

*Sygn. akt V Pa 96/19*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 13 lutego 2020 r.*

***Sąd Okręgowy w Legnicy V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych***

***w składzie:***

***Przewodniczący:*** sędzia Regina Stępień (spr.)

***Sędziowie:*** sędzia Andrzej Marek

sędzia Mirosława Molenda-Migdalewicz

***Protokolant:*** star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

***po rozpoznaniu w dniu 13 lutego 2020 r. w Legnicy***

***na rozprawie***

***sprawy z powództwa A. S. (1)***

***przeciwko Domowi Pomocy Społecznej w L.***

***o uchylenie kary***

***na skutek apelacji strony pozwanej***

***od wyroku Sądu Rejonowego w Legnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych***

***z dnia 5 września 2019 r.***

***sygn. akt IV P 26/19***

***I. oddała apelację,***

***II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 247,60 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.***

sędzia Andrzej Marek sędzia Regina Stępień sędzia Mirosława Molenda-Migdalewicz

Sygn. Akt V Pa 96/19

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Legnicy wyrokiem z 5 września 2019r. uchylił karę nagany nałożoną przez stronę pozwaną Dom Pomocy Społecznej w L. na powoda A. S. (1) 8 stycznia 2019r., zasądził na jego rzecz kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego a nadto zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa 30 zł tytułem kosztów sądowych.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd I instancji powziął po ustaleniu, że A. S. (1) zatrudniony jest u strony pozwanej w Domu Pomocy Społecznej w L. (zwanym dalej: (...)), od 26 maja 2008 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 26 maja 2008 r. do 25 sierpnia 2008 r., a następnie - umowy o pracę na czas nieokreślony z 25 sierpnia 2008 r. z

na stanowisku kierownika zespołu, w pełnym wymiarze czasu pracy, za miesięcznym zasadniczym wynagrodzeniem w wysokości 3 560 złotych. Powód jest członkiem zarządu Związku Zawodowego (...) Domu Pomocy Społecznej w L. i pełni tam funkcję skarbnika. W dniu 7 grudnia 2018 r. odbyło się spotkanie Zastępcy Dyrektora Domu Pomocy Społecznej w L. M. S. z zatrudnionymi tam pracownikami socjalnymi. Zastępcza Dyrektora poinformowała zebranych, że pracodawca nie może przyznać im dodatku dla pracowników socjalnych w wysokości 250 z uwagi na to, że związki zawodowe działające przy (...) nie wyraziły zgody na zmian regulaminu wynagradzania. Na prośbę pracowników na spotkanie zaproszono

telefonicznie przedstawicieli związków zawodowych w celu omówienia możliwości zmiany stanowiska związku w kwestii zmiany regulaminu. Na spotkanie przybyli członkowie związku zawodowego, w tym A. S. (1). W trakcie spotkania doszło do emocjonalnej wymiany zdań pomiędzy powodem a M. S., w tym dotyczącej braku zgody powoda na zatrudnienie w kierowanym przez niego zespole jednego z pracowników – M. R.. Powód wskazał, że pracownica ta została ukarana karą nagany. Zastępcza Dyrektora (...) poczuła się urażona słowami powoda wypowiedzianymi wobec jej osoby oraz jego zachowaniem, które odczuła jako lekceważące wobec niej oraz Dyrektora (...).

Pismem z 11 grudnia 2018 r. Dyrektor (...) został poinformowany przez swojego zastępcę M. S. o zdarzeniu z 7 grudnia 2018 r., z którego wynikało, że zachowania powoda mogło nosić znamiona mogące być podstawą do pociągnięcia go do odpowiedzialności porządkowej. Pismem z 13 grudnia 2018 r. Dyrektor (...) wezwał powoda do złożenia wyjaśnień w sprawie, które to zostały udzielone pismem złożonym 21 grudnia 2018 r. Pismem z 8 stycznia 2019 r. Dyrektor (...) wymierzył powodowi karę porządkową nagany, o czym poinformował powoda pisemnie. W kolejnym dniu, tj. 9 stycznia 2019 r. Dyrektor (...) poinformował Związek Zawodowy (...) Domu Pomocy Społecznej w L. o wymierzeniu powodowi kary porządkowej. 14 stycznia 2019 r. Związek Zawodowy w odpowiedzi na pismo Dyrektora (...), wskazał, że nie mogą zająć stanowiska z uwagi na brak przedłożonego im sprzeciwu powoda. A. S. (1) złożył sprzeciw od nałożonej na niego kary nagany w dniu 15 stycznia 2019 r. Sprzeciw ten nie został przez pracodawcę uwzględniony, o czym poinformowano powoda pismem, które odebrał 29 stycznia 2019 r. Zaś 8 lutego 2019 r. A. S. (1) odwołał się do Sądu Rejonowego w Legnicy. Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo zasługiwało na uwzględnienie w części. Wskazał, że powód domagał się uchylenia nałożonej na niego kary grzywny wskazując na istotne uchybienia przepisom formalnym związanym z trybem nakładania kar porządkowych, jakich dopuścił się pracodawca.

Wskazał, że zgodnie z treścią art. 108 § 1 pkt 2 k.p., kara nagany może być udzielona pracownikowi za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Kara porządkowa nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (art. 109 § 1 i 2 k.p.). O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika (art. 110 k.p.). Stosownie do treści art. 112 § 1 k.p., jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary (art. 112 § 2 k.p.). Opierając się o przedstawione wyżej przepisy oraz całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszym postępowaniu, Sąd doszedł do przekonania, że strona pozwana uchybiła co najmniej kilku obowiązkom określonym treścią ww. przepisów, w tym art. 109 § 1 i 2 k.p. oraz art. 112 § 1 k.p. W ocenie Sądu, pracodawca uchybił zatem terminowi, o którym mowa w art. 109 § 1 k.p. Podkreślił, że z zeznań Dyrektora (...) wynika, że o zdarzeniu z 7 grudnia 2018 r. dowiedział się jeszcze tego samego dnia po przybyciu do pracy ze spotkania zewnętrznego. Przyjmując jednakże, że oficjalnie informacja o zdarzeniu wraz z wnioskiem Zastępcy Dyrektora o wymierzenie powodowi kary porządkowej trafiła do rąk pracodawcy 11 grudnia 2018r., miał on 2 tygodnie na podjęcie decyzji w przedmiocie kary

porządkowej. W ocenie Sądu, podejmowanie działań w celu interpretacji wypowiedzi powoda, tj. proces uzyskiwania od inspektora danych osobowych jego oceny, czy zachowanie powoda naruszyło ustawę o ochronie danych osobowych, nie jest działaniem mającym na celu ustalenie faktów, a jedynie ich oceną prawną. Strona pozwana nie może zatem skutecznie argumentować, że o tym, że powód naruszył ustawę o ochronie danych osobowych, dowiedziała się na początku stycznia, ponieważ inspektor danych osobowych wówczas dopiero przedstawił swoją interpretację przepisów prawa. Pracodawca powinien dołożyć starań, aby swoją ocenę prawną danego zdarzenia wyklarować i przedstawić pracownikowi w formie kary porządkowej w terminie 2 tygodni. Proces ten nie może ciągnąć się ponad ww. termin, pomimo wiedzy pracodawcy o faktach. Inaczej jest w sytuacji, gdy w zakładzie pracy dojdzie do jakiegoś zdarzenia i pracodawca zleca swoim służbom przeprowadzenie np. audytu, w celu ustalenia faktów, których nie zna. W istocie, dopiero od przedstawienia pracodawcy takiego audytu, tj. przedstawienia faktów zdarzenia, pracodawcy biegnie termin 2 tygodni z art. 109 § 1 k.p. Zdaniem Sądu, pracodawca posiadał pełną wiedzę o faktach, tj. o przebiegu zdarzenia z 7 grudnia 2018 r., zaś informując powoda o ukaraniu go karą porządkową 8 stycznia 2018 r. uchybił temu terminowi, naruszając przepis art. 109 § 1 k.p. Sąd Rejonowy wskazał, ponadto, iż kolejnym naruszeniem procedury dotyczącej ukarania pracownika, jest brak zapewnienia pracownikowi wysłuchania. Zgodnie bowiem z art. 109 § 2 k.p., kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Zdaniem Sądu, użycie przez ustawodawcę określenia „wysłuchanie”, należy odczytywać literalnie, co oznacza, że pracodawca ma obowiązek zagwarantowania pracownikowi przedstawienia swojego stanowiska ustnie, wobec pracodawcy, bądź właściwie upoważnionej przez niego osoby. Pracownik ma możliwość nieskorzystania z tego prawa i np. udzielenia wyjaśnień pisemnie. Jednak taka zasada nie może działać w odwrotnym kierunku. Pracodawca nie może zatem żądać od pracownika jedynie złożenia pisemnych wyjaśnień, bez możliwości jego wysłuchania. Sąd podkreślił, iż w niniejszej sprawie nie doszło nawet do próby zorganizowania spotkania w tym przedmiocie. Takim działaniem pracodawca uchybił zasadzie bezpośredniego wysłuchania pracownika, wyrażonej w treści art. 109 § 2 k.p.

Ponadto wskazał, iż nie bez znaczenia było także naruszenie procedury związanej ze sprzeciwem pracownika i konsultacją związkową, określonej w art. 112 k.p. Zgodnie z tym przepisem, pracodawca podejmuje decyzję o uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu dopiero po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Intencją tego przepisu jest umożliwienie organizacji związkowej zapoznania się zarówno z informacją pracodawcy o ukaraniu pracownika wraz z analizą przyczyn, jak i z treścią sprzeciwu pracownika, przedstawiającego swoje racje. W przedmiotowej sprawie pracodawca postąpił odwrotnie, tj. najpierw poinformował organizację związkową o ukaraniu pracownika, nie przedstawiając jej sprzeciwu wniesionego przez powoda, a tym samym uniemożliwiając odniesienie się do podniesionych tam argumentów. Dodał, że organizacja związkowa w swoim piśmie z 14 stycznia 2018 r. wskazywała pracodawcy tę okoliczność i domagała się przedłożenia także sprzeciwu pracownika, aby móc w pełni ustosunkować się do zasadności udzielenia kary porządkowej. Pracodawca, pomimo takiego stanowiska i argumentacji, nie przedstawił organizacji związkowej sprzeciwu pracownika, czym naraził się na skutecznie podniesiony zarzut naruszenia art. 112 k.p.

Ostatecznie sąd I instancji wskazał, iż wobec stwierdzenia naruszenia procedury związanej z ukaraniem pracownika karą porządkową, sąd karę tę uchyła, bez konieczności badania kwestii merytorycznych. Stąd nie było potrzeby badania przyczyn merytorycznych ukarania A. S. (1) karą porządkową, ponieważ kara ta została uchylona już tylko z przyczyn formalnych, zawinionych przez pracodawcę.

Powyższy wyrok w całości zaskarżyła apelacją strona pozwana, która zarzuciła:

1) naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 109 § 1 kp poprzez błędną wykładnię tego przepisu i przyjęcie, że pracodawca przekroczył dwutygodniowy termin do nałożenia kary porządkowej w sytuacji, gdy pracodawca pełnię wiedzy o naruszeniu obowiązku pracowniczego przez powoda uzyskał dopiero w dniu 7 stycznia 2019r. (po wysłuchaniu poszkodowanej działaniami powoda M. R. oraz zakończeniu procedury przez inspektora danych osobowych), a nałożeniem kary nastąpiło w dniu 8 stycznia 2019r.,

2) naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 109 § 2 kp poprzez błędną wykładnię tego przepisu i przyjęcie, że pracodawca nie wysłuchał powoda przed zastosowaniem kary porządkowej w sytuacji, gdy pracownik

przed nałożeniem kary był wzywany do złożenia wyjaśnień, złożył pisemne wyjaśnienie i rozmawiał z pracodawcą w dniu 8 stycznia 2018r., przed wręczeniem u pisemnej nagany,

3) naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 111 kp, poprzez jego niezastosowanie tj. pominięcie tego, że przy zastosowaniu kary pracodawca zobowiązany był wziąć pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy, wypełnienie których to przesłanek było niemożliwe przed zakończeniem czynności wyjaśniających prowadzonych w zakładzie pracy,

4) naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 112 kp poprzez błędną wykładnię tego przepisu i przyjęcie, że pracodawca nie rozpatrzył stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej przed odrzuceniem sprzeciwu w sytuacji, gdy pracodawca uzyskał stanowisko związków zawodowych w dniu 14 stycznia 2018r., a więc jeszcze przed rozpatrzeniem sprzeciwu, a ww. przepis wskazuje jedynie końcowy termin, do którego pracodawca takie stanowisko musi uzyskać, a nie zajmuje się kwestią początku biegu terminu,

5) naruszenie przepisu postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 kpc polegające na przekroczeniu przez sąd I instancji zasady swobodnej oceny dowodów i dokonanie ustaleń faktycznych w sposób nie wszechstronny oraz sprzeczny z zebrany materiał dowodowy, doświadczeniem życiowym i logiką, co skutkowało oczywiście błędnym przyjęciem, że:

- pracodawca posiadał pełną wiedzę o naruszeniu obowiązków pracowniczych przez powoda już w dniu 11 grudnia 2018r. tj. przed zakończeniem wszczętych przez siebie czynności zmierzających do ustalenia okoliczności zdarzenia, wysłuchaniem uczestników zdarzenia i osób poszkodowanych oraz zakończeniem postępowania prowadzonego w sprawie naruszenia ochrony danych osobowych przez zakładowego inspektora ochrony danych osobowych,

- pracodawca uchybił obowiązkowi wysłuchania pracownika przez nałożeniem na niego kary, podczas gdy w rzeczywistości wzywał go pisemnie do złożenia wyjaśnień, zapoznał się z jego pisemnymi wyjaśnieniami i wysłuchał go przed wręczeniem mu pisemnej kary porządkowej,

- pozwany nie przeprowadził konsultacji ze związkami reprezentującymi powoda przed rozpatrzeniem sprzeciwu od nałożonej kary nagany, podczas gdy w rzeczywistości w dniu 14 stycznia 2019r. pracodawca otrzymał pismo od zarządu zakładowej organizacji związkowej zawierające stanowisko zarządu zakładowej organizacji związków zawodowych, a nadto zachodziła tożsamość podmiotowa pomiędzy pracownikiem składającym sprzeciw tj. A. S. a nim samym jako członkiem zarządu związków zawodowych twierdzących, że nie mają rzekomo wiedzy o treści jego zarzutów.

Wskazując na powyższe wniosła o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powód A. S. (1) w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy zważył:**

Apelacja była niezasadna.

**Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy oraz dokonał prawidłowej oceny zgromadzonych w sprawie dowodów i wydał niewadliwe orzeczenie co do istoty sprawy, a apelacja nie dostarczyła żadnych argumentów, które by to rozstrzygnięcie podważyły.**

**Istota sporu w rozpoznawanej sprawie sprowadzała się do oceny czy strona pozwana przy nakładaniu na powoda kary nagany dochowała wszystkich, określonych w kodeksie pracy wymogów formalnych dotyczących trybu postępowania związanych z udzielaniem pracownikowi kary porządkowej.**

Przede wszystkim na wstępie, należy odnieść się do zarzutu apelującej strony pozwanej, naruszenia przez sąd I instancji w tej sprawie przepisu art. 233 § 1 kpc. W istocie jednak zarzut ten sprowadza się do odmiennej oceny okoliczności związanych z przebiegiem postępowania poprzedzającego udzielenie powodowi kary porządkowej. Zarzut ten nie został rozwinięty. Nie wskazano żadnych konkretnych uchybień sądu I instancji w tym zakresie. Przepis art. 233 § 1 kpc, uprawnia sąd do oceny dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zabranego w sprawie materiału dowodowego. Bogate orzecznictwo zgromadzone na gruncie powołanego przepisu wskazuje na warunki, jakie muszą być spełnione, aby dokonana przez sąd ocenę podważyć. Z dużym uproszczeniem należy przyjąć, że sprowadzają się one do naruszenia przez sąd zasad logicznego rozumowania i zasad doświadczenia życiowego. W orzecznictwie przyjęto, że prawidłowe postawienie tego zarzutu wymaga wskazania przez skarżącego konkretnych zasad lub przepisów, które naruszył sąd przy ocenie poszczególnych, określonych dowodów (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 kwietnia 2004 r., V CK 398/03, Lex nr 174215 i z dnia 13 października 2004 r., III CK 245/04, Lex nr 174185). Tylko to bowiem może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów.

***W rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy nie naruszył żadnych reguł logicznego rozumowania czy zasad doświadczenia życiowego, a strona skarżąca nie podważyła skutecznie dokonanej przez Sąd I instancji oceny.***

Przechodząc zaś do meritum sprawy należy podzielić stanowisko sądu I instancji, iż strona pozwana w toku postępowania związanego z udzieleniem powodowi kary nagany dopuściła się szeregu uchybień przepisom regulującym tryb tego postępowania, które powodują konieczność uchylenia zastosowanej kary bez wnikania w to czy powód dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych, w jaki sposób i jakie były skutki tego naruszenia.

Przede wszystkim należy wskazać, iż sąd I instancji zasadnie uznał, iż zdarzenie (zebranie), w czasie którego doszło do zachowania powoda, które było podstawą udzielenia mu kary miało miejsce w dniu 7 grudnia 2018r., że uczestniczyła w nim osoba z kierownictwa zakładu (zastępca dyrektora (...)). Stąd wiedzę o zachowaniu powoda w czasie tego zebrania kierownictwo zakładu miało już w tym dniu. Zasadnie również sąd wskazuje, iż nawet gdyby uznać argumentację strony pozwanej, iż pismo w tej sprawie do dyrekcji zakładu dotarło w dniu 11 grudnia 2018r. – to udzielenie powodowi kary nagany w dniu 8 stycznia 2019r. nastąpiło z naruszeniem wskazanego w art. 109 § 1 kp dwutygodniowego terminu. Istotnie termin ten służy do poprowadzenia przez pracodawcę postępowania wyjaśniającego, które winno zakończyć się ewentualną decyzją o ukaraniu bądź o odstąpieniu od niej. Termin ten był wystarczający do poczynienia ustaleń o przebiegu zebrania, uzyskania wyjaśnień od uczestniczących w zebraniu osób, wysłuchania powoda. Kwestie dotyczące rzekomego czy hipotetycznego naruszenia przez powoda przepisów dotyczących ochrony danych osobowych nie mają w tej sprawie znaczenia.

Zasadnie również Sąd Rejonowy ocenił, w kontekście art. 109 § 2 kp, iż pracodawca nie zapewnił pracownikowi wysłuchania przed podjęciem decyzji o jego ukaraniu. Przepis ten jednoznacznie stanowi, iż pracownik musi mieć możliwość ustnego wypowiedzenia się. Brak jest podstaw do uznania, iż zadość temu obowiązkowi czyni zwrócenie się pracodawcy do pracownika z pismem o złożenie pisemnych wyjaśnień. Nie może tego uprawnienia zastąpić umożliwienie pracownikowi złożenia wypowiedzi w chwili wręczania mu decyzji o ukaraniu. Takie działanie pracodawcy jest spóźnione. Pozbawia pracownika przedstawienia swego stanowiska i ewentualnie rozważenia zasadności jego wyjaśnienia jeszcze przed podjęciem decyzji o ukaraniu.

Bezzasadny był również zarzut strony skarżącej, iż sąd I instancji nieprawidłowo przyjął, iż pracodawca nie rozpatrzył stanowiska reprezentującej powoda, zakładowej organizacji związkowej przed odrzuceniem sprzeciwu. Sąd prawidłowo przyjął, iż w tym zakresie strona pozwana uchybiła regulacji zawartej w art. 112 kp. Zgodnie bowiem z tym przepisem pracodawca podejmuje decyzje o uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu dopiero po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Oczywistym jest, że celem tej regulacji jest umożliwienie organizacji związkowej rozważenie argumentów pracodawcy i pracownika a następnie zajęcie stanowiska. W sytuacji kiedy pracodawca najpierw poinformował organizację związkową o ukaraniu powoda, następnie nie przedstawił jej wniesionego sprzeciwu – jednoznacznie wskazuje na niezachowanie trybu wskazanego

we wskazanym wyżej przepisie art. 112 kp. Podkreślić należy, iż organizacja związkowa w piśmie z 14 stycznia 2018r. wskazywała stronie pozwanej te nieprawidłowości, domagając się bezskutecznie doręczenia jej sprzeciwu. Takie działanie pracodawcy uniemożliwiło tej organizacji zajęcie stanowiska w sprawie w prawidłowym trybie.

W tych okolicznościach należy podzielić stanowisko Sądu Rejonowego, iż te wskazane wyżej naruszenia procedury dotyczącej ukarania pracownika powodują konieczność uchylecia zastosowanej wobec powoda kary porządkowej bez konieczności badania zasadności adresowanych wobec niego zarzutów dotyczących naruszenia obowiązków pracowniczych.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy apelację strony pozwanej – w oparciu o przepis art. 385 k.p.c.– jako niezasadną oddalił.

Oddalenie apelacji, stosownie do przepisu art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.), skutkowało obciążeniem powoda na rzecz strony pozwanej kosztami postępowania apelacyjnego w wysokości 247, 60 zł – w tym 120 zł to kwota kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym a kwota 127, 60 zł to kwota odpowiadając wydatkom pełnomocnika powoda na jego dojazd na rozprawę i powrót wg załączonego spisu kosztów.

Andrzej Marek Regina Stępień Mirosława Molenda-Migdalewicz