

Sygn. akt IV P 5/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 marca 2019r.

Sąd Rejonowy w Ciechanowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Justyna Marciniak

Ławnicy: Beata Kowalska, Anna Tarkowska

Protokolant: sekretarka Monika Tarnowska

po rozpoznaniu w dniu 13 marca 2019r. w Ciechanowie

na rozprawie

sprawy z powództwa H. W.

przeciwko Urzędowi Gminy w S.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

I. Zasądza od pozwanego Urzędu Gminy w S. na rzecz powoda H. W. kwotę 8.100,00 zł (osiem tysięcy sto złotych 00/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;

II. Wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.700,00 zł (dwa tysiące siedemset złotych 00/100);

III. Zasądza od pozwanego Urzędu Gminy w S. na rzecz powoda H. W. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. Nakazuje pobrać od pozwanego Urzędu Gminy w S. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ciechanowie kwotę 405 zł (czteryście pięć złotych) tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Sygn. akt IV P 5/19

## UZASADNIENIE

Powód H. W. pozwem z dnia 07 stycznia 2019r. (data wpływu do Sądu), skierowanym przeciwko Urzędowi Gminy w S. domagał się uznania, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 1 lutego 2018r. pomiędzy stronami narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę na czas nieokreślony. Domagał się w związku z tym zasądzenia odszkodowania od strony pozwanej na jego rzecz w kwocie 8.100 zł stanowiącej równowartość jego trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Wniósł ponadto o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że w dniu 1 lutego 2018r. był zatrudniony w poznanym urzędzie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika gospodarczego. W dniu 17 grudnia 2018r. pracodawca dokonał wypowiedzenia „umowy o pracę na czas określony zawartej 31 kwietnia 2004r.”, dodatkowo w wypowiedzeniu nie podał żadnej przyczyny wypowiedzenia. Wskazał, że oświadczenie pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia zawiera podstawowe błędy, wskazano bowiem, że dotyczy ono umowy o

pracę na czas określony zawartej 31 grudnia 2004r., nie przypomina sobie żeby zawierał taką umowę z pozwanym. Powód podał, że pierwsza umowa z pozwanym Urzędem Gminy w S. zawarta była 3 stycznia 2003r. i faktycznie była to umowa na czas określony. Jednak po tej umowie, kilkakrotnie zawierał z pozwanym następne umowy. Ostatnią umową, jaka łączyła strony była natomiast umowa o pracę na czas nieokreślony zawarta 1 lutego 2018r. Powód oświadczył, że nie ma dla niego wątpliwości o jaką umowę w wypowiedzeniu chodzi. Kolejno powód zarzucił pozwanemu brak uzasadnienia dla dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Powód oświadczył, że nie jest zainteresowany stwierdzeniem bezskuteczności wypowiedzenia jak również przywróceniem do pracy. Wskazał, że 5 maja 2018r. miał zawał serca, zaś pod koniec 2018r. operację. Wypowiedzenie zostało mu wręczone po powrocie z urlopu wypoczynkowego, na który wysłał go pozwany po powrocie ze zwolnienia lekarskiego. Decyzja pracodawcy odbiło się na jego stanie zdrowia, lecz się, nie widzi zatem możliwości powrotu do pracy (k. 3-4).

To stanowisko powód podtrzymywał do końca postępowania przed Sądem, przy czym na rozprawie w dniu 13 marca 2019r. pełnomocnik powoda oświadczył, że powód wnosi o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę (k. 87, 01:01:21).

Pozwany Urząd Gminy w S. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany wskazał, że powód był zatrudniony u pozwanego od 13 grudnia 2004r., początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony (stąd błędne określenie umowy w wypowiedzeniu), a następnie od 1 lutego 2018r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wskazał, że wypowiedzenie umowy dokonane powodowi 17 grudnia 2018r. nastąpiło zgodnie z przepisami. Zastosowano 3-miesięczny okres wypowiedzenia, niezasadnie powód, zdaniem pozwanego twierdzi, że pozwany nie podał przyczyny. Pozwany wskazał, że wprawdzie uważa się, że uzasadnienie wypowiedzenia powinno być zawarte na piśmie, „możliwa jest jednak sytuacja, że w pisemnym wypowiedzeniu nie zawarto zapisu o przyczynie, ale pracodawca ustnie podał powody zwolnienia i ma na to świadków”. Powód oświadczył, że tak właśnie było w tym przypadku, wypowiedzenie nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy – likwidacji stanowiska pracy pracownika obsługującego fadromę. Dodał, że u pozwanego było dwóch robotników gospodarczych, jeden na sprzęcie fadromie i drugi na ciągniku. Pozwany analizując używanie sprzętu podjął decyzję o braku jego opłacalności i konieczności zbycia fadromy, co skutkowało wypowiedzeniem powodowi, który na sprzęcie tym pracował, wypowiedzenia. Pozwany oświadczył, że wypowiedzenie zostało wręczone powodowi w obecności świadków E. S. (1) i P. K. po uprzedniej „zamiany” regulaminu organizacyjnego pozwanego z dnia 02 listopada 2018r. (k. 20-21).

Swoje stanowisko pozwany podtrzymywał do końca postępowania przed Sądem.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód H. W. był zatrudniony u pozwanego w Urzędzie Gminy S., od dnia 3 stycznia 2003r. kolejno na podstawie umowy o pracę na czas określony od 3 stycznia do 30 kwietnia 2003r. zawartej w dniu 3 stycznia 2003r., zmienionej aneksem z dnia 30 kwietnia 2003r. na czas określony do 30 czerwca 2003r., umowy o pracę na czas określony od 2 lipca 2003r. do 31 lipca 2003r. zawartej w dniu 2 lipca 2003r., umowy o pracę na czas określony od 1 sierpnia do 30 września 2003r. zawartej w dniu 1 sierpnia 2003r., umowy o pracę na czas określony od 1 października 2003r. do 31 grudnia 2003r. zawartej w dniu 1 października 2003r., umowy o pracę na czas określony od 1 stycznia 2004r. do 31 grudnia 2004r. zawartej w dniu 31 grudnia 2003r., a od dnia 1 stycznia 2005r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 31 grudnia 2004r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku robotnika. Z kolei aneksem z dnia 2 listopada 2006r. do umowy o pracę, powodowi powierzono stanowisko konserwatora maszyn i urządzeń.

(Dowód: akta osobowe powoda cz. B – umowa o pracę z dn. 3.01.2003r. k. 5, aneks z dn. 30.04.2003r. k. 7, umowa o pracę z dn. 2.07.2003r. k. 8, umowa o pracę z dn. 1.08.2003 r. k. 9, umowa o pracę z dn. 1.10.2003r. k. 10, umowa o

pracę z dn. 31.12.2003r. k. 12, umowa o pracę z dn. 31.12.2004r. k. 18, aneks z dn. 2.11.2006r. k. 27, zeznania powoda k. 82-83 00:05:01 do 00:13:39, k. 86 00:45:53 do 00:48:27)

W dniu 31 grudnia 2015 r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 marca 2016 r. z powodu likwidacji Zakładu (...) w S. na mocy uchwały nr X/53/2015 Rady Gminy w S. z dnia 16 grudnia 2015 r. w sprawie likwidacji Zakładu (...) w S..

(Dowód: akta osobowe powoda cz. B – rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dn. 31.12.2015r. k. 77)

Z kolei w dniu 1 kwietnia 2016 r. powód został ponownie zatrudniony u pozwanego Urzędu Gminy w S. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 kwietnia 2016 r. do dnia 31 stycznia 2017r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku robotnik gospodarczy. W dniu 1 lutego 2017r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 1 lutego 2017r. do dnia 31 stycznia 2018r., zaś w dniu 1 lutego 2018r. umowę o pracę na czas nieokreślony.

(Dowód: akta osobowe powoda cz. B - umowa o pracę z dn. 1.04.2016r., umowa o pracę z dn. 1.02.2017r., umowa o pracę z dn. 1.02.2018r., zeznania powoda k. 82-83 00:05:01 do 00:13:39, k. 86 00:45:53 do 00:48:27)

Oprócz powoda na stanowisku robotnika gospodarczego był zatrudniony P. K.. Powód obsługiwał fadromę (ładowarkę), zaś P. K. ciągnik. F. została zakupiona do obsługi wysypiska śmieci, które już nie funkcjonuje. Zimą była wykorzystywana do odśnieżania. Od maja 2018 r. powód był nieobecny w pracy z powodu operacji serca. Do pracy wrócił dopiero 17 grudnia 2018 r., gdy wykorzystał zaległy urlop wypoczynkowy. Podczas nieobecności powoda, Wójt Gminy w S. podjął decyzję o sprzedaży fadromy. Jej naprawa w okresie letnim 2018 r. kosztowała 10 tys. złotych, zaś koszt odśnieżania na zlecenie innej osoby był dużo mniejszy.

(Dowód: zeznania powoda k. 82-83 00:05:01 do 00:13:39, k. 86 00:45:53 do 00:48:27, zeznania pozwanego k. 86 00:45:53 do 01:01:11)

Zarządzeniem nr (...) Wójta Gminy S. z dnia 2 listopada 2018 r. w sprawie zmiany Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Gminy w S., zlikwidowano 1 etat robotnika gospodarczego.

(Dowód: Regulamin Organizacyjny UG w S. wraz z zarządzeniem nr (...) k. 26- 72v.)

W dniu 17 grudnia 2018r. powodowi zostało wręczone przez E. S. (1), kierownika USC oraz zastępcy inspektora ds. organizacji i kadr w pozwanym urzędzie, w obecności P. K. pisemne oświadczenie o „rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony zawartej w dniu 31.12.2004r. z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia”, który upłynął w dniu 31 marca 2019r. Nie została w nim zawarta przyczyna wypowiedzenia. Oświadczenie w tym przedmiocie nie zawierało pouczenie o prawie odwołania do Sądu Pracy.

Powyższe wypowiedzenie zostało przygotowane przez E. S. (1) na polecenie Wójta. E. S. (1) przygotowała je wspólnie z „panią mecenas”. Przez omyłkę zamiast daty umowy o pracę na czas nieokreślony, została wskazana data wcześniejszej umowy o pracę powoda na czas określony. W trakcie wręczania wypowiedzenia E. S. (1) również nie wyjaśniała powodowi z jakiego powodu jest zwalniany.

W okresie wypowiedzenia zobowiązano powoda do wykorzystania bieżącego urlopu w wymiarze 22 dni oraz udzielono mu 3 dni zwolnienia na poszukiwanie pracy. W pozostałym zaś okresie wypowiedzenia zwolniono powoda z obowiązku świadczenia pracy.

(Dowód: akta osobowe powódki cz. B – wypowiedzenie umowy o pracę z dn. 17.12.2018r., zeznania powoda k. 82-83 00:05:01 do 00:13:39, k. 86 00:45:53 do 00:48:27, częściowe zeznania świadka E. S. k. 84-85 00:28:41 do 00:44:48)

Wynagrodzenie powoda H. W. liczone jak ekwiwalent na urlop wypoczynkowy wynosiło 2 700 zł brutto miesięcznie.

(Dowód : zaświadczenie o wynagrodzeniu z dn. 7.02.2019r. k. 23 )

W niniejszej sprawie stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych i wyszczególnionych wyżej dokumentów, których prawdziwość nie była podważana przez strony oraz w oparciu o zeznania powoda, zeznania pozwanego – w jego imieniu Wójt Gminy w S. M. N. oraz częściowe zeznania świadka E. S. (1).

Jeśli chodzi o zeznania M. N., słuchanego w charakterze strony pozwanej, zdaniem Sądu były one zupełnie niekonsekwentne i niejasne w kwestii tego co było przyczyną zwolnienia powoda. W tym zakresie Wójt Gminy S. M. N. wskazywał, że dopiero w połowie 2018 roku podjął decyzję o sprzedaży fadromy, gdyż sprzęt ten nie był potrzebny, mimo że jak sam wskazał o sprzedaży tego sprzętu mówił już kilka lat wstecz, lecz sprzęt nie był sprzedawany, by powód miał pracę. W związku z tym polecił kadrowej przygotowanie zmiany Regulaminu polegającej na likwidacji stanowiska powoda, bo był pracownikiem, który pracował na fadromie.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka E. S. (1) w części w której twierdziła, że wyjaśniała powodowi dlaczego jest zwalniany, bo ją o to pytał. W tym zakresie były one nie tylko sprzeczne zeznaniami powoda, który to jednoznacznie wskazał, że p. E. S. (1) nic mu nie wyjaśniała, a ponadto nie znalazły one potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym w materiale dowodowym, w szczególności w zeznaniach świadka P. K., który był obecny podczas wręczania powodowi wypowiedzenia umowy o pracę i zeznał, że „nie słuchałem za bardzo tego co mówiła kadrowa”.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Ochrona pracownika w razie otrzymania wypowiedzenia wyraża się m.in. poprzez przyznanie mu prawa do wniesienia odwołania do Sądu Pracy, z żądaniem weryfikacji zasadności dokonanego wypowiedzenia. Rozpoznając powództwo Sąd Pracy bada po pierwsze czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy zostały spełnione wymogi formalne, a po drugie, czy wypowiedzenie to jest uzasadnione. Sąd uwzględni odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzianiu.

Zgodnie z art. 30 § 3 i 4 k.p. oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być dokonane na piśmie. W oświadczeniu tym powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Według utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna, rzeczywista i prawdziwa, musi istnieć w dacie wypowiedzenia czy rozwiązania umowy (wyrok SN z dnia 1.10.1999r., OSNP 2001/4/118, wyrok z dnia 19.01.2000r. OSNP 2001/11/373, wyrok z dnia 12.12.2001r., PP 2002/5, str. 32). Podanie przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej) jest równoznaczne z brakiem jej wskazania (wyrok SN z 13.10.1999r., I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001/4/118).

Mówiąc o konkretności przyczyny wskazanej w rozwiązaniu umowy o pracę, ustawodawca miał na myśli takie podanie przyczyny, aby była ona dla pracownika zrozumiała. Należy wskazać, że wymóg wskazania konkretnej przyczyny nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę i może zostać spełniony również poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy rozwiązania umowy są pracownikowi znane na przykład z racji zajmowanego stanowiska i związanego z nim dostępu do informacji zakładu, stopnia wykształcenia i poziomu kwalifikacji zawodowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04.11.2008r., I PK 82/08 Lex nr 489012). Konieczność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę czy też jej rozwiązania bez wypowiedzenia należy bowiem oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających te przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 03.12.2003r., I PK 80/03, OSNP 2004/21/363).

Wymóg prawdziwości przyczyny jest zachowany, gdy okoliczność podana w oświadczeniu pracodawcy faktycznie zaistniała.

Rzeczywista przyczyna to zaś taka, która rzeczywiście skłoniła pracodawcę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę.

Wskazać należy, iż zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego to pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia oraz rozwiązania umowy, przy czym może to czynić tylko i wyłącznie w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w swoim oświadczeniu w tym przedmiocie (por. wyrok SN z 19.12.1999 r. I PKN 571/98 OSNCP 2000/7/266).

Kolejny wymóg oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu i rozwiązaniu umowy o pracę wynika z § 5 art. 30 k.p. W oświadczeniu pracodawcy powinno być więc zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

W odniesieniu do wymogów formalnych ustanowionych dla wypowiedzenia Sąd skonstatował, iż pozwany nie uczynił im zadość w piśmie zawierającym wypowiedzenie z dnia 17 grudnia 2018r. Wypowiedzenie to nie zawierało bowiem stosownego pouczenia o prawie odwołania do Sądu Pracy oraz nie wskazano w nim przyczyny wypowiedzenia. Dopiero w odpowiedzi na pozew i toku postępowania przed Sądem, strona pozwana wskazywała na likwidację stanowiska pracy powoda i usiłowała przypisać jej znaczenie prawne przyczyny, w oparciu o którą z powodem nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę.

W tym miejscu wskazać należy, że podanie przyczyny ma na celu ułatwić pracownikowi podjęcie decyzji co do odwołania się do sądu. Z tego też względu jako naruszenie art. 30 § 4 k.p. należy traktować sytuację, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie jasna i konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna (tak w: wyroku z 12 lipca 2012r., sygn.. akt II PK 305/11, LEX nr 1219436).

Przed sądem pracodawca nie może wykazywać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę niż wskazaną w wypowiedzeniu czy też uzupełnić wypowiedzenie w tym zakresie (tak w: wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998r., sygn. akt I PKN 423/98, LEX nr 38493).

W rozpoznawanej sprawie nie budziło wątpliwości, że pozwany pracodawca nie dopełnił obowiązku wskazania powodowi w treści pisma zawierającego oświadczenie o wypowiedzeniu, przyczyny wypowiedzenia. Zaś ustne podanie powodów zwolnienia, wbrew twierdzeniom pozwanego, nie wypełnia w żaden sposób obowiązku nałożonego cytowanymi przepisami.

Ponadto, zgromadzony materiał dowodowy pozwolił zdaniem Sądu na jednoznaczne ustalenie, że powód nie został zapoznany z przyczynami wypowiedzenia nie tylko w treści w treści pisma zawierającego oświadczenie o wypowiedzeniu, ale również nie zostały mu one ustnie wyjaśnione przez E. S. (1).

W związku z powyższym Sąd uznając, że wypowiedzenie umowy o pracę nie było zgodnie z przepisami prawa pracy o wypowiedzaniu umów o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z żądaniem powoda zasądził na jego rzecz od pozwanego odszkodowanie w wysokości 8 100 złotych. Kwota ta odpowiada 3-miesięcznemu wynagrodzeniu za pracę powoda. Zgodnie bowiem z art. 47<sup>1</sup> k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Odnośnie braku pouczenia o prawie odwołania do Sądu Pracy, wskazać należy, iż zgodnie z poglądem wyrażony w uchwale siedmiu sędziów SN z 9.9.1999r. (III ZP 5/99, OSNAPiUS Nr 4/2000, poz. 131), brak pouczenia lub błędne pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu pracy, w razie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia może być jedynie podstawą do przywrócenia terminu do złożenia odwołania i nie uzasadnia roszczeń o odszkodowanie czy przywrócenie do pracy.

O rygorze natychmiastowej wykonalności co do pkt I wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 2 k.p.c, zgodnie z którym Sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia tego pracownika, tj. w przypadku powoda do kwoty 2.700 złotych.

Wobec faktu, że powód H. W. wygrał sprawę, a był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, który złożył wniosek o zwrot kosztów zastępstwa procesowego należy mu się zgodnie z art. 98 k.p.c. zwrot kosztów procesu do których zalicza się wynagrodzenie jednakże nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach. Sąd zasądził więc od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 360,00 złotych na podstawie na podstawie § 9 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz. 1804).

Stosownie do treści art. 97 Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 2018 poz. 300) w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 tejże Ustawy, z tymże obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w szczególnie uzasadnionych wypadkach. Kosztami sądowymi których strona nie miała obowiązku uiścić Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Na podstawie art. 98 § 1 k.p.c w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał więc pobrać od pozwanego Urzędu Gminy w S. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ciechanowie kwotę 405 złotych tytułem nieuiszczonej przez powoda opłaty sądowej od pozwu ustalonej stosownie do uwzględnionego roszczenia, od której był ona zwolniony na mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 w/w ustawy.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.

SSR Justyna Marciniak