

Stanowisko pozwanej jest sprzeczne z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP, który stanowi, że każdy ma prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd, na co powołuje się słusznie powód.

Pozwana błędnie podnosiła, że w niniejszej sprawie zachodzi przesłanka do odrzucenia pozwu ze względu na niedopuszczalność drogi sądowej. Powód żądał ustalenia istnienia stosunku służby i przywrócenia do służby a nie ustalenia istnienia stosunku pracy. Sprawa podlega zatem rozpoznaniu przez tutejszy Sąd w oparciu o art. 165 ust. 3 ustawy z dnia 16 listopada 2016r. p.w.u KAS w związku z art. 189 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009r. o Służbie Celnej, zgodnie z którym spory o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy w sprawach niewymienionych w art. 188 ust. 1 rozpatruje sąd właściwy w sprawach z zakresu prawa pracy. Analogiczny przepis został włączony do aktualnie obowiązującej ustawy z dnia 16 listopada 2016r. o KAS. W myśl art. 277 spory o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy w sprawach niewymienionych w art. 276 ust. 1 rozpatruje sąd właściwy w sprawach z zakresu prawa pracy. W przedmiotowej sprawie nie występuje spór wymieniony w art. 188 ust. 1 w/w ustawy (czy też art. 276 ust. 1 ustawy o KAS), wobec czego niniejszy pozew podlega rozpoznaniu przed tutejszym Sądem. Żądanie powoda mieści się w katalogu spraw podlegających rozpatrzeniu przez sąd pracy, wymienionych w art. 476 § 1 pkt 2 k.p.c., zgodnie z którym przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się sprawy o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy. Obszernie w tym zakresie Sąd wypowiedział się w uzasadnieniu postanowienia z dnia 16.05.2018r.

Zgodnie z art. 189 kpc Sąd ocenia czy poddany kontroli Sądu stosunek prawny istnieje czy nie, gdy powód wykaże, że ma interes prawny w tym ustaleniu, a nie ma innej drogi uzyskania ochrony prawnej. W niniejszej sprawie powód nie ma interesu prawnego w ustaleniu, że pozostaje w stosunku służby. Składa bowiem także pozew o przywrócenie do służby.

Sąd zatem oddalił powództwo o ustalenie stosunku służby z pozwaną jak w punkcie II sentencji wyroku.

Sąd rozważał zatem przede wszystkim drugie wskazane przez powoda roszczenie, tj. o przywrócenie do służby. Samo wygaśnięcie stosunku służby powoda, które nastąpiło z mocy prawa - nie może być uznane za sprzeczne z prawem, ponieważ skutek ten przewidywała bezpośrednio ustawa. Dotychczasowe orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego aprobowало możliwość ustawowego wygaszania stosunków pracy w wyjątkowych sytuacjach np. w związku z reformą administracji (zob.: orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego K 1/99, K 24/02, P 5/04)

W świetle przepisów ustawy z dnia 16 listopada 2016r. p.w.u. KAS, Dyrektor IAS powinien był stosować zd. 2. art. 165 ust. 3 ww. ustawy, który po treści odnoszącej się do funkcjonariuszy celnych (pełniących służbę w izbach celnych, którzy stali się z dniem wejścia w życie ustawy, o której mowa w art. 1, z zastrzeżeniem art. 170. funkcjonariuszami Służby Celno - Skarbowej, zwanymi dalej funkcjonariuszami pełniącymi służbę w jednostkach KAS i zachowali ciągłość pracy i służby), stanowi, że w sprawach wynikających ze stosunku pracy i stosunku służbowego stosuje się przepisy dotychczasowe. Przepisy dotychczasowe w zakresie nieuregulowanym odwoływały się natomiast do przepisów kodeksu pracy. Sąd zatem przy rozstrzygnięciu miał na względzie treść art. 67 k.p.

Zgodnie z art. 67 kodeksu pracy, w razie naruszenia przez pracodawcę, przepisów dot. wygaśnięcia umowy o pracę, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy. W zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy dot. uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przepisy te też mają zastosowanie do podmiotu administracji państwowej zatrudniającego funkcjonariusza.

Artykuł 63 kp stanowi, że umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych. Wobec powoda jako funkcjonariusza takim przepisem szczególnym jest art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o KAS. Zgodnie z tym ostatnim przepisem, jeżeli funkcjonariusz pełniący służbę w jednostkach KAS, nie otrzyma do dnia 31 maja 2017r. pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, to jego stosunek służbowy wygaśnie z mocy prawa z dniem 31 sierpnia 2017r. Propozycje określające nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, które uwzględniać miały posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania, dyrektorzy IAS składać mieli do 31 maja 2017r.

Podstawowym zarzutem sformulowanym przez powoda było to, że pracodawca wbrew obowiązкови wynikającemu z ustawy nie przedstawił mu propozycji nowych warunków zatrudnienia. W świetle cyt. przepisu Sąd nie podzielił tego stanowiska.

Przypomnieć należy, że Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 9 listopada 2017r. sygn. akt III SAB/Gd 31/17 słusznie podkreślił, iż kwalifikowanie art. 165 ust.7 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o KAS jako źródła bezwarunkowego obowiązku złożenia jakiejkolwiek propozycji unicestwiłoby cały przewidziany przez ustawodawcę proces reformy służby celno - skarbowej. Regulacja zawarta w tym, przepisie musi być odczytywana łącznie z treścią art. 170 ust. 1 pkt 1 tej ustawy, co oznacza, że dyrektor IAS dokonując oceny potrzeb kadrowych w perspektywie tego, komu z dotychczasowych

funkcjonariuszy należy złożyć propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby winien był uwzględnić wskazówki wynikające w treści art. 165 ust. 7 cyt. ustawy, to jest posiadane kwalifikacje, przebieg dotychczasowej pracy a także dotychczasowe miejsca zamieszkania.

Propozycja nowych warunków zatrudnienia opisana w ww. przepisach ma charakter indywidualny. Podobnie niezłożenie propozycji ma charakter indywidualny. W obu wypadkach działanie lub zaniechanie powinno być poprzedzone staranną analizą potrzeb kadrowych jednostki. Dyrektor IAS powinien był ocenić ilość etatów oraz ilość funkcjonariuszy, którym należy przedstawić propozycje zatrudnienia i ilość funkcjonariuszy, którym nie można przedstawić propozycji, gdyż nie ma dla nich etatów, aby ustalić potrzeby kadrowe podległej jednostki w ramach reformy. Przesłuchany świadek ~~XXXXXX~~ ~~XXXXXX~~ wskazała, że nie było żadnego limitu osób, które należy zatrudnić, mogło być tak, że wszyscy funkcjonariusze mogli otrzymać propozycje zatrudnienia. Ilość osób, którym nie przedstawiono propozycji zależała zatem od nietransparentnej decyzji Dyrektora IAS w Olsztynie, a nie od rzeczywistych potrzeb kadrowych pozwanej.

Rozwiązanie przyjęte w zakresie wygaszania stosunków pracy w ramach reform administracji publicznej było już kilkakrotnie stosowane przez ustawodawcę w administracji państwowej. Jednocześnie prawodawca jest zobowiązany ustalać kryteria doboru pracowników, którym mają być przedstawione propozycje zatrudnienia. Trybunał Konstytucyjny i Sąd Najwyższy (zob. wyrok TK z dnia 12.07. 2011r. K 26/09, wyrok SN z dnia 14.06.2012r. I PK 230/11 ) wskazały, że wygaszanie stosunków służbowych może mieć miejsce, jeżeli nie dochodzi do dyskryminacji pracowników i zaproponowanie lub niezaproponowanie nowych warunków pracy jest zgodne z zasadami współżycia społecznego.

Wygaśnięcie stosunku służby powoda nie może być uznane za sprzeczne z prawem, ponieważ taki skutek przewidywała ww. ustawa przepisy wprowadzające KAS oraz art. 63kp. Powód postępowal nienagannie zatem, co podkreślała pozwana, brak jest podstaw do nie uwzględnienia żądania ochrony z art. 8 k.p. z uwagi na naruszenie przez niego zasad współżycia społecznego. Sąd nie podziela też stanowiska pozwanej, że pracodawca nie ustalił zasad regulujących poszczególnymi kryteriami doboru pracowników, zatem nie doszło do naruszeniu art. 8 k.p., gdyż pracownicy objęci reorganizacją administracji skarbowo-celnej wiedzieli znacznie wcześniej o wprowadzeniu nowych regulacji, które zmieniały ich sytuację związaną z kontynuowaniem zatrudnienia, w ustawie wprowadzającej KAS zostały przewidziane terminy na wprowadzenie zmian.

Faktem jest, że w ustawie wprowadzającej KAS przewidziane były określone terminy na wprowadzenie zmian zbliżone do terminów wypowiedzenia określonych w kodeksie pracy. Jednak pozwana składając bądź nie propozycji



powinna podejmować czynności w sposób zrozumiały dla wszystkich osób biorących udział w reformie, a tego nie zrobiła.

Sąd zgadza się w pełni ze stanowiskiem zaprezentowanym w wyroku Sądu Najwyższego z 24 września 2009r. w sprawie o sygn. II PK 58/09, dotyczącym dość podobnej sytuacji prawnej. Choć stan faktyczny niniejszej sprawy dotyczy stosunku służbowego i nie jest tożsamy z przedstawionym w ww. orzeczeniu, zasady rozstrzygania zarzutów dotyczących przyczyny niezłożenia pracownikowi propozycji dalszego zatrudnienia w kontekście zakazu dyskryminacji (art. 11 3k.p. oraz art. 18 3a i 18 3b k.p.) albo naruszenia prawa (art. 67 k.p.), obejścia prawa lub naruszenia zasad współżycia społecznego (art. 8k.p.) mają zastosowanie w niniejszej sprawie.

Sąd Najwyższy stwierdził w wymienionej sprawie z powództwa pracownika o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p. i art. 20ust. 3 ustawy z dnia 29 grudnia 2005r. o przekształceniach i zmianach w podziale zadań i kompetencji organów państwowych właściwych w sprawach łączności, radiofonii i telewizji (Dz.U. Nr 267, poz. 2258 ze zm.) oraz art. 63k.p., że sąd pracy może dokonać oceny czynności pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres w kontekście zasad współżycia społecznego. Sąd pracy ma prawo badać przyczyny niezłożenia pracownikowi propozycji dalszego zatrudnienia, choćby w kontekście zakazu dyskryminacji (art. 11 3k.p. oraz art. 18 3a i 18 3b k.p.) albo naruszenia prawa (art. 67 k.p.), obejścia prawa lub naruszenia zasad współżycia społecznego (art. 8k.p.). Zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa stosuje się w sytuacji, gdy podmiot uprawniony korzysta z przysługującego mu prawa podmiotowego w sposób niemożliwy do zaakceptowania, naruszający powszechnie podzielane poczucie sprawiedliwości i przyzwoitości. Samo wygaśnięcie stosunków pracy powoda - co nastąpiło z mocy prawa - nie może być uznane za sprzeczne z prawem, ponieważ skutek ten przewidywała bezpośrednio ustawa. Dotychczasowe orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego aprobowало możliwość ustawowego wygaszania stosunków pracy w wyjątkowych sytuacjach np. w związku z reformą administracji (zob.: orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego K 1/99, K 24/02, P 5/04). Pracodawca bezsprzecznie nie może też doprowadzić do wygaśnięcia stosunków pracy w oparciu o przepisy ustawy, tylko po to, aby tuż po „pozbyciu się” jednych pracowników, zatrudniać na ich miejsce kolejnych.

W niniejszej sprawie Dyrektor IAS najpierw nie ustaliła liczby etatów, które mają być obsadzone w podległej jej jednostce, następnie po wygaśnięciu stosunku funkcjonariuszy takich jak powód, rozpoczęła na nowo rekrutację do Służby Celno-Skarbowej.

Przesłanki zwolnienia funkcjonariusza ze służby zostały enumeratywnie określone w art. 179 oraz 180 ustawy o KAS. Było bezsporne, że w przypadku powoda nie zachodzi żadna z tych przesłanek. W związku z tym powód powinien był być brany pod uwagę przy składaniu propozycji służby. Zgodnie z treścią art. 165 ust. 7 cyt. ustawy dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, dyrektor izby administracji skarbowej oraz dyrektor Krajowej Szkoły Skarbowości składają odpowiednio pracownikom oraz funkcjonariuszom, w terminie do dnia 31 maja 2017 r. pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, która uwzględnia posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania. Ustawodawca jednoznacznie wymienił trzy przesłanki jakimi winien kierować się Dyrektor IAS składając propozycję służby, są to:

- posiadane kwalifikacje,
- przebieg dotychczasowej pracy lub służby,
- dotychczasowe miejsce zamieszkania.

Powód wykazał więc, że wygaśnięcie jego stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, w tym klauzul generalnych. Słusznie podkreślał, że nie przedstawienie powodowi propozycji służby stanowi naruszenie art. 165 ust. 7 upw KAS, poprzez nieuwzględnienie w procesie składania propozycji ustawowych przesłanek i merytorycznej indywidualizowanej oceny posiadanych kwalifikacji i przebiegu dotychczasowej służby i dotychczasowego miejsca zamieszkania.

Na podstawie wszystkich zgromadzonych dowodów, Sąd przyjął, że wybór powoda do nie przedstawienia propozycji zatrudnienia był rażąco niesprawiedliwy i dyskryminujący. Pełnomocnik pozwanej, mimo zobowiązania nie przedłożył żadnych dokumentów z których wynikałoby co było przyczyną nie złożenia propozycji zatrudnienia. Sąd zatem przyjął okoliczności zgodnie z twierdzeniem powoda, że Dyrektor IAS i Zespół Wspierający przy podejmowaniu decyzji o nie złożeniu propozycji dalszej służby nie wziął pod uwagę ani kwalifikacji powoda, ani jego dotychczasowego przebiegu służby, natomiast oparł się na niejasnych przyczynach, których nie chce ujawnić Sądowi.

W stanie faktycznym wskazane zostało, że powód miał wysokie kwalifikacje i wykształcenie, otrzymywał bardzo dobre opinie u swoich przełożonych. Postępowanie karne prowadzone przeciwko niemu zakończyło się prawomocnym uniewinnieniem, a postępowanie dyscyplinarne umorzeniem. Bezspornym też było, że powód nie współpracował ze służbami. Pozwana zatem naruszyła zasady doboru pracownika do przedstawienia propozycji zatrudnienia z art. 165 ust. 7 cyt. ustawy przepisy wprowadzające KAS.

W świetle art. 8 k.p. wygaśnięcie stosunku pracy wobec ~~XXXX~~ z dniem 31 sierpnia 2017r. było niezgodne z prawem.

Z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego wynika, że pozwana nie wskazała na przyczyny, dla których to właśnie powodowi, nie przedstawiono propozycji nowych warunków zatrudnienia, mimo, że prawie miał kilkunastoletni staż pracy, bardzo znaczne doświadczenie zawodowe oraz dobre wyniki i wysokie kwalifikacje, uwzględniając w tym wykształcenie, a także bardzo wysoką oceną okresową np.: w latach 2011- 2013, określaną jako powyżej oczekiwań. Prowadzi to do jednoznacznego wniosku, że wygaśnięcie stosunku pracy wobec powoda było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i nie może być uznane za wykonywanie prawa przez pozwaną. Pozwana jednocześnie w okresie 2018r. informowała o wolnych stanowiskach służbowych jako młodszego specjalisty w Służbie Celno-Skarbowej kilkudziesięciu etatów, którzy mieli wykonywać swoje obowiązki w Referacie Realizacji w Grzechotkach.

Porozumienie z dnia 1 marca 2017r., zawarte pomiędzy Szefem KAS, a NSZZ „Solidarność” w sprawie zabezpieczenia praw i interesów pracowników oraz funkcjonariuszy oraz zabezpieczenia realizacji zadań państwa w związku z wdrażaniem Krajowej Administracji Skarbowej nie było respektowane przez dyrektora IAS w Olsztynie.

Odnosząc się do kwestii dyskryminacji wskazać trzeba że, powód podnosił, że doszło do dyskryminacji, nie tylko w kontekście sprzeczności postanowień ustawy z art.32 ust. 1 Konstytucji RP.

W powołanym orzeczeniu z 4 lipca 2001 roku I PKN 525/00 Sąd Najwyższy wskazując na dopuszczenie się przez pracodawcę dyskryminacji względem pracownika, odwołał się do nadużycia prawa i wykorzystania sprzecznie z przepisami i zasadami współzycia społecznego wyjątkowej instytucji wygaśnięcia stosunku pracy.

Przesłanki jakimi pracodawca mógł się kierować wybierając pracowników, którym złoży ofertę zostały określone w sposób dość ogólnikowy. Ustawodawca zatem pozostawił pozwanej swobodę w zakresie przedstawienia bądź nie nowych warunków pracy. Jednak swoboda wynikająca z art. 165 ust. 7 przepisy wprowadzające ustawę o KAS nie może prowadzić do dowolności, która nie odpowiada jasno na pytanie dlaczego przy podobnych albo nie tak dobrych kwalifikacjach i stażu pracy inny pracownik, a nie powód otrzymał propozycję zatrudnienia. Pozwana nie poinformowała powoda o przyczynach, dla których nie zaproponowała mu kontynuacji zatrudnienia.

Takie działanie pozwanej wychodzące poza uznanie oparte na racjonalnych przesłankach a zmierzające do dowolności wyboru pracowników jest sprzeczne ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem jej prawa doboru jak najlepszych pracowników, gdyż nie jest transparentne i uzasadnione mierzalnymi kryteriami wyboru. Wskazać należy, że funkcjonariusze objęci reorganizacją administracji skarbowo-celnej wiedzieli z wyprzedzeniem o wprowadzeniu nowych regulacji, które zmieniały ich sytuację związaną z kontynuowaniem



zatrudnienia. Otrzymywali informacje o zmianach, gdyż w myśl przepisów ww. ustawy mieli oni (w tym i powód) ponad trzymiesięczny okres do momentu wygaśnięcia ich stosunków pracy na ewentualne zorganizowanie swojej sytuacji zawodowej. Żaden z funkcjonariuszy zatrudnionych u pozwanej nie wiedział jednak dlaczego jednym funkcjonariuszom i pracownikom są przedstawiane propozycje, a innym nie. Proces nie był przejrzysty. Funkcjonariusze wykwalifikowani i o wieloletnim stażu pracy, tak jak powód byli zaskakiwani tym, że nikt nie składa im propozycji zatrudnienia, mimo posiadanych wysokich kwalifikacji. Mimo, że okres 3 miesięcy odpowiada długości okresu wypowiedzenia przewidzianemu w kodeksie pracy, to powód nie otrzymując propozycji zatrudnienia, utracił zatrudnienie i pozycję pracowniczą, jaką budował przez kilkanaście lat.

Należy wskazać, że zgodnie z art. 170 ust. 3 w zw. z art. 170 ust. 1 ustawy pwu KAS, w przypadku o którym mowa w ust. 1, wygaśnięcie stosunku służbowego funkcjonariusza traktuje się jak zwolnienie ze służby, w związku z czym powodowi powinna zostać wydana decyzja administracyjna zwalniająca go ze służby, lecz powód takiej decyzji nigdy nie otrzymał. W związku z tym stosunek służbowy powoda powołanego do służby na podstawie aktu mianowania zgodnie z ww. przepisami wygasł z mocy przepisów. W myśl cyt. przepisu wygaśnięcie traktuje się jak zwolnienie ze służby. Pozwana wyraziła w tym zakresie swoje stanowisko w świadectwie służby (k. 86–86v) i pismach (k. 87-91)

Postępowanie pozwanego stoi również w sprzeczności z wytycznymi i poleceniami Szefa Krajowej Administracji Skarbowej wyrażonymi wielokrotnie potwierdzonymi w piśmie nr SC6.0723.2.2017 z dnia 24 lutego 2017r. Szef KAS wskazał jednoznacznie i stanowczo, iż jedynymi kryteriami jakimi mają kierować się Dyrektorzy IAS składając propozycje pracy bądź służby są kryteria określone w art. 165 ust. 7 ww. ustawy.

Dyrektor IAS podjęła decyzję w sposób dowolny i dyskryminujący, co powinno skutkować uwzględnieniem stanowiska powoda, jednak Sąd nie ma podstaw do przywrócenia powoda do pracy.

Reasumując wskazać trzeba, że pozew datowany jest na dzień 17 października 2017r. W tym dniu, powód nie był już funkcjonariuszem Służby Celno-Skarbowej. Powód po zawale w sierpniu 2017r., był czasowo niezdolny do pracy, a następnie złożył wniosek o przyznanie renty. Decyzją z dnia 14.12.2017r. na okres od dnia 01.11.2017r. do dnia 30.11.2018r., a następnie do dnia 30.04.2019r. powód został uznany za częściowo niezdolnego do pracy i pobiera rentę. W związku z powyższym powód nie mógł być przywrócony do pracy, a rozstrzygnięcie może objąć jedynie zasądzenie odszkodowania na podstawie art.67kp. W odniesieniu do powoda jest to wartość trzymiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

W oparciu o cyt. przepisy Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 12.690zł

tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wygaśnięcie stosunku pracy, jak w punkcie I wyroku.

Mając na względzie powyższe Sąd przyjął, że roszczenie powoda o przywrócenie do pracy zgłoszone w pozwie nie zasługuje zatem na uwzględnienie i dlatego roszczenie oddalił jak w pkt II sentencji wyroku.

Powód wskazał na wartość przedmiotu sporu 2 żądań (ustalenia i przywrócenia do pracy) jako 100.776zł (k.94). Powód wniósł o zwolnienie go z obowiązku uiszczenia opłaty. Sąd Rejonowy zwolnił powoda od opłaty ponad 1000złod każdego roszczenia, a w pozostałym zakresie oddalił wniosek. Postanowienie z dnia 21.12.2017r. (k. 159) w tym zakresie, zostało zmienione na korzyść powoda przez Sąd Okręgowy postanowieniem z dnia 07.02.2018r. (k.176) W myśl art. 126 § 2 kpc Sąd nie wzywa się o opłatę (a także nie zwalnia od uiszczenia opłaty, co do której wezwano do zapłaty), jeżeli pismo podlega odrzuceniu. Pozew nie podlegał odrzuceniu, a sprawa była dopuszczalna na drodze sądowej. Powód zatem nie ponosi kosztów sądowych również w zakresie objętym oddaleniem.

W punkcie III Sąd orzekł o kosztach procesu, uwzględniając w tym zasadę odpowiedzialności za wynik procesu w instancji (art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc). Pełnomocnik został ustanowiony przez powoda po wniesieniu pozwu. Zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2016r., poz. 1668 z późn.), Sąd przyznał koszty zastępstwa procesowego według norm przepisanych: 180 zł z uwagi na udział pełnomocnika profesjonalnego.

O kosztach procesu na rzecz pozwanej od powoda Sąd orzekł na podstawie art. 100 kpc i art. 102 kpc mając na względzie, że powód w rzeczywistości wygrał sprawę, chociaż nie został przywrócony do pracy oraz że jego sytuacja majątkową nie jest najlepsza. Powód obecnie jest na rencie, wymaga zwiększonych nakładów na zdrowie, a ma niskie dochody. W ocenie Sądu zasady słuszności przemawiają zatem za nie obciążaniem powoda kosztami procesu na rzecz pozwanej.

W uzasadnieniu wykorzystano także tezy orzeczeń i uchwał Sądu Najwyższego z dnia 06.02.2003r., IV CKN 1752/00, 23.03.2003r., III CZP 59/98, z dnia 18.04.2001r., II UKN 339/00, z dnia 08.02.2000r., II UKN 385/99, i NSA z dnia 07.12.2018r., w sprawie I OSK 1047/18, i 18.12.2018r. w sprawie I OSK 1137/18, WSA w Krakowie, z dnia 15.05.2018r. w sprawie IIISABK/Kr99/17.

SSR Barbara Kokoryn



Na oryginale właściwe podpisy