

Sygn. akt VP 466/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

10 kwietnia 2019 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: Beata Cwibel, Grzegorz Klejnowski

Protokolant: starszy protokolant sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 10 kwietnia 2019 roku w Rybniku

sprawy z powództwa D. D.

przeciwko (...) S.A. Zakład (...) w T.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. oddała powództwo,
2. umarza postępowanie w pozostałym zakresie,
3. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 528 zł (pięćset dwadzieścia osiem złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSR Wiesław Jakubiec

Beata Cwibel Grzegorz Klejnowski

Sygn. akt V P 466/18

UZASADNIENIE

Powód D. D. wniósł przeciwko pozwanej (...) S.A Zakład (...) w T. pozew o przywrócenie do pracy oraz wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy. W uzasadnieniu wskazał, iż rozwiązanie z nim umowy o pracę przez pozwaną z uwagi na obecność w jego organizmie substancji psychoaktywnych było bezpodstawne. D. D. podkreślił, iż nigdy dobrowolnie nie zażywał narkotyków, co potwierdzają trzykrotne negatywne wyniki badań przeprowadzonych przez funkcjonariuszy (...) Ochrony (...) oraz funkcjonariuszy na Komendzie Miejskiej Policji w R..

Pismem z 28 maja 2018 roku, powód sprecyzował, że domaga się od pozwanej wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia do czasu przywrócenia do pracy. Zgodnie ze stanem

na dzień wniesienia pisma, wniósł o przyznanie kwoty 4 000 zł brutto tytułem wynagrodzenia za jeden miesiąc pozostawania bez pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu podkreśliła, iż podczas nocnej służby 26 marca 2018 roku, powód znajdował się pod wpływem środków działających podobnie jak alkohol, co było sprzeczne z treścią obowiązującego u pozwanej Regulaminu Pracy. Zdaniem pozwanej, zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozwana zaznacza, iż mimo trzykrotnej próby funkcjonariuszy (...) Ochrony (...), nie udało się pobrać od powoda z jego winy, próbkę materiału wystarczającej na wykonanie testu na obecność w organizmie substancji psychoaktywnych. Jednakże, pozwana podkreśla, iż późniejsze badanie wykonane przez funkcjonariuszy Komendy Miejskiej Policji w R., wykazało obecność narkotyków w organizmie D. D.. Powyższe okoliczności pozwana uznała za w pełni uzasadniające rozwiązanie z powodem umowy o pracę.

Pismem z 10 kwietnia 2019 roku, powód zmienił dotychczasowe roszczenie na odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za okres 3 miesięcy w kwocie 12. 921 zł, a w pozostałym zakresie powód cofnął powództwo.

Pozwana na rozprawie 10 kwietnia 2019 roku wniosła o oddalenie zmodyfikowanego powództwa, a także wyraziła zgodę na cofnięcie powództwa.

Sąd ustalił co następuje:

Powód był zatrudniony u pozwanej od 19 kwietnia 1982 roku do 11 kwietnia 2018 roku na podstawie umowy o pracę na czasie nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie zatrudnienia od 19 kwietnia 1982 roku do 31 maja 1982 odbywał służbę przygotowawczą na stanowisku manewrowego. Następnie, w okresie od 1 czerwca 1982 do 31 sierpnia 1982 roku pracował na stanowisku manewrowego. Od 1 września 1982 roku do 8 maja 1989 roku piastował stanowisko nastawniczego, starszego nastawniczego, a od 9 maja 1989 roku do 30 czerwca 1991 roku zwrotniczego. Od 1 lipca 1991 roku do 30 listopada 2014 powód był zatrudniony na stanowisku blokowego, nastawniczego, starszego nastawniczego. Z kolei, od 1 grudnia 2014 roku do 30 września 2015 roku powód pracował jako robotnik wykwalifikowany. Od 1 października 2015 roku do 23 marca 2018 roku powód pracował na stanowisku starszego nastawniczego w Sekcji Eksploatacji w R..

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda na dzień 11 czerwca 2018 roku, obliczone jako ekwiwalent za urlop, wyniosło 4. 307,64 zł brutto.

W dniu 26 marca 2018 roku od godziny 18.00 powód rozpoczął pracę na nastawni (...) w R. (...). Starszy ustawiacz - G. S., odmówił wykonania pracy manewrowej w rejonie górki rozrządowej stacji R. (...) z powodu nietypowego zachowania powoda tj. niewłaściwe podawanie tarcz manewrowych na wykonanie omówionej wcześniej pracy manewrowej, dopytywanie się po wykonaniu ruchu manewrowego jaki ma wykonać następny ruch wcześniej uzgodnionej pracy ruch, wydanie polecenia jazdy manewrowej bez tarczy manewrowej po nieulożonej prawidłowo drodze przebiegu. Na nastawnię (...) przyjechał wcześniej zawiadomiony, zawiadowca (...) R. - K. K. (1) (przełożony powoda) z dwoma funkcjonariuszami Służby Ochrony Kolei – Z. G. oraz P. D. w celu wykonania badania trzeźwości powoda. K. K. (1) przeprowadził test sprawdzający poziom alkoholu w wydychanym powietrzu u powoda, a uzyskany wynik badania był negatywny. Z powodu dalszego nietypowego zachowania powoda tj. błędzący wzrok, przysypianie na krześle i ciągle mruczenie, przeprowadzono dodatkowe badanie na zawartość substancji działających podobnie do alkoholu testerem narkotykowym. Podczas badania powód nie stosował się do zaleceń i instrukcji wydawanych w celu prawidłowego pobrania materiału z wymazu jamy ustnej. Po trzykrotnym – nieskutecznym powtórzeniu testu przez funkcjonariuszy Służby Ochrony Kolei, powód został przewieziony na Komendę Miejską Policji w R.. Funkcjonariusze policji wykonali badanie przy pomocy urządzenia (...), które wykazało wynik pozytywny wskazujący obecność substancji psychoaktywnych (O., C., A., M.) w organizmie powoda. Policja po przeszukaniu rzeczy powoda znalazła w jego rzeczach tabletki T.. Następnie, D. D. został przewieziony do Wojewódzkiego Szpitala (...) w R. w celu pobrania krwi do przeprowadzenia szczegółowych badań na zawartość środków odurzających w jego organizmie.

Wyniki badania krwi powoda wykazały obecność: 7 – (...) w stężeniu nie mniejszym niż 53,1 ng/ml, (...)w stężeniu nie mniejszym niż 19,3 ng/ml, (...) w stężeniu nie mniejszym niż 20,2 ng/ml, (...) w stężeniu nie mniejszym niż 13,3 ng/ml oraz (...)w stężeniu nie mniejszym niż 740,0 ng/ml.

W dniu 26.03.2019 r. strona pozwana zdecydował o odsunięciu powoda od czynności służbowych starszego nastawniczego i wszczęła postępowania wyjaśniające.

Najpierw wyrokiem nakazowym z dnia 31.07.2018 r., a następnie -po wniesieniu sprzeciwu przez powoda- prawomocnym wyrokiem zaoczny z dnia 21 września 2018 roku (sygn. akt III W 861/18) Sąd Rejonowy w Rybniku Wydział III Karny uznał D. D. za winnego wykroczenia polegającego na tym, że wbrew obowiązkowi zachowania trzeźwości w pracy podjął czynności zawodowe na nastawi (...) w R. (...) znajdując się w stanie po użyciu środka działającego podobnie jak alkohol tj. popełnienia wykroczenie z art. 70 § 2 k.w. i skazał powoda na karę grzywny oraz orzekł środek karny w postaci podania orzeczenia do publicznej wiadomości poprzez ogłoszenie orzeczenia w zakładzie pracy.

Zgodnie z § 4 ust. 1 pkt 2 i 18 Regulaminu Pracy Zakładu (...) w T., do obowiązków pracowników należy w szczególności przestrzeganie obowiązujących przepisów i instrukcji oraz postanowień regulaminów, także przestrzeganie obowiązku trzeźwości w miejscu i czasie pracy oraz zakazu wnoszenia napojów alkoholowych oraz środków działających podobnie do alkoholu na teren zakładu pracy lub do miejsca wykonywania pracy. Zgodnie z § 21 ust. 2 pkt 4 Regulaminu, ciężkim naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych jest stawienie się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub w stanie po użyciu środków działających podobnie do alkoholu lub przebywanie na terenie zakładu pracy w takim stanie oraz spożywanie w czasie pracy alkoholu lub środków działających podobnie.

Zgodnie z § 8 ust. 1 Załącznika do decyzji nr (...) w sprawie zasad postępowania podczas kontroli pracowników zatrudnionych na stanowiskach bezpośrednio związanych z prowadzeniem i bezpieczeństwem ruchu kolejowego oraz z prowadzeniem określonych rodzajów pojazdów kolejowych w zakresie obecności w organizmie środków działających podobnie do alkoholi i sposobu dokumentowania Ik 3, każdy przełożony, który ma uzasadnione przypuszczenie lub z chwilą powzięcia informacji o możliwości świadczenia pracy przez pracownika (bądź jego przebywaniu na obszarze kolejowym zarządzanym przez (...) S.A.) pod wpływem środków działających podobnie do alkoholu albo wykonywania na terenie zakładu pracy, zarówno podczas pracy jak i poza jej godzinami, czynności pod wpływem substancji oddziałujących negatywnie na sprawność psychofizyczną człowieka, zobowiązany jest do niezwłocznego podjęcia działań dla wyjaśnienia tej okoliczności. Zgodnie z § 9 ust. 1 załącznika, testy/ badania, co do zasady w Spółce wobec pracownika poddawanego badaniu wykonują funkcjonariusze (...) Ochrony (...) w obecności jego przełożonego lub osoby przez niego upoważnionej. Przy czym, zgodnie z treścią § 9 ust. 2 załącznika, testy/ badania w Spółce w przypadku uzasadnionego przypuszczenia mogą również samodzielnie wykonywać przełożeni pracownika poddawanego badaniu.

Oświadczeniem z 4 kwietnia 2018 roku (doręczonemu powodowi w dniu 11.04.2019 r.) pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na pełnieniu służby nocnej w dniu 26 marca 2018 roku pod wpływem substancji psychoaktywnych stwarzając tym samym zagrożenie bezpieczeństwa ruchu. Pozwana podkreśliła, iż badanie przeprowadzone na Komendzie Miejskiej Policji w R., wykazało wynik pozytywny na obecność w organizmie substancji psychoaktywnych takich jak: O., C., A., M..

Dowód: akta osobowe powoda: umowy o pracę, zakres obowiązków; świadectwo pracy 84-84v., zaświadczenie o wynagrodzeniu. k. 37., pismo (...) rozwiązujące umowę o pracę k.7, regulamin pracy k. 39-54v., załącznik do decyzji nr (...) k.55-62v., pismo (...) z 29.03.2018r. k. 65, sprawozdanie z postępowania wyjaśniającego k. 66, wniosek o wszczęcie postępowania wyjaśniającego k.67, decyzja o wdrożeniu postępowania wyjaśniającego k.68, upoważnienie do prowadzenia postępowania wyjaśniającego protokołu z 29.03.2019r. treści wysłuchania powoda k.69, notatka służbowa z 5.04.2018r. k. 81, pismo z 29.03.2018r. k. 82, notatki urzędowej z 24.03.2018r. k. 77, potwierdzenie złożenia zeznań k.73, notatka służbowa z 26.03.2018r. k .75-75v., protokół kontroli trzeźwości k.76-76v., wiadomość

mailowa k.83, pismo Komendy Miejskiej Policji z 3.07.2018r. k. 97, przesłuchanie świadków: K. K. (1) k.100v.-101, Z. G. k. 101-101v. P. D. k.161v-162, G. S. k. 162, K. K. (2) k. 168v., akta sprawy karnej o sygn. III W k.113-154, przesłuchanie powoda k.168v.-169

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych i powołanych wyżej dowodów z dokumentów, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków i przesłuchania powoda, które wraz z dowodami z dokumentów wzajemnie się uzupełniają tworząc wyrazisty obraz całości sprawy. Przy czym Sąd dał wiarę dowodowi z przesłuchania powoda w zakresie w jakim nie pozostawał on w sprzeczności z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Spór między stronami sprowadzał się do kwestii prawdziwości i konkretności przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

Jak stanowi art. 56 § 1 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 58 kp).

Na mocy art. 30 § 1 pkt 3 umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia). Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (§ 3). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (§ 4) oraz pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (§ 5).

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Ocenę stopnia oraz rodzaju winy pracownika należy odnieść zarówno do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, jak i do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, dla stwierdzenia bezzasadności rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wystarczy brak jednej z przesłanek zastosowania tego przepisu (wyr. SN z 19 stycznia 2000r., sygn. akt I PKN 473/99, OSNP 2001/10/348). Z winą umyślną wiązać należy sytuację, w której pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania oraz celowo do niego zmierza lub co najmniej się na niego godzi. Natomiast, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu osobie winy w tej postaci, decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (wyr. SN z 28 czerwca 2012 roku, II PK 285/11). Podkreślenia wymaga, iż uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nie musi być takie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, które wywołuje istotną szkodę majątkową w mieniu zatrudniającego. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy.

Zgodnie z art. 100 § 1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (§ 2 pkt 2), dbać o dobro zakładu pracy (§ 2 pkt 4) oraz przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (§ 2 pkt 6).

Pozwana dokonała wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie, pouczyła powoda o prawie i terminie odwołania do sądu pracy oraz wskazała przyczynę rozwiązania umowy o pracę – ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na pełnieniu służby nocnej w dniu 26 marca 2018 roku na stanowisku nastawniczego (...) znajdując się w stanie po użyciu substancji psychoaktywnych. Pracodawca podjął decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadomił o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Kwestię zawinienia pracownika należy odnosić do całokształtu okoliczności danej sprawy, a w tym do stanu świadomości i woli pracownika. Podstawowe obowiązki pracownicze zostały wyartykułowane w art. 100 k.p., jednakże nie stanowią one katalogu zamkniętego. Wśród nich wymienia się m.in. przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, dbanie o dobro zakładu pracy i ochronę mienia oraz przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. Natomiast, ocena wagi naruszenia obowiązków pracowniczych uzależniona jest od wysokości szkód, które mógł ponieść lub poniósł pracodawca oraz od charakteru zawinienia. Nie budzi wątpliwości, iż dla każdego pracownika, w tym powoda, obowiązek pracy w stanie trzeźwym, wolnym od wpływu jakichkolwiek narkotyków czy innych substancji odurzających, jest podstawowym obowiązkiem pracowniczym. Jak wynika z Regulaminu Pracy obowiązującego u pozwanej, do obowiązków pracowniczych należało m.in. przestrzeganie obowiązku trzeźwości w miejscu i czasie pracy oraz zakazu wnoszenia napojów alkoholowych oraz środków działających podobnie do alkoholu na teren zakładu pracy lub do miejsca wykonywania pracy. Natomiast, ciężkim naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych było stawienie się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub w stanie po użyciu środków działających podobnie do alkoholu lub przebywanie na terenie zakładu pracy w takim stanie oraz spożywanie w czasie pracy alkoholu lub środków działających podobnie. Zatem powód będąc pod wpływem środków psychoaktywnych i podejmując w dniu 26.03.2018 r. czynności starszego nastawniczego bezsprzecznie swym zachowaniem naruszył obowiązek przestrzegania zasad bezpieczeństwa i dbania o mienie pracodawcy, a tym samym jego działanie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych niezależnie od źródła pochodzenia i od ilości znajdujących się w organizmie powoda ww. substancji psychoaktywnych. Powód nie wykazał, że substancje psychoaktywne znajdowały się w jego organizmie z przyczyn od niego niezawinionych. Powód miał świadomość tego, że jest pod wpływem środków psychoaktywnych, a zatem nie powinien był w takim stanie stawiać się w pracy. Biorąc pod uwagę różne reakcje organizmu na tego rodzaju substancje, powód powodował zagrożenie na dużą skalę zarówno w bezpieczeństwie ruchu kolejowego, jak też w mieniu pracodawcy. Potwierdzają to korelujące ze sobą zeznania świadków, które w sposób jednoznaczny wskazywali, iż zachowanie powoda podczas nocnej zmiany 26 marca 2018 roku było bardzo nietypowe.

Rozstrzygając sprawę Sąd uwzględnił fakt, iż prawomocnym wyrokiem zaocznym z dnia 21 września 2018 roku, (sygn. akt III W 861/18) Sąd Rejonowy w Rybniku Wydział III Karny uznał D. D. winnego wykroczenia polegającego na tym, że wbrew obowiązkowi zachowania trzeźwości w pracy podjął on czynności zawodowe na nastawni (...) w R.(...)znajdując się w stanie po użyciu środka działającego podobnie jak alkohol tj. popełnienia wykroczenie z art. 70 § 2 k.w. i skazał powoda na karę grzywny oraz orzekł środek karny w postaci podania orzeczenia do publicznej wiadomości poprzez ogłoszenie orzeczenia w zakładzie pracy.

Swoim zachowaniem powód naraził na szwank dobre imię pozwanej, a jednocześnie spowodował, iż pracodawca utracił do niego zaufanie. Powód pracował u pozwanej na stanowisku starszego nastawniczego, a zatem wymagało się od niego szczególnie należytej staranności. Powinien on, co już było sygnalizowane powyżej, zdawać sobie sprawę z zagrożeń jakie może spowodować swoim zachowaniem po zażyciu środków psychoaktywnych. Podkreślić należy, iż powód w niniejszym postępowaniu sugerował, że kilka dni przez 26.03.2018 r. ktoś na siłowni dosypał mu

ww. substancji do płynu izotonicznego, jednakże zarówno w pozwie jak i w trakcie wykonywania badań w dniu 26.03.2018 r. powód nie wskazywał w ogóle na takie okoliczności. W ocenie Sądu są to tylko twierdzenia stworzone na potrzeby niniejszego postępowania. Powód nie odwołał się od wyroku karnego uznającego go winnym popełnienia wykroczenia i nie złożył też zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa na jego osobie. Nawet gdyby hipotetycznie uznać twierdzenia powoda za prawdziwe to z uwagi na to, że znajdujące się w jego organizmie środki powodowały w dniu 26.03.2018 r. negatywne reakcje, to powód sam powinien był wówczas odczuwać, że nie może w takim stanie zdrowia przystąpić do swojej pracy.

Reasumując, w niniejszej sprawie powód kwestionował zasadność rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując, że przyczyna podana przez pracodawcę była nieprawdziwa. Jak wykazało jednak przeprowadzone postępowanie dowodowe wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy przyczyna była rzeczywista i została ona w oświadczeniu precyzyjnie opisana. Pozwana wykazała, że powód świadcząc na jej rzecz pracę, w istocie znajdował się pod wpływem niedopuszczalnych substancji psychoaktywnych, które miały negatywny wpływ na podejmowane przez powoda czynności zawodowe.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd oddalił powództwo (pkt 1 sentencji).

W pozostałym zakresie (cofniętych roszczeń), Sąd postępowanie umorzył (pkt 2 sentencji).

O kosztach zastępstwa procesowego stron orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłaty za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r., poz. 265 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania. Powód przegrał proces zatem winien jest zwrócić poniesione przez pozwaną koszty zastępstwa procesowego w kwocie 528 zł tj. 180 zł tytułem wynagrodzenia oraz 348 zł tytułem kosztów dojazdu na rozprawę (pkt 3 wyroku).