

Sygn. akt IV P 179/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 marca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

|                 |                                    |
|-----------------|------------------------------------|
| Przewodniczący: | SSR Monika Wawro                   |
| Protokolant:    | st. sekr. sądowy Danuta Zakrzewska |

po rozpoznaniu w dniu 27 marca 2017 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa K. S. (1)

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Sp. z o.o. w D.

o uchylenie kary porządkowej

I. powództwo oddała,

II. zasądza od powoda K. S. (1) na rzecz pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w D. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 179/16

## UZASADNIENIE

Powód K. S. (1) w pozwie skierowanym przeciwko pracodawcy Przedsiębiorstwu (...) Sp. z o.o. w D. domagał się uchylenia nałożonej na niego w dniu 06 kwietnia 2016 roku kary nagany.

W uzasadnieniu pozwu wskazano przede wszystkim, iż powód odmówił wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w dniu 31 marca 2016 roku z uwagi na dolegliwości bólowe i stan zdrowia. W ocenie strony powodowej, uprawnienie pracodawcy do żądania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych nie jest uprawnieniem bezwzględny, a pracownik ma prawo odmówić wykonania polecenia, jeżeli będzie ono sprzeczne z uzasadnionymi interesami pracownika. Z uwagi na powyższe, problemy zdrowotne powoda, zgłaszane przełożonym, stanowiły okoliczność usprawiedliwiającą odmowę pracy w godzinach nadliczbowych, co w konsekwencji czyni niezasadnym ukaranie pracownika karą porządkową.

Pozwana Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. w D. wniosła o oddalenie powództwa w całości, wskazując w uzasadnieniu odpowiedzi na pozew, iż w ocenie pracodawcy, powód odmówił wykonania polecenia pracodawcy w godzinach nadliczbowych bez uzasadniania. Pracodawca wskazał, iż wydanie polecenia służbowego wykonania pracy w godzinach nadliczbowych nie naruszało podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika i nie pozostawało w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód był zatrudniony u pozwanego pracodawcy od dnia 14 czerwca 1995 roku do dnia 28 lutego 2016 roku na stanowisku brukarz w pełnym wymiarze czasu pracy.

(d: akta osobowe- k. 1/B )

K. S. (1) od 2012 roku leczy się w związku ze schorzeniami kręgosłupa. Wymieniony w marcu 2016 roku posiadał aktualne orzeczenie lekarza medycyny pracy o zdolności do pracy- ważne do 30 września 2016 roku.

(d: zaświadczenie- akta osobowe- k. 68/B; dokumentacja medyczna- k. 62- 70; zaświadczenie- k. 71; przesłuchanie K. S.- k. 83v- 84 w zw. z 92v)

Wiosną 2016 roku powód wraz z innymi pracownikami wykonywał prace budowlane przy budowie Starostwa Powiatowego w G.. Praca odbywała się od poniedziałku do piątku, kiedy to pracownicy wracali na weekend do domu. W pozwanej spółce w 2016 roku sukcesywnie, w każdym miesiącu następowały likwidacje stanowisk pracy. Z uwagi na terminy wykonania prac, pracodawca około połowy miesiąca marca wydał polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych we wtorki, środy i czwartki. K. S. (1) wykonywał pracę bez zastrzeżeń we wtorki i czwartki, natomiast już w pierwszą środę obowiązywania polecenia pracodawcy odmówił wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Bezpośredni przełożony powoda – T. G. (1) poinformował powoda, iż powinien przedstawić stosowne zaświadczenie o niemożności wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, bądź zgłosić się do lekarza medycyny pracy. W kolejną środę pracy w godzinach nadliczbowych odmówił powód i jeszcze jeden pracownik. T. G. (1) ponowił pouczenie o obowiązku stosownego usprawiedliwienia. W dniu 31 marca 2016 roku (w czwartek) już trzech pracowników, w tym powód, powołując się na problemy zdrowotne, odmówiło pracy w godzinach nadliczbowych, wykonując ją jednak w poprzednim dniu (wraz z godzinami nadliczbowymi), a także w dniu następnym (w normalnym wymiarze czasu pracy). Z uwagi na fakt, iż do powoda niejako „przyłączali się” kolejni pracownicy, a fakt niewykonywania pracy przez coraz większą grupę zdeorganizował zaplanowane czynności, T. G. (1) sporządził notatkę służbową, w której wnioskował do swoich przełożonych o wyciągnięcie konsekwencji służbowych wobec pracowników odmawiających pracy w godzinach nadliczbowych.

(d: notatka- k. 32, akta osobowe- k. 76/B; zeznania T. G.- k. 91v- 92; częściowo przesłuchanie K. S.- k. 83v- 84 w zw. z 92v)

W dniu 05 kwietnia 2016 roku przełożeni powoda- M. G. oraz J. S. przeprowadzili z K. S. (1) rozmowę w związku z zaistniałą w dniu 31 marca 2016 roku odmową wykonania pracy w godzinach nadliczbowych. W dniu 06 kwietnia 2016 roku pracodawca nałożył na powoda karę porządkową nagany z powodu nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku pracy, tj. niewypełnienia podstawowych obowiązków pracowniczych, które polegało na odmowie wykonania w dniu 31 marca 2016 roku polecenia służbowego dotyczącego pracy w godzinach nadliczbowych, wynikającej ze szczególnych potrzeb pracodawcy. Z kolei pismem z dnia 06 kwietnia 2016 roku pracodawca zwrócił się do Przewodniczącego Organizacji (...) z prośbą o reakcję na zachowania pracowników odmawiających wykonywania poleceń służbowych- pracy w godzinach nadliczbowych, tym bardziej, iż postawa ta dotyczy członków zarządu organizacji związkowej, co ma także negatywny wpływ na pozostałych pracowników. W dniu 11 kwietnia 2016 roku K. S. (1) złożył sprzeciw, w którym wskazał, iż w jego ocenie, wydawanie pracownikowi zgłaszającemu problemy ze zdrowiem polecenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych stanowi rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika. Zdaniem powoda, okolicznościami uzasadniającymi odmowę wykonania pracy ponad normy czasu pracy są problemy zdrowotne, sytuacja rodzinna pracownika, bądź jego obowiązki pozazawodowe.

W dniu 18 kwietnia 2016 roku pracodawca zwrócił się do reprezentującej powoda organizacji związkowej o zajęcie stanowiska w przedmiocie nałożonej kary porządkowej. Organizacja wyraziła sprzeciw wobec ukarania pracownika argumentując swoje stanowisko przede wszystkim faktem, iż pracownicy nie nadużywali prawa do odmowy pracy w godzinach nadliczbowych, a okoliczności związane ze zdrowiem pracownika są przeszkodą do wykonywania przez niego pracy w godzinach nadliczbowych. Dodatkowo, organizacja związkowa kwestionowała istnienie szczególnych

potrzeb pracodawcy uzasadniających wydanie polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, bowiem zakładanie z góry takiej pracy podczas realizacji kontraktu jest działaniem bezprawnym. Pismem z dnia 25 kwietnia 2016 roku pracodawca podtrzymał decyzję o nałożeniu na K. S. (1) kary nagany.

(d: notatka- k. 33, akta osobowe- k. 77/B; wymierzenie kary- k. 34, akta osobowe- k. 78/B; pismo- k. 35, 39- 40, akta osobowe- k. 81/B, 79/B; sprzeciw- k. 36- 37, akta osobowe- k. 80/B; odmowa- k. 41, akta osobowe- k. 83/B;

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo K. S. (1) nie jest zasadne i jako takie nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu, na wstępie należy poczynić rozważania dotyczące tego, jak należy potraktować polecenie wykonania pracy w godzinach nadliczbowych. Przede wszystkim godzi się wskazać, iż zgodnie z treścią art. 100 § 1 kp pracownik ma obowiązek wykonywać pracę sumiennie i stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Zgodnie natomiast z treścią wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1987 roku (I PRN 68/87, OSNCP 1989 nr 10, poz. 164), „praca w godzinach nadliczbowych jest wykonywana w warunkach określonego już zmęczenia pracownika. Nie uzasadnia to jednak odmowy pracownika wykonania polecenia pozostania poza godzinami pracy w celu zakończenia usuwania awarii, nawet jeżeli pracownik uważa, że niesłusznie został pozbawiony premii. (...)”. „Pracy w godzinach nadliczbowych nie należy wypowiadać, ponieważ jest to obowiązek, a nie uprawnienie pracownika, dlatego pozbawienie ich nie narusza praw pracowniczych” (wyrok SN z dnia 12 maja 2004 roku, I PK 454/03, OSNAPiUS 2005 nr 3, poz. 32, str. 100).

Zatem „pracą w godzinach nadliczbowych jest praca przekraczająca normę (wymiar) dobową lub praca przekraczająca w okresie rozliczeniowym wymiar średniotygodniowy. W warunkach określonych komentowanym przepisem praca w godzinach nadliczbowych lub ponadwymiarowych (przekraczająca przedłużony dobowy wymiar) stanowi obowiązek pracownika. Polecenie pracy jest co do zasady wiążące. Odmowa jego wykonania może nawet skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia (zob. komentarz do [art. 52](#))” (A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2017).

„Przepisy KP nie przewidują zinstytucjonalizowanych form kontroli zasadności zlecenia pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych ani szczególnej formy czy trybu wydania polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. O tym, czy taka konieczność zachodzi decyduje pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu. Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych może być wydane w jakikolwiek sposób przez każde zachowanie się przełożonego, ujawniające w sposób dostateczny jego wolę. Zgodnie z aktualnie przeważającym stanowiskiem SN i części doktryny pracownik jest zobowiązany do pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli praca ta została zarządzone przez upoważnionych przełożonych. Źródła wskazanego obowiązku dopatruje się w ogólnym obowiązku stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy ([art. 100 § 1 KP](#)) oraz w obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy ([art. 100 § 2 pkt 4 KP](#)) (zob. np. M.T. Romer, Prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2007, s. 682 oraz Z. Salwa, Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 2006, s. 216). Sąd Najwyższy stwierdził w wyr. z 1.8.1990 r. (IPRN 7/90, niepubl.), że [dawny] [art. 133 KP](#) nie ogranicza pracy w godzinach nadliczbowych do zwykłego zakresu czynności wykonywanych jedynie poza normalnym czasem pracy. Zlecona praca wiąże pracownika nie tylko wówczas, gdy jest ona zgodna z umówionym rodzajem, lecz również wtedy, gdy jest to praca innego rodzaju. De lege lata pracownik nie ma również obowiązku świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, jeśli byłoby to sprzeczne z jego uzasadnionymi interesami. Przeszkodą w powstaniu obowiązku wykonywania pracy ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy niewątpliwie będą też inne okoliczności związane ze zdrowiem pracownika, jego sytuacją rodzinną lub obowiązkami pozazawodowymi. Pracownik ma prawo de lege lata odmówić wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w sytuacji, gdy pracodawca stale nie rekompensuje pracy w godzinach nadliczbowych ani dodatkowym wynagrodzeniem, ani czasem wolnym od pracy. Wskazane postępowanie pracodawcy, wypełniające niewątpliwie znamiona wykroczenia, w świetle [art. 8 KP](#) nie zasługuje na ochronę z powodu nadużycia prawa” (Kodeks pracy. Komentarz red. dr hab. Krzysztof Walczak, tok 2017).

„Pracownik nie ma prawa oceniać zasadności polecenia pracodawcy o zarządzeniu pracy w godzinach nadliczbowych. Żaden organ nie dokonuje kontroli zasadności wydanego polecenia. Obowiązkiem pracownika jest wykonanie wydanego polecenia. Odmowa podporządkowania się poleceniu pracodawcy świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych uzasadnia nałożenie kary porządkowej lub rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika. (...) W judykaturze nie wymieniono sytuacji, które usprawiedliwiłyby odmowę wykonania przez pracownika polecenia świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. W szczególności, nie usprawiedliwia takiej odmowy zmęczenie pracownika. Praca w godzinach nadliczbowych jest wykonywana w warunkach określonego już zmęczenia pracownika. (...) Pracownik ma obowiązek wykonania polecenia pracodawcy świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych także wówczas, gdy polecono mu wykonywać pracę innego rodzaju aniżeli określona w umowie o pracę ( J. Iwulski, Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego z zakresu prawa pracy za okres 1 lipca 1990 r. – 30 czerwca 1991 r., PS 1992, Nr 2, s. 67 i n.). Jak wspomniałem, pracę w godzinach nadliczbowych można zarządzić w sytuacjach odbiegających od normy. Szczegółowość sytuacji uzasadnia więc podporządkowanie się pracownika poleceniu pracodawcy wykonywania pracy innego rodzaju. Komentowany przepis wprowadza wyjątek od obowiązku pracownika wykonania polecenia świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Pracodawca nie ma prawa wydać takiego polecenia pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia. Pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, można zatrudniać w godzinach nadliczbowych w wymiarze do 4 godzin na dobę i 150 godzin rocznie wyłącznie w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii.” (A. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 5, Warszawa 2016)

W konsekwencji, podzielić należy stanowisko strony pozwanej, iż podporządkowanie się poleceniom pracodawcy dotyczących pracy ponadnormatywnej jest obowiązkiem pracownika, mimo, że praca w godzinach nadliczbowych jest wykonywana w warunkach określonego zmęczenia, a pracownik może odmówić pracy w godzinach nadliczbowych jedynie w przypadku istnienia bezwzględnego, bądź względnego zakazu jej wykonywania, czy też polecenia.

W ocenie Sądu, bez znaczenia pozostaje natomiast okoliczność, iż w pierwszych dniach tygodnia pracy następującego po dniu 31 marca 2016 roku powód miał okazywać położonym dokumentację medyczną z leczenia, bowiem dokumentacja ta nie zawierała zaświadczenia o niezdolności powoda do pracy w godzinach nadliczbowych, bądź konkretnie w dniu 31 marca 2016 roku. Okoliczność ta, oprócz sporządzonej w dniu 05 kwietnia 2016 roku notatki podpisanej przez powoda, bezspornie dowodzi natomiast, iż powód został wysłuchany kontekście warunków zgodności z przepisami nałożenia kary porządkowej.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, K. S. (1) nie wykazał, iż wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych akurat w czwartek w dniu 31 marca 2016 roku jest sprzeczne z jego uzasadnionymi interesami. Wymieniony nie wskazał też, by odmowa wykonania polecenia pracy w godzinach nadliczbowych była podyktowana szczególną sytuacją rodzinną, czy też zdrowotną. Przede wszystkim należy zauważyć, iż dwutygodniowy okres poprzedzający zdarzenie, w którym pracownicy przez trzy dni w tygodniu wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych nie może zostać uznany za stworzenie u pracodawcy niejako normy pracy ponad wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników. W ocenie Sądu, w kontekście pobytu powoda w G., okres ten można uznać wręcz za incydentalny. Dodatkowo, z uwagi na fakt, iż powód przebywał poza miejscem zamieszkania, nie można przyjąć, iż odmowę wykonania pracy w godzinach nadliczbowych powodowała także sytuacja rodzinna pracownika. Odnosząc się natomiast precyzyjnie do okoliczności, którą K. S. (1) podał T. G. (1) jako odmowę wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, czyli sytuację zdrowotną, to bezspornym jest, iż powód cierpiał na schorzenia kręgosłupa z tytułu których leczy się od 2012 roku, brak jest także okoliczności dyskwalifikujących twierdzenia powoda, iż akurat tego dnia odczuwał szczególnie silne dolegliwości bólowe. Jednak w kontekście powyższych rozważań, zgodnie z którymi wykonanie polecenia pracy w godzinach nadliczbowych jest zasadniczo obowiązkiem pracownika, usprawiedliwienie nieobecności pracownika w pracy (również w godzinach przekraczających normy czasu pracy obowiązujące pracownika) winno podlegać reżimowi usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Zgodnie

z § 2 Rozporządzenia Ministra pracy i polityki socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy z dnia 15 maja 1996 roku (Dz.U. 60.281 z późn.zm.) pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. (...) Nietrzymanie terminu przewidzianego w ust. 1 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie pracodawcy o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy. Natomiast według § 3 cytowanego rozporządzenia dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są między innymi zaświadczenie lekarskie, o którym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2014 r. poz. 159).

Tymczasem powód, który posiadał aktualne orzeczenie o zdolności do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku nie udał się do lekarza celem potwierdzenia jego niezdolności do pracy ani tego samego dnia, ani w dniach następnych, mimo, że o takim obowiązku przypominał mu już wcześniej T. G. (1). W ocenie Sądu, nie stoi na przeszkodzie skorzystaniu z pomocy medycznej i uzyskaniu zaświadczenia o niezdolności do pracy fakt, iż powód przebywał poza miejscem zamieszkania. Z uwagi na specyficzną sytuację, jaką było przebywanie w delegacji, powód mógł skorzystać z pomocy chociażby w Szpitalu w G., który posiada Szpitalny Oddział Ratunkowy.

Sąd podzielił przy tym zeznania świadka T. G. (1), który w ocenie Sądu, szczerze i wiarygodnie zrelacjonował zaistniałe zdarzenie. Jedynie na akceptację nie zasługują twierdzenia świadka, jakoby dniem, w którym powód odmówił wykonania pracy w godzinach nadliczbowych była środa, bowiem 31 marca 2016 roku był to czwartek.

Ustawodawca przyznał pracodawcy możliwość nakładania na pracowników kar porządkowych, które mają spełnić między innymi funkcję prewencyjną i wychowawczą, ale przy ich nakładaniu musi być spełniona procedura określona przez przepisy kodeksu pracy. Zatem, aby pracodawca mógł nałożyć karę porządkową na pracownika, musi zostać wykazane, że działał on bezprawnie oraz ponosi za to winę (umyślną, bądź nieumyślną). Przesłankami odpowiedzialności porządkowej określonej w art. 108 kp są bowiem: wina pracownika (co wynika z istoty tej odpowiedzialności oraz z art. 111 kp) oraz bezprawność jego zachowania, polegająca na naruszeniu obowiązków określonych w § 1 i 2, w tym między innymi nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Zgodnie z wyrokiem SN z 27 lipca 1990 r., I PRN 26/90, LexPolonica nr 317760 (OSP 1991, nr 4, poz. 90) tylko niewykonanie przez pracownika polecenia służbowego dotyczącego pracy może być zakwalifikowane jako naruszenie ustalonego porządku i regulaminu pracy, o którym mowa w art. 108 § 1 kp i które według tego przepisu stanowi podstawę do wymierzenia pracownikowi kary regulaminowej (...). Dodatkowo, jednym z przepisów proceduralnych, związanym z nakładaniem kar porządkowych jest art. 109 § 2 kp stanowiący, iż kara może być zastosowana po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Zgodnie z wyrokiem z 16 czerwca 1999 r., I PKN 114/99 pracodawca nie może zastosować kary porządkowej bez uprzedniego wysłuchania pracownika, chyba że ten zrezygnował ze stworzonej mu możliwości ustnego złożenia wyjaśnień, bądź wybrał pisemną formę ich wyrażenia.

Zgodnie z art. 111 kp przy stosowaniu kary porządkowej bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

W ocenie Sądu, powód K. S. (1) naruszył w sposób zawiniony swoje obowiązki pracownicze, nie przedstawiając stosownego zaświadczenia usprawiedliwiającego odmowę wykonania polecenia pracy w godzinach nadliczbowych w dniu 31 marca 2016 roku. Dokonując oceny dotychczasowego stosunku powoda do pracy, należy wskazać, iż w chwili naruszenia obowiązków pracowniczych nie upłynął rok od wymierzania powodowi poprzedniej kary nagany, co nastąpiło w dniu 23 czerwca 2016 roku.

W konsekwencji uznać należy, iż zastosowanie wobec powoda kary porządkowej nagany nie nastąpiło z naruszeniem prawa, a powództwo na podstawie art. 108 kp w zw. z art. 112 § 2 kp a contrario podlegało oddaleniu (pkt I wyroku).

O kosztach procesu, w tym kosztach zastępstwa procesowego, Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 kpc i § 9 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 120 złotych (pkt II wyroku).

SSR Monika Wawro