

Sygnatura akt IV P 266/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 13 stycznia 2021 r.

Sąd Rejonowy w (...)IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Grażyna Gizewska-Rozmus

po rozpoznaniu w dniu 13 stycznia 2021 r. w (...)na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa B. G.

przeciwko Krajowemu Ośrodkowi (...) w W.

o odprawę emerytalną

I zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 28 250,58 (dwadzieścia osiem tysięcy dwieście pięćdziesiąt 58/100) złotych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 15 grudnia 2018r. do dnia zapłaty;

II nadaje wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4899, 60 złotych;

III nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Rejonowy w (...)kwotę 1413 złotych (jeden tysiąc czterysta trzynaście) tytułem nieopłaconych kosztów sądowych.

SSR Grażyna Gizewska-Rozmus

Sygn. akt IV P 266/20

UZASADNIENIE

Powódka B. G. w pozwie skierowanym przeciwko Krajowemu Ośrodkowi (...) w W. wniosła o zasądzenie na swoją rzecz kwoty 28 250,58 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15 grudnia 2018r. do dnia zapłaty, tytułem odprawy emerytalnej. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że w dniu 31.08.2017r. na miesiąc przed uzyskaniem przez nią uprawnień do emerytury pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę, wskazując jako podstawę art. 51 ust.7 ustawy z dnia 10.02.2017r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku (...). Do tego dnia powódka pracowała w (...)i jej jednostkach organizacyjnych. Wskazała, że nie otrzymała propozycji pracy, a było już wówczas wiadomym, że od 1.10.2017r. zostanie wprowadzona ustawa obniżająca wiek emerytalny kobiet do 60 roku życia i powódka będzie mogła przejść na emeryturę. Podstawą roszczenia powódki był Regulamin wynagradzania z 3 września 2007r.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. Pozwany w pierwszej kolejności zarzucił, że Regulamin Wynagradzania w części dotyczącej odprawy emerytalnej zmieniony Zarządzeniem nr (...) Prezesa (...) z dnia 21 lutego 2013r., stanowił, że pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do (...) emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa, która jest zwiększana (w zależności od stażu pracy), jeżeli pracownik rozwiąże stosunek pracy na podstawie porozumienia stron lub za wypowiedzeniem przez pracownika najpóźniej w okresie 3 miesięcy od dnia nabycia uprawnień emerytalnych. Powyższe według pozwanego wskazuje wprost na bezzasadność roszczenia powódki.

Pozwany przyznał, że powódka była pracownikiem Agencji Nieruchomości Rolnych i nie otrzymała propozycji zatrudnienia w Krajowym Ośrodku (...) po 31 sierpnia 2017r. Powódka w dacie wygaśnięcia stosunku pracy nie spełniała przesłanek warunkujących wypłatę odprawy emerytalnej, gdyż jej stosunek pracy nie ustał w związku z

przejściem na emeryturę. Nie istniał, zdaniem pozwanego, związek czasowo – przyczynowy i funkcjonalny wymagany do nabycia prawa do odprawy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. G. urodziła się (...) Była wieloletnim pracownikiem (...). Od 1 lipca 1977r. do dnia 31 sierpnia 1980r. w (...) w M. –Zakład (...)w W., następnie w okresie od dnia 1 września 1980r. do dnia 31 października 1993r. zatrudniona była w (...) Oddział w O. (...) w B.. W okresie od dnia 1 kwietnia 1994 r. do dnia 31 grudnia 2012r. zatrudniona była w (...) Oddział Terenowy w O. (...) w K. z siedzibą w O. (...) w M.. W ostatnim okresie , tj. od 1 stycznia 2013 r. do dnia 31 sierpnia 2017r. zatrudniona była w (...) w O., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku starszego specjalisty. Łączny staż pracy powódki wynosi 39 lat i 8 miesięcy

(bezsporne– potwierdzone: świadectwa pracy k. 5-11 oraz dokumenty w aktach osobowych powódki cz. A i C.)

Powódka osiągała w ostatnim okresie zatrudnienia wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4 708,43 zł.

(bezsporne – potwierdzone: pismo z 14.07.2016r. k. 12 oraz akta osobowe powódki cz. B)

Wynagrodzenie powódki obliczane jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4899,60 zł.

(zaświadczenia k. 84)

W (...) obowiązywał Regulamin Wynagradzania (...) wprowadzony zarządzeniem Prezesa z dnia 3 września 2007r. W §14 ust.1 regulaminu przewidziano, że pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, zaś zgodnie z §14 ust.2 pracownikowi mającemu okres zatrudnienia co najmniej 30 lat odprawę zwiększa się o 500% podstawy wymiaru. Przy ustalaniu okresów zatrudnienia uprawniających do odprawy przyjmowane były wszystkie udokumentowane okresy zatrudnienia, zaś podstawę wymiaru, o której mowa w §14 ust.2 stanowiło miesięczne wynagrodzenie zasadnicze przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do odprawy.

(dowód: Regulamin wynagradzania k. 74-76, 61-67)

Dnia 21 lutego 2013 r. Prezes (...) wydał zarządzenie nr (...) w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników (...). Zmiany te miały dotyczyć między innymi §14, który w ust.1 stanowił, że pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna na podstawie art.92⁽¹⁾k.p. Zmieniony przepis §14ust.2 stanowił, że odprawa w zwiększonej wysokości (zwiększenie o 500% podstawy wymiaru przy 30 letnim stażu pracy) przysługuje pracownikowi, o którym mowa w ust.1, który rozwiąże stosunek pracy na podstawie porozumienia stron lub za wypowiedzeniem stosunku pracy przez pracownika najpóźniej w okresie 3 miesięcy od dnia nabycia uprawnień rentowych lub emerytalnych. Zarządzenie miało wejść w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

(dowód: zarządzenie k.18-19, k. 61-68)

Pracodawca nie wypowiedział powódce dotychczasowych warunków płacy w związku z wprowadzeniem w §14 Regulaminu postanowień mniej korzystnych dla pracowników, w porównaniu z poprzednim regulaminem.

(okoliczności niesporne)

Powódka nie otrzymała w terminie do dnia 31 maja 2017 roku propozycji zatrudnienia w (...). Powódka otrzymała świadectwo pracy wystawione 31 sierpnia 2017 roku, w którym wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku wygaśnięcia na podstawie art.51ust.7 ustawy z dnia 10 lutego 2017 roku przepisy wprowadzające ustawę o (...).

Powódka po wygaśnięciu stosunku pracy łączącego ją z pozwanym złożyła wniosek o przyznanie emerytury. Decyzją ZUS z dnia 20.10.2017r. powódce przyznana została emerytura od dnia 1.10.2017r., to jest od osiągnięcia wieku emerytalnego.

(bezsporne, nadto decyzja k. 14, k. 16-17)

Powódka 11 grudnia 2017r. wystąpiła do pozwanego z wnioskiem o wypłatę odprawy emerytalnej w związku z przejściem na emeryturę z dniem 1.10.2017r. Pozwany odmówił wypłaty świadczenia, wskazując iż uzyskanie statusu emeryta nie może zostać uznane za pozostające w związku z zakończeniem zatrudnienia.

(pisma z dnia 11.12.2017r. i 08.01.2018r. w aktach osobowych powódki cz. C)

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powódki, jako zasadne zasługuje na uwzględnienie w całości w zakresie roszczenia głównego.

Ustalony stan faktyczny nie był sporny i wynikał z dokumentów przedłożonych przez strony, których wiarygodność nie budziła wątpliwości i nie była kwestionowana. Spór pomiędzy stronami dotyczył oceny prawnej ustalonego stanu faktycznego.

Powódka dochodziła odprawy emerytalnej na podstawie art. 92¹ ustawy kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 roku oraz w oparciu o §14 Regulaminu Wynagradzania (...).

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż z dniem 1 września 2017 roku weszła w życie ustawa z 10 lutego 2017 roku o Krajowym Ośrodku (...) (Dz. U. z 2017 roku poz. 623). Zgodnie z art.45 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku (...) (dalej przepisy wprowadzające ustawę o (...)) z dniem 31 sierpnia 2017 roku zniesiona została (...), zaś z dniem 1 września 2017 roku utworzono Krajowy Ośrodek (...) (dalej (...)). (...) z dniem 1 września 2017 roku z mocy prawa wstąpił w ogół praw i obowiązków znoszonej (...), w szczególności mienie (...) stawało się mieniem (...), (...) stawał się stroną umów i porozumień, których stroną była (...), na (...) przeszły prawa i obowiązki wynikające z przepisów prawa, decyzji, postanowień i innych aktów administracyjnych (art.46 przepisów wprowadzających ustawę o (...)).

Zgodnie z ustawą przepisy wprowadzające ustawę o (...) powołany został pełnomocnik do spraw utworzenia (...), którego zadaniem było zorganizowanie (...), w tym między innymi podejmowanie czynności związanych z uregulowaniem stosunków pracy z pracownikami (...). Pełnomocnik miał między innymi w terminie do dnia 31 maja 2017 r. zaproponować, na piśmie, zatrudnienie w Krajowym Ośrodku (...), określając warunki pracy i płacy, w tym miejsce zatrudnienia, pracownikom (...) oraz pracownikom (...). Pracownicy mieli wówczas termin miesiąca na złożenie oświadczeń o przyjęciu lub odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia. W razie złożenia oświadczenia o przyjęciu proponowanych warunków stawali się z dniem 1 września 2017r. pracownikami (...). Zgodnie z art.51ust.7 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o (...) dotychczasowe stosunki pracy pracowników (...) wygasły z dniem 31 sierpnia 2017 roku między innymi w przypadku nie zaproponowania im do dnia 31 maja 2017r. zatrudnienia w (...) przez pełnomocnika do spraw utworzenia (...).

Powódka nie otrzymała w terminie do dnia 31 maja 2017 roku propozycji zatrudnienia w (...). Powódka otrzymała świadectwo pracy wystawione 31 sierpnia 2017 roku, w którym wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku wygaśnięcia na podstawie art.51ust.7 ustawy z dnia 10 lutego 2017 roku przepisy wprowadzające ustawę o (...).

W dniu 5 stycznia 2017r. opublikowana została ustawa o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw z dnia 16 listopada 2016 r., wprowadzająca obniżenie wieku emerytalnego dla kobiet do 60 lat. Ustawa wchodziła w życie 1.10.2017r. Na dzień 31 sierpnia 2017 roku powódka nie mogła przejść na emeryturę, albowiem nie miała wymaganego wieku. W czasie przedstawiania pracownikom (...)

proponycji zatrudnienia w (...) pracodawca miał świadomość, że powódka po miesiącu od wygaśnięcia stosunku pracy nabeździe prawo do emerytury.

Należało rozstrzygnąć zatem, czy roszczenie powódki było uzasadnione co do zasady, a zatem czy istnieje związek pomiędzy ustaniem stosunku pracy, a przejściem na emeryturę. Przepis §14 ust.1 Regulaminu Wynagradzania (...) z 3 września 2007r. odpowiadał treści art. 92¹§1k.p. Zmiana wynikająca z zarządzenia z 21 lutego 2013r. nie wprowadzała w tym zakresie znaczących zmian, wobec czego przy ustalaniu związku pomiędzy ustaniem stosunku pracy, a przejściem na emeryturę, możliwe jest odwołanie się do poglądów doktryny i orzecznictwa wypracowanych na gruncie art.92¹§1k.p.

Wydaje się nie budzić wątpliwości, że pojęcie „przejścia na emeryturę” oznacza zamianę statusu pracownika (także pracownika – emeryta) na status wyłącznie emeryta. Kluczowe znaczenie w sprawie ma jednak wykładnia pojęcia „związku” który musi wystąpić pomiędzy ustaniem stosunku pracy, a przejściem na emeryturę.

Rozważania w tym zakresie należy zacząć od wskazania, że początkowo odprawa należna pracownikowi z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę nie miała powszechnego charakteru, lecz przewidziana była jedynie dla wybranych grup pracowników. Dopiero dodany do Kodeksu pracy, ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) art. 92¹ KP spowodował, że odprawa emerytalno- rentowa ma charakter jednorazowy i powszechny.

Skutkowało to zmianą stanowiska Sądu Najwyższego, który przyjął koncepcję, zgodnie z którą pojęcie „związku” ustania stosunku pracy z przejściem na emeryturę lub rentę należy interpretować szeroko. Związek między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury lub renty może mieć zatem charakter przyczynowy (rozwiązanie stosunku pracy następuje dlatego, że pracownikowi przysługuje prawo do świadczenia), czasowy (rozwiązanie stosunku pracy zbiega się w czasie z nabyciem prawa do świadczenia niezależnie od przyczyny rozwiązania stosunku pracy), bądź czasowo-przyczynowy (przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest nabycie prawa do emerytury lub renty i rozwiązanie następuje w chwili przyznania świadczenia). Między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do świadczenia może zachodzić także związek funkcjonalny, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje przed spełnieniem warunków uprawniających do emerytury lub renty inwalidzkiej, ale nabycie prawa do jednego z tych świadczeń i przyznanie świadczenia po ustaniu zatrudnienia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej rozwiązanie stosunku pracy (szerzej wyrok SN z 1.04.2015r. II PK 136/14 oraz uchwała z 28.06.2017r. III PZP 1/17).

W przedmiotowej sprawie mamy do czynienia ze związkiem funkcjonalnym pomiędzy ustaniem zatrudnienia a przejściem na emeryturę. Zważyć trzeba, że ustanie stosunku pracy powódki nastąpiło w trybie szczególnym. Pracodawca, będący nota bene podmiotem administracji państwowej, w drodze ustawy „został zlikwidowany”, a podmiot powołany w jego miejsce skorzystał z ustawowej możliwości doprowadzenia do wygaśnięcia stosunku pracy, nie przedstawiając powódce nowych warunków pracy. Podkreślenia wymaga, że gdyby nie ten szczególny tryb, pracodawca nie miałby możliwości rozwiązania z powódką umowy o pracę w drodze wypowiedzenia, z uwagi na ochronę przedemerytalną wynikającą z art.39k.p. Powódka mogłaby zatem „dopracować” 1 miesiąc i wówczas przejść na emeryturę, co uwzględniając okoliczności sprawy miałyby zapewne miejsce.

Zdaniem Sądu, o związku funkcjonalnym świadczy również to, że w dacie kiedy pracownikom (...) składane były propozycje zatrudnienia w (...), osoby podejmujące w tym zakresie decyzje, miały

widzę, że uchwalona została ustawa obniżająca wiek emerytalny, która zacznie obowiązywać 1.10.2017r. i część pracowników (...), którzy w dacie składania propozycji zatrudnienia nie nabyli jeszcze uprawnień emerytalnych z uwagi na wiek, nabędą je, w zasadzie, tuż po wejściu w życie ustawy wprowadzającej (...). Kwestia obniżenia wieku emerytalnego była tak bardzo nagłośniona medialnie, że można to uznać wręcz za fakt powszechnie znany.

Powódka po ustaniu zatrudnienia złożyła wniosek o przyznanie emerytury. Wniosek został uwzględniony, czego efektem było wydanie decyzji z 27.10.2017r. Powódka nie podjęła innej pracy, lecz jej działania wskazują, że zdeterminowana była, aby jak najszybciej uzyskać świadczenie emerytalne.

Zdaniem Sądu, zestawienie powyższych okoliczności świadczy w sposób jednoznaczny o istnieniu związku funkcjonalnego pomiędzy ustaniem stosunku pracy, a przejściem na emeryturę. Przejście powódki na emeryturę było naturalną konsekwencją ustania zatrudnienia w (...). Okoliczność, że powódka w dacie ustania stosunku pracy nie spełniała wszystkich przesłanek uprawniających do emerytury, nie może pozbawiać jej prawa do odprawy. Warunek wieku został bowiem spełniony w ciągu miesiąca, a zatem nie jest to czas nadmierny. Dodatkowo pracodawca miał świadomość, sytuacji w jakiej znalazła się powódka, w szczególności, że w dacie ustania stosunku pracy powódka spełniała przesłanki uprawniające do otrzymania emerytury na nowych, w zasadzie przywróconych, zasadach, które zaczną obowiązywać w bardzo krótkim czasie. W dacie ustania stosunku pracy istniała zatem maksymalnie ukształtowana ekspektatywa otrzymania emerytury w dniu 1.10.2017r. w związku z zatrudnieniem w (...), gdzie powódka „wypracowała” staż uprawniający ją do uzyskania emerytury.

Stanowisko pozwanego w tym zakresie wydaje się sprzeczne. Powołuje on bowiem orzeczenia Sądu Najwyższego, z którymi wydaje się zgadza, a z których wynika, że w pewnych wypadkach związek pomiędzy przejściem na emeryturę a ustaniem stosunku pracy jest zachowany także wtedy, gdy spełnienie wszystkich warunków uprawniających do uzyskania emerytury nastąpiło po rozwiązaniu stosunku pracy. Jednocześnie podnosi, że rozwiązanie stosunku pracy musi wynikać z uzyskania prawa do emerytury, czyli zawęźa związek o którym mowa w art.92¹§1k.p. wyłącznie do związku przyczynowego, co jak wskazano nie jest uprawnione.

Uwzględniając powyższe, sąd uznał, że co do zasady powódce przysługiwało prawo do odprawy emerytalnej.

Odnosząc się do wysokości dochodzonego roszczenia, zważyć trzeba, że znajduje ono oparcie w przepisach Regulaminu Wynagradzania (...) wprowadzonego zarządzeniem z 3 września 2007r. Zmiany wprowadzone w Regulaminie Wynagradzania zarządzeniem z dnia 21.02.2013r. były niekorzystne dla pracowników w zakresie prawa do zwiększonej odprawy emerytalnej. Regulamin z 2007r. uzależniał zwiększenie odprawy jedynie od stażu pracy, natomiast w wyniku zmian dodatkowo wprowadzony zostałby wymóg rozwiązania umowy w drodze porozumienia stron lub wypowiedzenia dokonane przez pracownika.

Do regulaminu wynagradzania odpowiednie zastosowanie ma między innymi przepis art.241¹³k.p. który przewiduje, że korzystniejsze postanowienie regulaminu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (§1), zaś postanowienia mniej korzystne muszą być wprowadzone w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (§2). Zmiany dotyczące §14 Regulaminu Wynagradzania, które miały być wprowadzone zarządzeniem z 21.02.2013r., aby były skuteczne, musiały być zatem dokonane w

drodze wypowiedzenia warunków pracy. Pogląd o stosowaniu art.241¹³§2 k.p. w tym zakresie nie budzi wątpliwości w doktrynie i orzecznictwie (orzeczenie SN z 17.11.2006r. II PK 217/05), gdyż wynika z przytoczonych przepisów prawa.

Stanowisko pozwanego w tym zakresie zaprezentowane w odpowiedzi na pozew nie zasługiwało na uwzględnienie. Nie znajdowało ono oparcia w przepisach prawa, a orzeczenia powołane przez pozwanego na poparcie stanowiska dotyczyły całkowicie odmiennych stanów faktycznych, w szczególności nie odnosiły się do regulaminu wynagradzania.

Tym samym, skoro zmieniony zarządzeniem z 21.02.2013r. Regulamin Wynagradzania miał wejść w życie poprzez podanie go do publicznej wiadomości, to zmiany dotyczące §14 nie objęły powódki. Oznacza to, że na podstawie §14 ust.2 Regulaminu Wynagradzania – z uwagi na ponad 30- letni staż pracy – powódce przysługiwało prawo zwiększenia odprawy emerytalnej o 500% postawy wymiaru. Dlatego też – przy uwzględnieniu wynagrodzenia zasadniczego – powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Odsetki ustawowe zasądzono od 15 grudnia 2018 roku, albowiem powódka pismem doręczonym pozwanemu w dniu 15.12.2017r. wezwała pozwanego do wypłaty odprawy, przedkładając decyzję o przyznaniu emerytury. Stosownie zatem do treści art.455kc w zw. z art.300k.p. pracodawca powinien niezwłocznie tj. w dniu otrzymania wezwania - spełnić świadczenie. Uwzględniając powyższe oraz treść art. 359 k.c. w zw. z art. 300k.p. o odsetkach orzeczono zgodnie z żądaniem powódki.

Stosownie do treści art.477²§1 k.p.c wyrokowi zasądzającemu należności na rzecz powódki do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia obliczanego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy nadany został rygor natychmiastowej wykonalności.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art.113 ust.1 i 2 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98k.p.c. Powódka zwolniona była od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej, a zatem kosztami sądowymi, których powódka nie miała obowiązku uiścić, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obowiązany był obciążyć przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu (art.113 ust.1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych). Pozwany przegrał proces, a zatem zobowiązany był do poniesienia kosztów nieuiszczonej opłaty sądowej. Zdaniem Sądu w przedmiotowej sprawie nie może znaleźć zastosowania art.94 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Powyższy przepis dotyczy Skarbu Państwa jako strony procesu, a w niniejszej sprawie stroną pozwaną był Krajowy Ośrodek (...), który na gruncie art.2ust.1 ustawy o (...) jest państwową osobą prawną. Pozwany nie korzysta ze zwolnienia od kosztów sądowych jako Skarb Państwa.

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus