

Sygn. akt VI P 617/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lutego 2014 roku.

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Karolina Szerel

Ławnicy: Romana Scholastyka Głowacka

Anastazja Elżbieta Jonio

Protokolant: Justyna Borodziuk

po rozpoznaniu w dniu 14 lutego 2014 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa P. S. (1)

przeciwko Wyższej Szkole Administracji Publicznej im. (...) w B.

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne

I. Uznaje za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę złożone powodowi P. S. (1) dnia 28 października 2013 r. przez pozwaną Wyższą Szkołę Administracji Publicznej im. (...) w B..

II. Zasądza od pozwanej Wyższej Szkoły Administracji Publicznej im. (...) w B. na rzecz powoda P. S. (1) kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

III. Nakazuje pobrać od pozwanej Wyższej Szkoły Administracji Publicznej im. (...) w B. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2100 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

VI P 617/13

UZASADNIENIE

Powód P. S. (1) w pozwie skierowanym przeciwko Wyższej Szkole Administracji Publicznej im. (...) w B. wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a w przypadku gdy upłynie okres wypowiedzenia umowy o pracę o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, ewentualnie o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 16.500 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Nadto zażądał zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przypisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że w dniu 28.10.2013r. otrzymał wypowiedzenie stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, w którym jako przyczynę wypowiedzenia wskazano pogorszenie się warunków ekonomicznych związane m.in. ze spadkiem liczby studentów. Jego zdaniem wypowiedzenie mu stosunku pracy jest niezasadne, gdyż podana przyczyna wypowiedzenia jest nierzeczywista. Z uzasadnienia pozwu wynikało, że powód nie kwestionuje trudnej sytuacji finansowej pozwanego, jednakże uważa, że wybór jego osoby do zwolnienia był dowolny. Powód podniósł bowiem, że był on dobrym pracownikiem pozwanej uczelni, wielokrotnie był nagradzany przez pracodawcę, studenci wysoko

cenili jego pracę, a nadto posiada on najdłuższy staż pracownika naukowo-dydaktycznego na uczelni spośród wszystkich osób ze stopniem doktora (k.3-7).

Pozwana Wyższa Szkoła Administracji Publicznej im. (...) w B. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów procesu. Motywując swoje stanowisko podała, że przyczyna rozwiązania stosunku z pracy z powodem była rzeczywista. Aktualnie sytuacja uczelni uległa pogorszeniu m.in. w związku ze spadkiem liczby studentów, których liczba w aktualnym roku akademickim spadła prawie dwukrotnie. Natomiast powód był pracownikiem, który w swojej grupie zatrudnienia miał najwyższe wynagrodzenie. Ponadto pozwana podniosła, że powód z uwagi na spadek liczby studentów, w przyszłości nie będzie miał wystarczającej ilości zajęć, która zapewniłaby mu minimalną ilość godzin pensum dydaktycznego (k.31-34).

Sąd Rejonowy ustalił i zważył, co następuje:

Bezspornym w sprawie było, że P. S. (1) był zatrudniony w pozwanej Wyższej Szkole Administracji Publicznej im. (...) w B. od 01.10.1998r. do dnia 01.10.2006r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, początkowo w charakterze pracownika naukowo-dydaktycznego na stanowisku asystenta, zaś od dnia 01.10.2004r. na stanowisku wykładowcy. Po uzyskaniu stopnia naukowego doktora nauk prawnych, od dnia 01.10.2006r. kontynuuje zatrudnienie w pozwanej uczelni, z tym, że na podstawie mianowania na czas nieokreślony na stanowisku adiunkta. Powód wykłada następujące przedmioty: ustrój samorządu terytorialnego na V semestrze III roku akademickiego studiów I stopnia oraz zasadę jawności życia publicznego na III semestrze II roku akademickiego II stopnia studiów oraz prowadzi seminarium magisterskie.

Nie ulegało wątpliwości, że powód posiadał najdłuższy staży pracy pracownika naukowo-dydaktycznego na uczelni spośród wszystkich osób ze stopniem doktora zatrudnionych na stanowisku adiunkta. Jedynie D. K. spośród tej grupy pracowników miała porównywalny do powoda staż pracy (k. 69). Od samego początku zatrudnienia powoda, pozwana uczelnia była podstawowym i jedynym miejscem jego pracy. Przez 15 lat powód współtworzył minimum kadrowe w Wyższej Szkole Administracji Publicznej im. (...) w B. na zasadzie wyłączności, nigdy bowiem nie wyraził zgody na zaliczenie go do minimum kadrowego żadnej innej uczelni. Co oznaczało, że nigdy nie pracował na podstawie umowy o pracę na innej uczelni wyższej.

Pozwany nie kwestionował także tego, że powód był wielokrotnie nagradzany przez władze pozwanej uczelni.

Przyznany także przez pozwanego było, że P. S. (1) posiadał poważne osiągnięcia naukowe. Jego rozprawa doktorska pod tytułem „Dostęp do informacji publicznej w samorządzie terytorialnym” została wyróżniona w konkursie organizowanym przez samorząd terytorialny w 2005r. na najlepszą pracę doktorską dotyczącą zagadnień funkcjonowania samorządu terytorialnego.

Zgodność stron była co do tego, że powód był członkiem Państwowej Komisji Akredytacyjnej (aktualnie Polskiej Komisji Akredytacyjnej). Niewątpliwie członkostwo w tej instytucji jest uznawane przez środowisko akademickie za znaczące wyróżnienie i prestiż. Co więcej, powód był jedyną osobą, która zatrudniona na uczelni niepublicznej, ze stopniem doktora, została powołana przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego na członka Zespołu (...). Jako członek tego Zespołu powód rozpatrywał wnioski o otwarcie kierunków studiów (...) oraz wizytował liczne uczelnie w Polsce pod kątem spełniania standardów jakości kształcenia.

Nadto na podkreślenie zasługuje fakt, że po zakończeniu kadencji Polskiej Komisji Akredytacyjnej, powód został powołany na kolejną kadencję na okres od 01.01.2012r. do 31.12.2015r. Stosownie do statutu Polskiej Komisji Akredytacyjnej, nie można łączyć funkcji prorektora z członkostwem w tej Komisji, stąd z dniem 16.10.2013r. na wniosek powoda, Przewodniczący Polskiej Komisji Akredytacyjnej stwierdził wygaśnięcie członkostwa powoda w Polskiej Komisji Akredytacyjnej.

Bezspornie, powód także pełnił ważne funkcje w ramach struktury pozwanego. Był członkiem Senatu Uczelni nieprzerwanie od 1999r. do 20.09.2013r. Od 2006r. był członkiem komisji do spraw przygotowywania zmian w programie nauczania na kierunku administracja.

Od 1999r. powód angażował się w działalność na rzecz mieszkańców regionu (...) poprzez pełnienie funkcji opiekuna grupy przygotowującej opinie w sprawach administracyjnych w Centrum (...) przy pozwanej. Był członkiem Rady Bibliotecznej pozwanej uczelni, a od czerwca 2005r. pełnił też funkcję Przewodniczącego Odwoławczej Komisji Dyscyplinarnej do spraw studentów Wyższej Szkoły Administracji Publicznej im. (...) w B..

W okresie od końca października 2012r. do początku stycznia 2013r. powód będąc Prorektorem do Spraw Organizacji i (...) oraz Zastępcą Rektora, faktycznie pełnił obowiązki Rektora wobec jego nieobecności. Od 01.09.2013r. do 20.09.2013r. pełnił funkcję Rektora z powodu podania się dotychczasowego Rektora do dymisji z końcem sierpnia 2013r.

Strony zgodnie podawały, że w dniu 28.10.2013r. powód otrzymał wypowiedzenie stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał dnia 31.03.2014r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano trudną sytuację finansową pozwanej uczelni i pogorszenie się warunków ekonomicznych związane m.in. ze spadkiem liczby studentów.

Wymienione powyżej okoliczności dotyczące przebiegu zatrudnienia powoda oraz jego osiągnięć naukowych znajdowały potwierdzenie w aktach osobowych powoda, a przede wszystkim zaznaczyć należy, że nie były one kwestionowane przez strony procesu.

Według ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego do stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego z mocy art. 5 k.p. oraz art. 136 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.) mają zastosowanie art. 45 i 47 k.p (patrz np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 196/09). W myśl zaś art. 45 k.p. aby możliwe było skuteczne podważenie wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony należy wykazać, że wypowiedzenie to było bezprawne lub nieuzasadnione. W takiej sytuacji Sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Analizując przedmiotową sprawę, należy wskazać, że oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem zostało sporządzone na piśmie i doręczone powodowi oraz, że wskazana jest w nim przyczyna wypowiedzenia, zatem w tym względzie ustawowe wymagania zostały spełnione (§ 3 i 4 art. 30 k.p.). Pracodawca w oświadczeniu zawarł również pouczenie o przysługującym powodowi prawie wniesienia odwołania do sądu (art. 30 § 5).

Ustawa z dnia 27.07.2005r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. 2012.572) w art. 124 zawiera enumeratywny katalog przyczyn rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim. Art. 125 stanowi o dodatkowej przesłance rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim jaką jest inna ważna przyczyna, przy czym przepis ten zastrzega, że konieczne jest w procesie rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim uzyskanie opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni.

Jak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2006 r. w sprawie II PK 249/05 „Trudna sytuacja finansowa wydziału wyższej uczelni może być uznana za ważną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy na czas nieokreślony mianowanemu nauczycielowi akademickiemu na mocy decyzji właściwego organu, po uzyskaniu zgody organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni (art. 93 ust. 3 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.), jeżeli wybór pracownika do zwolnienia z pracy nie był dowolny lub dyskryminujący.” (OSNP 2007/5-6/72).

Przyznaniem przez powoda było, że pozwana znajduje się w trudnej sytuacji finansowej z uwagi na spadek liczby studentów (k. 61).

Powód poświadczył też, że otrzymywane przez niego wynagrodzenie za pracę jest wyższe niż pozostałych wykładowców (k. 61). Pozwany wskazał, że powód otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 5.500 zł liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Kwestią sporną pozostawało więc, czy kryteria doboru pracowników do zwolnienia były właściwe, a zatem, czy przyczyna wypowiedzenia była uzasadniona. Niewątpliwym bowiem było, że na uczelni oprócz powoda zatrudnieni byli inni specjaliści z dziedziny prawa samorządu terytorialnego. Typując powoda do zwolnienia pozwany winien był porównać go do innych pracowników zatrudnionych na analogicznym stanowisku co powód.

Całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego wskazuje, że jedynym kryterium branym pod uwagę przy doborze powoda do zwolnienia była wysokość jego wynagrodzenia. Pozwany pracodawca w piśmie procesowym z dnia 10.01.2014r. jednoznacznie i wprost wskazał bowiem, że nie obowiązują u niego żadne inne poza ekonomicznymi kryteria dotyczące typowania pracowników, z którymi planowane jest rozwiązanie stosunku pracy (k. 68). Wprawdzie w sprzeczności z tym pismem stały zeznania świadków P. S. (2) i R. T., jednakże Sąd nie dał im wiary. Wyjaśnić należy, że świadek P. S. (2) zajmowała stanowisko rektora pozwanej szkoły od 20.09.2013 r. do końca stycznia 2014 r., natomiast R. T. od 2013r. był zatrudniony na stanowisku kanclerza pozwanej uczelni. Niniejsi świadkowie zgodnie podawali, że decyzje w przedmiocie wyboru osoby do zwolnienia były podejmowane wspólnie w ramach Kolegium Rektorskiego, do którego należeli oni z racji pełnionych funkcji oraz prorektorzy. Stosownie do ich zeznań głównym kryterium doboru do zwolnienia były względy ekonomiczne tzn. wysokość wynagrodzenia za pracę otrzymywanego przez pracowników. Według nich wynagrodzenie powoda było zdecydowanie wyższe niż pozostałych pracowników. Świadczy o tym również, że byli inni czynniki brane przez nich pod uwagę przy typowaniu powoda do zwolnienia. Analiza porównawcza zeznań tych świadków prowadzi do wniosku jednak, że w sposób niejednolity przedstawili oni dodatkowe kryteria doboru pracowników do zwolnienia, jakimi kierowało się Kolegium Rektorskie. Według depozycji P. S. (2) typując pracownika do zwolnienia oceniano wkład pracowników w pracę na rzecz uczelni, nawiązanie i utrzymywanie współpracy z organizacjami pozarządowymi, sytuację majątkową i rodzinną pracowników oraz pensum pracownika. Jednocześnie świadek ta zaprzeczyła, że brano pod uwagę fakt, czy dany pracownik jest zatrudniony na uczelni na pierwszym etapie, czy też na drugim-k.92 (k.89-94). Natomiast świadek R. T. potwierdził, że przy podejmowaniu decyzji, który pracownik pozwanego zostanie zwolniony uwzględniano sytuację majątkową i rodzinną pracowników, zaangażowanie w działalność pozadydaktyczną uczelni, pensum pracownika. Jednocześnie jednak wskazał on, że kryterium branym pod uwagę było także to, czy zatrudnienie pracownika na uczelni jest pierwszym i podstawowym etatem, czy też drugim- k.96 (k. 94-97). Porównanie zeznań obu świadków wskazuje więc na ich niespójność w zakresie przyjętych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Z kolei ta rozbieżność podważa wiarygodność ich twierdzeń, że poza czynnikiem finansowym były brane inne kryteria doboru pracownika do zwolnienia. W dalszej kolejności zauważyć należy, że zeznania świadków P. S. (2) i R. T. są niejednolite także w zakresie wskazywanego kręgu pracowników, do których powód był porównywany przy typowaniu pracownika do zwolnienia. W świetle zeznań P. S. (2) porównywano powoda do dr J. R., dr M. W. oraz prof. A. D. (k.91). Świadek R. T. twierdził natomiast, że powód był oceniany pod kątem zwolnienia go w porównaniu do dr R. S., dr J. S., dr M. B., dr P. W., dr M. W., M. K., A. M. (k.95-, 97). W ocenie Sądu również tego rodzaju niespójność w zeznaniach świadków dyskredytuje je w zakresie, w jakim świadkowie utrzymywali, że poza względami ekonomicznymi były brane pod uwagę inne kryteria doboru pracownika do zwolnienia.

Konkludując powyższe, Sąd uznał, że pozwany decydując się na wybór powoda do zwolnienia kierował się jedynie wysokością jego wynagrodzenia. Świadczyła o tym przyczyna wskazana w wypowiedzeniu stosunku pracy złożonym powodowi oraz stanowisko pozwanego wyrażone w piśmie procesowym z dnia 10.01.2014r. Zeznania świadków P. S. (2) i R. T. stojące w opozycji do tych dowodów Sąd uznał za niewiarygodne.

Zaznaczyć trzeba, że w wyroku z dnia 15 grudnia 2004 r., w sprawie I PK 97/04 Sąd Najwyższy wskazał, że nie stanowi wystarczającego kryterium doboru pracowników do zwolnienia jedynie wysokość otrzymywanego przez nich

wynagrodzenia za pracę, z pominięciem poziomu kwalifikacji zawodowych, stażu pracy oraz stosunku do obowiązków pracowniczych, także wtedy, gdy przyczyną wypowiedzenia jest konieczność ograniczenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych. W uzasadnieniu tego wyroku wskazano, że kryterium doboru pracowników do zwolnienia w postaci wysokości otrzymywanego przez nich wynagrodzenia jest bowiem niesłuszne, gdyż nie odnosi się do indywidualnych cech pracownika i jego stosunku do pracy, czyli podstawowych elementów decydujących o przydatności pracownika do pracy. Decyzja pracodawcy o likwidacji etatów powinna się wiązać ze zwolnieniem pracowników najmniej przydatnych ze względu na ich kwalifikacje, wysoką absencją chorobową czy też nierzetelność lub niesumienność. (OSNP 2005/24/389).

Sąd rozpoznający sprawę podzielił pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w/w wyroku. Biorąc go pod uwagę stwierdzić należy, że zastosowane przez pozwanego kryterium doboru powoda do zwolnienia w postaci wysokości wynagrodzenia było niewystarczające i przez to wadliwe. Gdyby uznać, że jedynie takie kryterium może być brane pod uwagę, mogłoby to prowadzić do nadużyć ze strony pracodawcy, który mógłby podnosić pracownikowi wynagrodzenie jedynie po to, aby zwolnić go z pracy. Poza tym jak doświadczenie życiowe pokazuje, nie przyznaje się najwyższego wynagrodzenia pracownikowi, który nie wyróżnia się dużymi umiejętnościami, dobrym poziomem wykonywania pracy, należyтым stosunkiem do obowiązków pracowniczych, najdłuższym w porównaniu z innymi stażem pracy. W rezultacie przyjęcia tego kryterium w odniesieniu do powoda doszło do zwolnienia pracownika o najdłuższym stażu pracy i o poważnych osiągnięciach naukowych podnoszących jego kwalifikacje zawodowe, czego pozwany nie kwestionował. Podkreślić też należy, że nie ulegało także wątpliwości, że powód był zasłużonym pracownikiem pozwanego. Całą swoją energię i zaangażowanie poświęcił wyłącznie pozwanej uczelni. Od samego początku zatrudnienia powoda, pozwana uczelnia była podstawowym i jedynym miejscem jego pracy. Co oznaczało, że P. S. (1) nigdy nie pracował na podstawie umowy o pracę na innej uczelni wyższej. Zdaniem Sądu pozwany przyznał powodowi najwyższe wynagrodzenie właśnie dlatego, że powód miał znaczny dorobek naukowy oraz poważne zasługi dla pozwanej uczelni. Wyjaśnienia wymaga, że gdyby pozwany przyjął właściwe kryteria przy doborze pracownika do zwolnienia takie jak na przykład staż pracy, kwalifikacje zawodowe, należyty stosunek do obowiązków pracowniczych nie można wykluczyć, że do zwolnienia zostałaby wytypowana inna osoba niż powód.

Końcowo wskazać trzeba, że Sąd rozpoznający sprawę ma świadomość poglądu zajętego przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 listopada 2012 r. I PK 115/12, zgodnie z którym „Kryterium wysokości zarobków, jako kryterium doboru do zwolnień, ma charakter zobiektywizowany, pozwala na uniknięcie wątpliwości i subiektywizacji ocen. Wiąże się ponadto bezpośrednio z przyczyną zwolnień nie dotyczących pracownika (LEX nr 1284713). W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy podał, że kryterium wysokości zarobków jest jak najbardziej dopuszczalne w sytuacji, w której zmniejszenie stanu zatrudnienia ma podłoże ekonomiczne w postaci trudności finansowych. Sąd orzekający w niniejszej sprawie nie podziela tego poglądu. Poza tym wskazać należy, że nie ma on bezpośredniego zastosowania w niniejszej sprawie. Stan faktyczny sprawy badanej przez Sąd Najwyższy jest odmienny niż niniejszej sprawy. W sprawie rozpoznawanej przez Sąd Najwyższy doszło do likwidacji stanowiska głównego księgowego, które miało charakter szczególnie, jednostkowy w całej strukturze organizacyjnej pracodawcy. Nie było zatem konieczności przy typowaniu pracownika do zwolnienia porównywania go do innych pracowników z większej ich grupy, co powinno mieć miejsce w okolicznościach przedmiotowej sprawy. Poza tym zauważyć należy, że w/w pogląd Sądu Najwyższego wyraził jedynie na marginesie rozpoznanej sprawy, a zatem nie jest on wiążący.

Zdaniem Sądu z powyższych względów uznać należy, że wypowiedzenie stosunku pracy powodowi było nieuzasadnione. W takiej sytuacji Sąd - stosownie do żądania powoda - orzekł o bezskuteczności złożonego mu w dniu 28.10.2013r. wypowiedzenia stosunku pracy.

Rozstrzygnięcie o kosztach zastępstwa procesowego znajduje podstawę w dyspozycji przepisów art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., zgodnie z którymi strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, a więc koszty procesu, do których należą: wynagrodzenie radcy prawnego czy adwokata, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki tegoż pełnomocnika, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. W niniejszej sprawie strona wygrywająca proces – powód – poniosła koszty procesu w postaci kosztów zastępstwa

procesowego. Wysokość tych kosztów ustalono w oparciu o § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 z późn. zm.).

Z kolei w zakresie opłaty stosunkowej z pkt V ostatecznie Sąd podzielił pogląd zawarty w uchwale SN z 05.03.2007 r.: Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U., Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy i orzekł na mocy art. 13 ustawy z 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.). Mając niniejsze na uwadze Sąd obciążył pozwaną opłatą sądową.