

Sygn. akt IV P 56/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 marca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Ławnicy:	Alicja Butkiewicz Jarosław Żaborowski
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 14 marca 2018 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa H. M. (1)

przeciwko Przedszkolu Nr (...) w A.

o przywrócenie do pracy

I. Przywraca powódkę **H. M. (1)** do pracy w pozwanym **Przedszkolu Nr (...) w A.** na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

II. Zasądza od pozwanego **Przedszkola Nr (...) w A.** na rzecz powódki **H. M. (1)** kwotę 7.571,28 zł (siedem tysięcy pięćset siedemdziesiąt jeden złotych 28/100) brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy – pod warunkiem podjęcia pracy.

III. Nakazuje pobrać od pozwanego **Przedszkola Nr (...) w A.** na rzecz **Skarbu Państwa (kasy Sądu Rejonowego w Suwałkach)** kwotę 3.652,22 zł (trzy tysiące sześćset pięćdziesiąt dwa złote 22/100) tytułem brakującej opłaty i wydatków w sprawie.

Alicja Butkiewicz Jarosław Żaborowski

SSR Karol Kwiatkowski

Sygn. akt **IV P 56/17**

UZASADNIENIE

Powódka H. M. (1) w dniu 04 sierpnia 2017 roku wystąpiła przeciwko Przedszkolu nr (...) w A. z pozwem o uznanie wypowiedzenia z dnia 13 lipca 2017 roku, doręczonego w dniu 17 lipca 2017 roku, za bezskuteczne i przywrócenie powódki do pracy u pozwanego pracodawcy na dotychczasowym stanowisku pracy- przy zachowaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty w wysokości

dotychczasowego uposażenia wraz z ustawowymi odsetkami za zwłokę liczonymi od dnia zwłoki w zapłacie do dnia zapłaty, a także o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, wraz z ewentualnymi kosztami zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że pracodawca wypowiedział jej stosunek pracy w oparciu o orzeczenie o niezdolności do wykonywania pracy z dnia 07 lipca 2017 roku. W jej ocenie wypowiedzenie było niezasadne, albowiem bezpośrednią przyczyną wydania negatywnego orzeczenia były stan jej zdrowia, który miał jednak ulec poprawie po zaplanowanej operacji w dniu 23 sierpnia 2017 r., co pozwoli jej na wykonywanie dalszej pracy. W jej ocenie decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy była niezasadna, bowiem niezdolność do pracy miała charakter czasowy, poza tym początkowo leczenie miało być nieoperacyjne, dopiero w końcówce rocznego urlopu okazało się, że wymagana jest operacja. Skoro jednak niezdolność była czasowa, powinna mieć możliwość powrotu do pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany Przedszkole nr (...) w A. wniósł o oddalenie powództwa, wskazując iż jest ono niezasadne. W ocenie pozwanego rozwiązanie stosunku pracy było uzasadnione w świetle obowiązujących przepisów, skoro Dyrektor Przedszkola otrzymał orzeczenie lekarskie o niezdolności do wykonywania dotychczasowej pracy, a taka sytuacja uzasadnia rozwiązanie umowy. Ponadto skoro powódka sama przyznała, że nie chciała informować pracodawcy o negatywnej opinii to jej zachowanie należało uznać za nielojalne i nie zasługujące na ochronę prawną. Pozwany zwrócił również uwagę, iż powódka korzystała z rocznego urlopu dla poratowania zdrowia i należy uznać go za nieefektywny, skoro dopiero po jego upływie ma się odbyć operacja.

Sąd ustalił, co następuje:

H. M. (1) była zatrudniona w Przedszkolu nr (...) w A. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nauczyciela mianowanego od 01 września 2009 r. (dowód: świadectwo pracy, k. 5, k. 1 akt osobowych C, akt mianowania, k.3 akt osobowych B)

Od dnia 17 maja 2016 roku do dnia 23 czerwca 2016 roku H. M. (1) przebywała na zwolnieniu lekarskim. (dowód: zwolnienie, k. 54, 55, 56, 57, zestawienie zwolnień lekarskich k. 77 części B akt osobowych)

W okresie od dnia 24 czerwca 2016 roku do dnia 23 czerwca 2017 roku H. M. (1) korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia z powodu przewlekłego zapalenia gardła. (dowód: udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia k. 79 części B akt osobowych)

W okresie od dnia 24 czerwca 2017 roku do dnia 31 lipca 2017 roku H. M. (1) przebywała na zwolnieniu lekarskim. (dowód: zwolnienie, k. 63, 64, 65) Zwolnienie lekarskie było przedłużane także po ustaniu stosunku pracy do dnia 06 października 2016 r. (dowód: zwolnienie, k. 58, 59, 60, 61, 62, pismo ZUS, k. 66)

W dniu 07 lipca 2017 roku (...) Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w B. wydał orzeczenie lekarskie nr (...) w którym wskazał, iż H. M. (1) wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych jest niezdolna do wykonywania pracy. (dowód: orzeczenie, k. 9, k. 86b akt osobowych B)

Pismem z dnia 13 lipca 2017 roku, doręczonym H. M. (1), rozwiązano z nią stosunek pracy na podstawie mianowania w oparciu art. 23 ust. 1 pkt 3 oraz ust. 2 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela z dniem 31 lipca 2017 roku. (dowód: wypowiedzenia, k. 8, k. 87-87a akt osobowych B)

W dniu 24 lipca 2017 roku H. M. (1) skierowała do pracodawcy pismo z prośbą o wycofanie wypowiedzenia z dnia 13 lipca 2017 r., wskazując iż planowana jest operacja mająca na celu wyeliminowanie schorzenia, co pozwoli jej na powrót do wykonywania pracy. W dniu 31 lipca 2017 roku została poinformowana, iż cofnięcie wypowiedzenia nie jest możliwe. (dowód: pismo, k. 6, k. 88 akt osobowych B, odpowiedź, k. 7, k.89 akt osobowych B)

W dniu 24 sierpnia 2017r. H. M. przebywała w szpitalu, gdzie miał miejsce zabieg operacyjny w postaci laryngoskopii bezpośredniej w zestawie K.'a, polegający na usunięciu zmian z fałdów głosowych. (dowód: karta informacyjna, k. 33, wynik badania, k. 52)

Stan zdrowia po zabiegu był dobry. (dowód: zaświadczenie, k. 53) Sytuacja po zabiegu z dnia 24 sierpnia 2017 roku pozwala na przyjęcie, iż usunięcie guzków głosowych rokuje poprawę co do stanu zdrowia powódki oraz do odzyskania zdolności do pracy zawodowej jako nauczyciel. I taką też zdolność odzyskała po zabiegu i zwolnieniu lekarskim trwającym do dnia 06 października 2017 r. (dowód: opinia biegłego, k. 76-85, dokumentacja lekarska, k. 86 – koperta). Zgodnie z twierdzeniem biegłego medycyny pracy H. M. (1) odzyskała zdolność do wykonywania pracy na stanowisku nauczyciela z dniem 05 stycznia 2018 r. (dowód: opinia, k. 113-116)

H. M. (1) jest nauczycielem dyplomowanym, zaangażowanym w swoją pracę, sumiennie wykonującą swoje obowiązki. Jej ocena pracy była wyróżniająca. (dowód: karta oceny pracy, k. 34)

Wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia na stanowisku nauczyciela wynosiła 3.785,64 zł. (dowód: zaświadczenie, k. 36)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było uzasadnione w zakresie żądania przywrócenia H. M. (1) do pracy.

Na wstępie należy zaznaczyć, iż powódka była zatrudniona u pozwanego pracodawcy na stanowisku nauczyciela mianowanego, co oznacza, że szczegółowe uregulowanie kwestii dotyczących stosunku pracy będzie miało miejsce w ustawie szczególnej jaką jest ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1189), zwana dalej uKN. Przepisy tej ustawy mają pierwszeństwo przed przepisami kodeksu pracy, który stosuje się wyłącznie w kwestiach nieuregulowanych (art. 91c ust. 1 uKN). Ponadto zgodnie z brzmieniem art. 91c ust. 2 uKN spory o rozszczenia ze stosunku pracy nauczycieli, niezależnie od formy nawiązania stosunku pracy, rozpatrywane są przez sądy pracy.

Kwestie proceduralne dotyczące rozwiązania stosunku pracy nie zostały szczegółowo uregulowane w uKN, stąd podstawą żądania powódki był art. 45 kp, zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, 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.

W niniejszej sprawie powódka nie kwestionowała wymogów stricte formalnych dotyczących wypowiedzenia stosunku pracy (elementy, forma). Podważała jednak zasadność wypowiedzenia w świetle przepisów uKN, a w szczególności art. 23 ust. 1 który stanowi, że stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu:

- 1) na wniosek nauczyciela;
- 2) w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni, przy czym do okresu niezdolności do pracy wlicza się również przypadające w tym okresie przerwy obejmujące dni, w których w szkole, zgodnie z odrębnymi przepisami, nie odbywają się zajęcia; w szczególnie uzasadnionych wypadkach okres nieobecności w pracy może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, o którym mowa w przepisach dotyczących świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia;
- 3) w razie orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy;
- 4) (uchylony);

5) w razie uzyskania negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a;

6) w razie cofnięcia skierowania do nauczania religii w szkole na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Według pracodawcy- Przedszkola nr (...) w A. podstawą wypowiedzenia stosunku pracy powódce był fakt, iż wynik przeprowadzonego badania kontrolnego po upływie okresu rocznego urlopu dla poratowania zdrowia skutkowało wydaniem orzeczenia o niezdolności do wykonywania dotychczasowej pracy (pkt 4 ust. 1). W ocenie Sądu takie stanowisko nie było jednak do końca trafne, nie uwzględniało bowiem związków pomiędzy art. 23 ust. 1 pkt 2 i 3 uKN.

Jak słusznie zauważa Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 marca 2015 roku, sygn. akt II PK 120/14 (Lex) z przytoczonych przepisów wynika, że w sytuacjach określonych w art. 23 ust. 1 uKN ustawodawca, używając zwrotu "stosunek pracy (...) ulega rozwiązaniu", nałożył na pracodawcę obowiązek rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy. Uregulowanie to zostało podyktowane specyfiką pracy nauczycieli, a zwłaszcza organizacją pracy szkół, w tym koniecznością krótkookresowego (obejmującego rok szkolny i semestr) planowania organizacji pracy szkoły i obciążeń dydaktycznych, a tym samym zatrudniania nauczycieli. Art. 23 ust. 1 pkt 2 uKN nakłada taki obowiązek w razie czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni, z tym, że okres ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy może zostać przedłużony w szczególnie uzasadnionych wypadkach o kolejne 12 miesięcy (zob. szczegółowe wyjaśnienie tej regulacji w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2012 r., I PK 95/11, LEX nr 1107149). Natomiast art. 23 ust. 1 pkt 3 uKN łączy literalnie rozpatrywany obowiązek z orzeczeniem przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że przepis ten nie może być jednak odczytywany dosłownie, to znaczy w ten sposób, że podstawą rozwiązania stosunku pracy jest orzeczenie lekarskie. W istocie rzeczą podstawą tę stanowi bowiem niezdolność nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy, stwierdzona orzeczeniem lekarskim. Z porównania treści art. 23 ust. 1 pkt 2 i 3 uKN wynika, że chodzi o niezdolność nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy przekraczającą okresy wskazane w art. 23 ust. 1 pkt 2. Sąd, oceniając istnienie podstawy do rozwiązania stosunku pracy nauczyciela, w sytuacji gdy jest ona przez niego kwestionowana, nie może zatem poprzestać na samym fakcie istnienia orzeczenia lekarskiego, lecz powinien, gdy strona zgłasza stosowne wnioski w tym zakresie, ustalić, czy rzeczywiście wystąpiła niezdolność do pracy, o której stanowi rozważany przepis. Należy bowiem przypomnieć, że zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy z powodu choroby pracownika jest jedynie środkiem dowodowym podlegającym ocenie sądu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 493/99, OSNP 2001 Nr 11, poz. 384). W rezultacie należy stwierdzić, że w świetle art. 23 ust. 1 pkt 3 uKN podstawą rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym stanowi niezdolność nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy, stwierdzona orzeczeniem lekarskim, a nie samo orzeczenie lekarskie o istnieniu takiej niezdolności, które jest jedynie dowodem podlegającym ocenie sądu.

Przenosząc powyższe na grunt powyższej sprawy należało zbadać czy w niniejszej sprawie doszło zatem do wpływu okresów o których mowa w pkt 2, a które to uzasadniałyby, w przypadku wydania orzeczenia o niezdolności do pracy, rozwiązanie stosunku pracy na podstawie pkt 3.

Jak wynika z przedłożonych przez powódkę zaświadczeń o zwolnieniu lekarskim, przed skorzystaniem z urlopu dla podratowania zdrowia, przebywała ona na zwolnieniu w okresie od 17 maja 2016 roku do 23 czerwca 2016 roku, a zatem 41 dni. Także po upływie rocznego urlopu przebywała na zwolnieniu lekarskim do czasu złożenia jej wypowiedzenia rozwiązującego stosunek pracy, a zatem od dnia 24 czerwca 2017 roku do dnia 17 lipca 2017 r. oraz dalej do dnia rozwiązania umowy (31 lipca 2017 r.), to jest łącznie 37 dni. Zsumowanie tych dwóch okresów zwolnień, zarówno z 2016 jak i 2017 roku, wskazuje iż powódka na zwolnieniu chorobowym do dnia rozwiązania umowy przebywała 78 dni. Skoro zaś przepis art. 23 ust. 1 pkt 2 uKN stanowił o możliwości rozwiązania umowy po wykorzystaniu 182 dni to niewykorzystanie tego okresu, nawet przy skorzystaniu w międzyczasie z możliwości urlopu dla poratowania zdrowia, nie uzasadniało rozwiązania umowy o pracę z powódką. Należy przy tym zaznaczyć, że nie miał znaczenia fakt, iż po powrocie z rocznego urlopu powódka była nadal niezdolna do pracy, skoro nie upłynął jeszcze okres, w którym mogła przebywać na zwolnieniu chorobowym. Nie ma bowiem podstaw, aby różnicować sytuację takiego nauczyciela, który wykorzystuje nieprzerwanie cały okres zasiłkowy, i takiego, który po wykorzystaniu

części okresu zasiłkowego zgłasza gotowość do pracy, jednak w związku ze stwierdzeniem przez lekarza profilaktyka przeciwwskazań do pracy powraca do korzystania z jeszcze niewyczerpanego okresu zasiłkowego.

Nie można również pominąć, iż sam fakt, że zostało wystawione orzeczenie o niezdolności do pracy, nie przesądzał automatycznie o tym, że niezdolność do pracy miała charakter trwały. Jak zwracała uwagę powódka swojemu pracodawcy, owa niezdolność miała charakter czasowy, gdyż ustąpienie objawów choroby miało nastąpić po zabiegu operacyjnym wyznaczonym na dzień 24 sierpnia 2017 roku. Pozwany nie uwzględnił jednak tej okoliczności.

Na marginesie Sąd podkreśla, iż nie ma znaczenia okoliczność, że powódka poddała się zabiegowi dopiero w dniu 24 sierpnia 2017r., a zatem już po upływie rocznego urlopu dla poratowania zdrowia, a z czego pozwana wywodziła, iż ten roczny okres wykorzystwała nieefektywnie. Nie można jej bowiem czynić zarzutu, iż początkowo lekarze twierdzili, że zabieg operacyjny nie jest w jej wypadku konieczny, a dopiero brak efektów długotrwałej kuracji nie przyniósł odpowiednich efektów.

Jak zaś wynika z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego, powódka poddała się zabiegowi w dniu 24 sierpnia 2017 roku i do dnia 06 października 2017 roku pozostawała osobą niezdolną do pracy, albowiem czasu tego wymagał okres rekonwalescencji po operacji. Efekty leczenia przyniosły oczekiwany rezultat, na co wskazuje dokumentacja leczenia powódki oraz opinie dwóch biegłych, które to Sąd dopuścił jako dowód w niniejszym postępowaniu.

Z opinii sądowo-lekarskiej foniatrycznej sporządzonej przez biegłą specjalistę otolaryngologii i foniatrii A. P. wynika bowiem, że wykonany zabieg operacyjny usunięcia guzków głosowych rokuje poprawę stanu zdrowia powódki i odzyskania zdolności do pracy zawodowej jako nauczyciel. W uzasadnieniu biegła wskazała, że po upływie zwolnienia lekarskiego i wykorzystaniu urlopu dla poratowania zdrowia, to jest po dniu 06 października 2017 roku H. M. (1) odzyskała zdolność wykonania pracy (opinia k. 76-85).

Dokonując oceny powyższej opinii Sąd miał na uwadze, iż biegła jest specjalistą we wskazanej dziedzinie. Posiada nie tylko niezbędną fachową wiedzę, ale i doświadczenie zawodowe. W przedstawionej opinii biegła odniosła się do całego materiału dowodowego zebranego w sprawie. Co istotne wnioski sporządzonej przez nią opinii nie były kwestionowane przez strony, a i Sąd nie znalazł podstaw by podważać jej treść z urzędu.

Odnosząc się do kolejnej opinii biegłego z zakresu medycyny pracy J. T., Sąd z tożsamyh względów uznał jej wnioski za wiarygodne. Biegły stwierdził również iż po upływie okresu urlopu dla poratowania zdrowia i zwolnień lekarskich H. M. (1) odzyskała zdolność do wykonywania pracy na stanowisku nauczyciela. Powyższy wniosek koresponduje z pierwszą z opinii. Sąd nie miał zatem podstaw by podważać treść opinii, nie czyniły tego także same strony (opinia k. 113-116).

Na marginesie należy zauważyć, iż nie ma znaczenia stwierdzenie biegłego w opinii, iż powódka odzyskała zdolność do wykonywania pracy na dzień sporządzenia opinii, to jest z dniem 05 stycznia 2018 r. Przede wszystkim biegły nie mógł orzec o tym z datą wsteczną. Nie wyklucza to jednak przyjęcia, iż stan zdrowia pozwalałby na dopuszczenie powódki do pracy w październiku 2017 roku, na co wskazują wnioski opinii, gdyby w tamtym okresie odbyło się badanie.

Wobec powyższego oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu stosunku pracy ze skutkiem na koniec lipca 2017 r. było przedwczesne, pomimo oparcia go na ostatecznym zaświadczeniu lekarskim z dnia 07 lipca 2017 r. Oświadczenie pozwanego Przedszkola o rozwiązaniu stosunku pracy mogło zostać złożone nie w oparciu o art. 23 ust. 1 pkt 3 uKN, a w oparciu o art. 23 ust. 1 pkt 2 tej ustawy dopiero gdyby powódka wykorzystywała przewidziane w tym ustępie 182 dni zwolnienia lekarskiego. Z okoliczności niniejszej sprawy wynika, że byłoby to zatem możliwe dopiero po upływie 141 dni liczonych od dnia powrotu z rocznego urlopu dla podratowania zdrowia, a zatem 12 listopada 2017 roku. Złożone więc oświadczenie o wypowiedzeniu w lipcu było przedwczesne i skutkowało naruszeniem przepisów dotyczących sposobu wypowiedzania stosunku pracy nauczycielom zatrudnionym na podstawie mianowania.

Z tych względów Sąd przyjął, iż powódce przysługują więc z tego tytułu roszczenia określone w Kodeksie pracy, z mocy odesłania z art. 91c ust. 1 Karty nauczyciela. W rozpatrywanej sprawie zastosowanie miał art. 45 § 1 kp. stanowiący, że

sąd pracy w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Sąd rozpoznając roszczenie powódki uznał, iż zasadne będzie przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy (pkt I sentencji wyroku). Powódka obecnie nie jest zatrudniona w innym miejscu i podtrzymuje wolę powrotu do dotychczasowego miejsca pracy. Oceniając powyższe Sąd uznał, iż nie zachodzą okoliczności które wyłączałyby wydanie takiego rozstrzygnięcia i skutkowały uznaniem go za niecelowe lub niemożliwe (art. 45 § 2 kp a contrario).

Ponadto Sąd na podstawie art. 47 kp, zgodnie z którym pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc, zasądził na rzecz powódki kwotę 7.571,28 zł. (dwukrotność wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy – por. zaświadczenie k. 36). Orzekając o powyższym Sąd miał na uwadze, iż pomiędzy wypowiedzeniem a rozwiązaniem umowy upłynęły niecałe dwa tygodnie. Ponadto powódka w tym długim okresie pozostawała bez pracy, będąc zdolną do jej wykonywania, co przesądza opinia biegłych. Z tego też względu nie ma znaczenia okoliczność, iż powódka była niezdolna do pracy i przebywała na zwolnieniu lekarskim do dnia 06 października 2017 r.

Orzekając o kosztach procesu Sąd przyjął, iż to na pozwanym jako stronie przegrywającej w niniejszej sprawie ciąży obowiązek uiszczenia brakujących kosztów sądowych, w tym opłaty od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy prawa (art. 96 uksc), w łącznej kwocie 3.652,22 zł. Na powyższe koszty złożyły się:

- opłata sądowa w wysokości 2.239 zł ustalona od wartości przedmiotu sporu (5% z 44.769,60 zł – k. 11),
- wydatki w postaci kosztów sporządzonych na potrzeby sprawy opinii biegłych w wysokości 728,77 zł (k. 97) i 684,45 zł (k. 127).

SSR Karol Kwiatkowski