

Sygn. akt VI P 481/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 lutego 2016r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Teresa Radomska, Agnieszka Katarzyna Pruska

Protokolant: protokolant sądowy Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 29 lutego 2016r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa D. W.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie, o wynagrodzenie

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda D. W. na rzecz pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwotę 105 zł (sto pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn akt. VIP 481/15

UZASADNIENIE

Powód pozwem z dnia 29 czerwca 2015 roku skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wyniósł o odszkodowanie w związku ze zwolnieniem z pracy bez wypowiedzenia na piśmie i bez zachowania terminów wypowiedzenia. Powód wniósł o odszkodowanie w wysokości 3000 zł.

(Pozew karta 2 pisma procesowe k. 4)

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. w odpowiedzi na pozew wyniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesów w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwana podała, iż w niniejszej sprawie nie doszło do wypowiedzenia bowiem umowa o pracę powoda rozwiązana została z upływem czasu na jaki została zawarta.

(Odpowiedź na pozew k 16)

W piśmie procesowym z dnia 28 grudnia 2015 roku powód wniósł o zasądzenie kwoty 120 zł stanowiącej różnicę między wynagrodzeniem wskazanym w umowie o pracę, a wynagrodzeniem minimalnym.

(Pismo procesowe karta 62).

Pozwana spółka wyniosła o oddalenie tego powództwa o wynagrodzenie podnosząc, iż powód otrzymał wyrównanie do wynagrodzenia minimalnego.

(pismo procesowe k. 92)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Dnia 2 czerwca 2015 powód D. W. zawarł umowę o pracy na okres próbny do dnia 30 czerwca 2015 roku ze spółką (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na stanowisku magazyniera -fakturzysty w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano hurtownię (...). Wynagrodzenie ustalono na kwotę 1600 miesięcznie brutto.

dowód: Umowa o pracę – nieponumerowane akta osobowe powoda

Przełożoną powoda była L. U.. Pełniła ona funkcję szefowej zmiany. Powód pracował na zmianach nocnych. L. U. nie była upoważniona do rozwiązywania z pracownikami umów o pracę, ani do ich zawierania. Tworzyła ona harmonogramy pracy zmiany oraz nadzorowała pracowników.

Okoliczności bezsporne, nadto dowód: zeznania powoda z dnia 2.12.15r, k. 39-40, nagranie czas 00:07:49-00:19:52

Dnia 26 czerwca 2015 roku, w piątek, pod koniec zmiany powód został poproszony przez kierownika zmiany L. U. na rozmowę, w której oświadczyła mu, żeby po weekendzie powód nie przychodził już do pracy, żeby wykorzystał w tych 2 ostatnich dniach roboczych czerwca urlop wypoczynkowy. Poprosiła go, aby wypełnił wniosek urlopowy. Powód w dniu 26 czerwca 2015 roku złożył wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego w dniach 29 i 30 czerwca 2015 w wymiarze 2 dni, a następnie wykorzystał go w naturze..

dowód: Wniosek urlopowy powoda- nieponumerowane akta osobowe powoda, zeznania powoda z dnia 2.12.15r, k. 39-40, nagranie czas 00:07:49-00:19:52

Dnia 30 czerwca 2015 roku wystawiono powodowi świadectwo pracy, w którym wskazano, że powód był zatrudniony w okresie od tych dnia 2 czerwca 2015 roku do 30 czerwca 2015 roku w wymiarze pełnego etatu, a stosunek pracy ustal w wyniku rozwiązania z upływem czasu, na który umowa była zawarta (art. 30 P g w 1 pkt 4 k.p.. Świadectwo pracy powód otrzymał pocztą.

Dowód - świadectwo pracy, polecenie nadania – nieponumerowane akta osobowe powoda.

Powodowi za okres zatrudnienia wypłacono wynagrodzenie łącznie w wysokości 2206,59zł brutto, tj. 1583,70 zł netto. W czerwcu przypadało 21 dni roboczych. Powód, który rozpoczął pracę, 2 czerwca, przepracował 20 dni z 21. W związku z tym jego wynagrodzenie podstawowe wyniosło 1.523,81 zł i taką też kwotę mu naliczono. Nadto powodowi naliczono wyrównanie do minimalnego wynagrodzenia w kwocie 142,86 zł , naliczono również dodatek nocny w wysokości 282,88 zł, do tego naliczono powodowi również wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w łącznej kwocie 257,04 zł ich.

Wynagrodzenie powód otrzymał przelewem na wskazane przez siebie konto z dnia 10 lipca 2015 roku.

Dowód: lista płac k. 94, dowód przelewu k. 95 .

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 109,04 zł miesięcznie.

dowód: zaświadczenie – k. 27

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, w szczególności w aktach osobowych powoda co do przebiegu jego zatrudnienia, a także dokumentów płacowych powoda, tj. listy płac i dowodu

dokonanego przelewu, albowiem ich prawdziwości ani autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała oraz zdaniem sądu dowody te nie budziły wątpliwości.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda co do okoliczności związanych z rozmową z przełożoną z dnia 26 czerwca 2015r., uznając, że brak jest podstaw, by odmówić im wiary, jako że korespondują one z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, w szczególności świadectwem pracy i wnioskiem urlopowym powoda.

Sąd oddalił wnioski dowodowe powoda co do nagrania z monitoringu, uznając, że jest on nieprzydatny do ustalenia okoliczności spornych w sprawie. Podkreślić bowiem należy, że okolicznością sporną nie jest fakt rozmowy powoda z kierowniczką, co byłoby widoczne na monitoringu, ale treści tej rozmowy, czego z kolei nie można by było odtworzyć z samego nagrania monitoringu, który jak powszechnie wiadomo zawiera tylko zapis wideo. Niekwestionowane było, iż powód z L. U. rozmawiał w dniu 26 czerwca 2015r. i w tym dniu wypełnił wniosek urlopowy, zatem prowadzenie dowodu z nagrania z monitoringu byłoby zbędne.

Podkreślenia wymaga, iż powód był dwukrotnie pouczone o treści art. 210 § 2¹ k.p.c. –najpierw pisemnie k. 7 oraz na rozprawie w dniu 2 grudnia 2015r. k. 39.

Powód zobowiązany był m.in. zarządzeniem z dnia 28 stycznia 2016 roku do uzupełnienia braków formalnych wniosków dowodowych złożonych drogą mailową w dniach 13,19, 20 stycznia 2016 roku poprzez złożenie pism procesowych 2 egzemplarzach zawierających podpis powoda z jednoczesną informacją, że załączniki w postaci dowodów również powinny być w 2 egzemplarzach - w terminie 7 dni pod rygorem zwrotu pisma. Nadto powód został poinformowany, że jeżeli załącza wydruki lub zdjęcia winien załączyć je w takiej rozdzielczości, by można się było zorientować co przedstawiają inaczej są nieprzydatne (zarządzenie k 75).

Powód w dniu 15 lutego 2016r. złożył pismo procesowe, w którym oświadczył, iż się składa wnioski dowodowe w postaci zdjęć ilości 2 sztuki każda kopia. Pismem tym jednak powód nie uzupełnił braków formalnych pisma procesowego z 15 lutego 2016r.

Zarządzeniem z dnia 22 lutego 2016 roku sąd zwrócił pismo powoda z dnia 11 lutego 2016 roku (wniesione 15 lutego 2016r.) wraz załącznikami wobec nieuzupełnienia braków formalnych pisma. Powód nie sporządził bowiem pliku załączników w sposób umożliwiający załączenie załączników do akt i doręczenie stronie pozwanej odpisu pisma z takim samym zestawem załączników, jak złożony do akt sądowych. Powód nie podzielił pliku załączników na 2 odpisy zaś ich treść, a raczej wygląd nie pozwalający na odczytanie tekstu uniemożliwił podzielenie załączników na 2 pliki dokumentów (dla sądu i dla strony) nadto, część załączników, mimo zobowiązania była nadal w 1 egzemplarzu.

Jeżeli pismo procesowe nie może otrzymać prawidłowego biegu wskutek niezachowania warunków formalnych lub jeżeli od pisma nie uiszczono należnej opłaty, przewodniczący wzywa stronę, pod rygorem zwrotu pisma, do poprawienia, uzupełnienia lub opłacenia go w terminie tygodniowym (art. 130 § 1 k.p.c.).

Wprawdzie informacja o dokonanym zwrocie pisma procesowego wysłana do powoda drogą pocztową nie została przez niego odebrana przed terminem rozprawy z dnia 29 lutego 2016 roku, niemniej jednak nie ma to żadnego znaczenia dla sprawy, bowiem o zwrocie pisma procesowego, jak i przyczynach tej decyzji powód został poinformowany na rozprawie z dnia 29 lutego (nagranie rozprawy z dnia 29 lutego 2016r. od 00:00:51do 00:02:58). W tym miejscu podkreślić należy, iż zarządzenie o zwrocie pisma procesowego z uwagi na nie uzupełnienie jego braków formalnych jest skuteczna z chwilą wydania tego orzeczenia, albowiem nie przysługuje od niego zażalenie, było to bowiem, zwykle, nie kwalifikowane pismo procesowe.

Sąd podkreślić należy, iż wszystkie wnioski dowodowe powoda podlegały i tak oddaleniu z uwagi na fakt, iż były one albo nieistotne albo nieprzydatne do rozpoznania niniejszej z niniejszej sprawy. Powód chciał załączyć do akt szereg fotokopii, które były całkowicie nieczytelne. Ich treść była całkowicie rozmazana i nie można było się zorientować, czego dotyczą (o czym powód był informowany – k. 75, lecz co całkowicie zignorował, ponownie nadsyłając te same, kompletnie nieczytelne kopie). Inne fotokopie jak na przykład fotokopia listy obecności jest całkiem nieprzydatna

do rozstrzygnięcia sprawy, albowiem nie było kwestionowane to, w jaki dzień powód przychodził do pracy, a jakich korzystał z urlopu wypoczynkowego. Część zdjęć, który chciał załączyć powód jako dowód w sprawie, jak na przykład zdjęcie skrzyni lub też zdjęcie kolana i fragmentu stołu w ocenie sądu całkowicie pozostaje poza jakimkolwiek związkiem z przedmiotem niniejszej sprawy.

Podkreślenia wymaga natomiast, iż ma wyraźne zapytanie sądu na rozprawie z dnia 2 grudnia 2015 roku powód stanowczo oświadczył iż nie chce składać wniosku o przesłuchanie L. U. w charakterze świadka na okoliczność rozmowy przeprowadzonej z nim w dniu 26 czerwca 2015 roku. W ocenie sądu w świetle zeznań powoda, który opisał treść tej rozmowy, a któremu to zeznaniu sąd dał w pełni wiarę, dopuszczanie dowodu z przesłuchania tego świadka z urzędu byłoby również całkowicie zbędne i nieprzydatne dla rozpoznania istoty sprawy.

Przechodząc do materialno-prawnej podstawy orzeczenia, stwierdzić należy, iż podlegało ono oddaleniu, zarówno co do odszkodowania, jak i wynagrodzenia.

Biorąc pod uwagę ustalony stan faktyczny na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego uznać należy, iż powód nie wykazał podstawy do żądania odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy.

Podkreślenia wymaga, iż stanowisko powoda co do podstawy żądania odszkodowania nie było konsekwentne w toku sprawy. W piśmie procesowym z dnia czwartego z dnia 15 lipca 2015 roku k. 4 wskazał, iż żądanie odszkodowania uzasadnia obniżeniem dochodów, niemożnością przewidzenia poziomu zarobków po podjęciu zatrudnienia oraz z tym, że brak wypowiedzenia na piśmie w terminie przewidzianym k.p. stworzył u niego przekonanie, że zostanie zatrudniony na kolejną umowę o pracę. Na rozprawie z dnia 2 grudnia 2015r. powód wskazał, iż „kierowniczka wypowiedziała mu umowę w trybie natychmiastowym, chociaż nie była to dyscyplinarka”. Powód zatem nie umiał wskazać czy otrzymał rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym, jak w tym fragmencie wypowiedzi, czy też otrzymał wypowiedzenie jak wskazywał chwilę wcześniej, gdy podnosił, że nie otrzymał wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie tylko ustnie (k. 39). Powód nie był zatem w stanie wskazać, czy to, co oświadczyła mu kierowniczka jest wypowiedzeniem stosunku pracy czy rozwiązaniem stosunku pracy w trybie natychmiastowym.

Natomiast w ocenie sądu po analizie treści zeznań powoda w zakresie treści rozmowy między nim a kierowniczką wskazać należy, iż do rozwiązania stosunku pracy przez jednostronne oświadczenie pracodawcy nie doszło.

Po pierwsze wskazać należy, iż L. U. nie była uprawniona do rozwiązywania stosunków pracy z podległymi pracownikami, jako że była po prostu kierownikiem zmiany, nie jest to stanowisko wysokiego szczebla, które by uprawniało do wykonywania w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy. Ponadto w treści rozmowy przekazanej przez powoda absolutnie w żadnym miejscu nie wynika, by złożyła ona oświadczenie, które odpowiadałoby znaczeniem oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy. L. U. powiedziała po prostu powodowi, aby nie przychodził on do pracy w pozostałych 2 dniach roboczych czerwca. Jednakże nie oznacza to rozwiązania stosunku pracy, tym bardziej, iż jednocześnie wskazała poprosiła ona powoda by wypełnił on wniosek urlopowy co zresztą powód uczynił. Powyższe zatem oznacza, iż w dniu 26 czerwca 2015 roku nie doszło do żadnego wypowiedzenia stosunku pracy ani rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Wyżej wskazane wnioski z analizy treści rozmowy między powodem a L. U. dodatkowo wzmocnia kontekst tej rozmowy, a przede wszystkim fakt, iż miała ona miejsce na 2 dni robocze przed zakończeniem okresu trwania umowy. Biorąc pod uwagę długość okresu wypowiedzenia nawet w przypadku umowy na okres próbny, oczywistym jest, iż w tym dniu pracodawca nie miał absolutnie żadnego interesu ani racjonalnego powodu, by wypowiadać powodowi stosunek pracy, skoro, gdyby to uczynił tego dnia, okres wypowiedzenia byłby dłuższy niż okres trwania umowy, którą strony zawarły. Takie zachowanie pracodawcy byłoby absolutnie niezrozumiałe, nieracjonalne i niecelowe i trudno sobie wyobrazić, dlaczego pracodawca miałby tak postępować. Biorąc pod uwagę, że w dniu 26 czerwca 2015 roku powód zakończył już praktycznie swoją pracę, jako że samo mówił, że rozmowa z L. U. odbyła się pod koniec jego zmiany i zostały mu już tylko 2 dni robocze, a w sytuacji, gdyby pracodawca nie chciał kontynuować stosunku pracy pozostały powodowi do wykorzystania 2 dni urlopu wypoczynkowego, pracodawca byłby zmuszony wypłacić ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Wobec tych okoliczności nie budzi wątpliwości to, iż

pracodawca nie chciał wypowiedzieć powodowi stosunku pracy w dniu 26 czerwca 2015r., bowiem nie było to dla niego celowe, ani do niczego potrzebna, a tylko kierowniczka poprosiła powoda, by wykorzystał on urlop wypoczynkowy w naturze przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Jako że zasadą jest wykorzystywanie urlopu wypoczynkowego w naturze, a powód zgodził się na prośbę kierowniczki, i wniosek urlopowy dobrowolnie wypełnił oraz udał się na urlop wypoczynkowy, w ocenie sądu postępowanie pracodawcy nie budzi wątpliwości co do zgodności z prawem.

Brak jest też podstaw, by uznać treść rozmowy L. U. z powrotem za oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie natychmiastowym, czyli bez wypowiedzenia. Po pierwsze, kłóci się to ze stanowiskiem powoda który z jednej strony twierdzi, że otrzymał wypowiedzenie tylko zarzuca mu, że nie było na piśmie i nie wskazywało przyczyny oraz okres wypowiedzenia nie zgadzał się z okresem przewidzianym w k.p.. Po drugie, rozwiązanie w trybie natychmiastowym, jak sama nazwa wskazuje charakteryzuje się tym, że kończy się z chwilą złożenia oświadczenia, gdyby zatem L. U. w dniu 26 czerwca 2015 złożyła oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem w trybie natychmiastowym (do czego jak przypomnieć należy w ogóle nie była uprawniona i czego nie mogła zrobić, sąd rozważa jednak taką sytuację hipotetycznie), to w takiej sytuacji stosunek pracy rozwiązałoby się w tym dniu 26 czerwca 2015 r. i brak byłoby możliwości, aby wykorzystać naturze urlopu wypoczynkowego w dniach 29 i 30 czerwca 2015r.

Samo zatem skorzystanie przez powoda z urlopu 29 i 30 czerwca oznacza sposób stanowczy i jednoznaczny, że w toku rozmowy i L. U. z powodem z dnia 26 czerwca 2015 rok do żadnego rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym nie mogło dojść.

Dodatkowym argumentem, który potwierdza brak oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem jest treść świadectwa pracy, w którym wyraźnie wskazano, iż stosunek pracy ustał z upływem terminu, na jaki umowa była zawarta pory oraz data ustania stosunku pracy to jest 30 czerwca 2015.

Wskazać zatem należy, iż powód nie wykazał aby pracodawca rozwiązał z nim stosunek pracy przez jednostronne oświadczenie woli, czy to za wypowiedzeniem, czy bez.. Brak zatem podstawy prawnej do żądania odszkodowania, bowiem nie można zastosować ani art. 45 k.p. ani art. 56 kodeksu pracy.

Powód wskazał żadnych okoliczności, które by w ocenie Sądu wykazywały odpowiedzialność odszkodowawczą pozwanej w aspekcie oczekiwań powoda co do dalszego zatrudnienia go (k. 4). Odpowiedzialność ta musiałaby opierać się na reżimie deliktowym (415 k.c.) lub kontraktowym (471 k.c.). Przesłanek żadnego z tych przepisów powód nie wykazał. Powód nie wykazał np., żeby pracodawca obiecał mu zatrudnienie na kolejny rok, a potem tę obietnicę złamał. Każdy pracownik na umowie na czas określony musi się liczyć z tym, że pracodawca umowy nie przedłuży, jest to podmiotowe prawo pracodawcy. Strony są zobowiązane tylko do tego, do czego się umówiły zgodnie z treścią umowy. Pozwana zobowiązała się zatrudniać powoda do dnia 30 czerwca 2015r.. Brak przedłużenia umowy, przy braku innych ustaleń między stronami, nie rodzi po stronie pracownika żadnych roszczeń.

Niezasadne było też żądanie powoda co do zasądzenia kwoty 120 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia do wysokości wynagrodzenia minimalnego.

Rzeczywiście wynagrodzenie powoda wskazane w umowie wynosiło 1600 zł, czyli mniej od wynagrodzenia minimalnego, ale jest to zgodne z prawem.

W myśl bowiem art. 6 ustawy z 10.10.2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. 2002/200/1679), Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego w trybie ustawy, z tym, że zgodnie z ust. 4 tego przepisu, do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych. Zgodnie z treścią przepisu art. 6 ust. 4 i 5, przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się jedynie nagrody jubileuszowej; odprawy

pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy; oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Powyższe oznacza, iż wynagrodzenie miesięczne (zasadnicze) wskazane w umowie o pracę może być mniejsze niż minimalne, o ile pracownik otrzymuje dodatkowe składniki, które dopełniają jego wynagrodzenie do wysokości minimalnego.

Zgodnie z treścią art. 7 ust. 1 ustawy, jeżeli w danym miesiącu, z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy, wynagrodzenie pracownika, obliczone zgodnie z art. 6 ust. 4, jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia, następuje uzupełnienie wynagrodzenia do tej wysokości w postaci wyrównania. Wyrównanie wypłaca się za okres każdego miesiąca łącznie z wypłatą wynagrodzenia.

Powodowi naliczono wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1523,81 zł, dodatek nocny w kwocie 282,88 zł, oraz wyrównanie w kwocie 142,86 zł.

Zatem powód otrzymał, nawet z wyłączeniem (zgodnie z art. 6 ust. 5 ustawy) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, kwotę wynagrodzenia za czerwiec wyższą, niż wynagrodzenie minimalne.

Te bowiem za 20 dni przepracowanych z 21 nominalnych z czerwca wynosiłoby 1.666,67 zł (1750/21 x 20).

Powód zatem otrzymał wyrównanie do wynagrodzenia minimalnego.

Mając powyższe na względzie, sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

O kosztach sąd orzekł na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu, na mocy art. 98 k.p.c.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego pozwanej w części dotyczącej żądania odszkodowania ustalono na kwotę 60 zł, jeśli chodzi o, na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.). Podzielić tu należy stanowisko wyrażone w postanowieniu z dnia 9 czerwca 2010r., II PZ 20/10, LEX nr 621336, oraz w uchwale 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011r., I PZP 6/10, (Biul.SN 2011/2/18). Powołać się również należy na treść uchwały SN z dnia 7 sierpnia 2002 roku, sygn. akt III PZP 15/2002 (OSNP 2003/12/285).

Natomiast w części dotyczącej wynagrodzenia koszty wyniosły 45 zł, z uwagi na treść § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 1 Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.).

W ocenie sądu brak jest podstaw, by odstąpić od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego, bowiem powód pracuje, osiąga dochód, jego żona również pracuje, zaś wysokość należnych kosztów nie jest duża, zatem nie sposób uznać, by jakiegokolwiek szczególne względy przemawiały za zastosowaniem szczególnej i wyjątkowej instytucji z art. 102 k.p.c..

Sąd nie mógł też uwzględnić wniosku powoda o zwrot utraconego zarobku, bowiem zwrot kosztów strony przysługuje zgodnie z art. 98 k.p.c., tylko w razie wygranej sprawy, od przeciwnika procesowego. Jako że powód przegrał proces w całości, nie może domagać się zwrotu utraconego zarobku w niniejszej sprawie.