

Sygn. akt VI P 344/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 grudnia 2016 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 30 listopada 2016 w Gdańsku

sprawy z powództwa S. J.

przeciwko Szkole Podstawowej im. (...) w P.

o dodatkowe wynagrodzenie roczne

I. oddała powództwo,

II. odstępuje od obciążania powódki S. J. kosztami zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 344/16

UZASADNIENIE

Powódka S. J. (uprzednio S.) pozwem z dnia 1 czerwca 2016 roku wniosła przeciwko pozwanemu Szkole Podstawowej im. (...) w P. o zasądzenie na jej rzecz kwoty 1.524,64 złotych tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego za lata 2014 oraz 2015 wraz z ustawowymi odsetkami.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, iż była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 29 września 2014 roku do dnia 26 czerwca 2015 roku. Mimo jednak okresu przewidzianego w art. 5 ust 2 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej nie otrzymała dodatkowego wynagrodzenia rocznego za okres przepracowany w 2014 roku, a które to zgodnie z powołanymi przepisami powinno być jej wypłacone nie później niż do dnia 31 marca 2015 roku. Powódka nie otrzymała również dodatkowego wynagrodzenia za okres przepracowany w 2015 roku, które powinna otrzymać nie później niż w dniu 31 marca 2016 roku. Powódka podała, iż zgodnie z treścią art. 2 ust. 2 cyt. ustawy pracownik, który nie przepracował u danego całego roku kalendarzowego nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem iż okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy. Powódka podkreśliła, iż z przepisu art. 2 ust. 3 pkt 1 cyt. ustawy wynika natomiast, iż przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadku nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem zgodnie z organizacją pracy szkoły. Powódka zaś będąc zatrudniona u pozwanego w okresie od dnia 29 września 2014 roku do dnia 26 czerwca 2015 roku była zatrudniona zgodnie z organizacją pracy szkoły, wykonując obowiązki wychowawcy świetlicy, która działała właśnie zgodnie z organizacją pracy szkoły. W ocenie powódki, skoro zaistniała potrzeba zatrudnienia wychowawcy świetlicy w dniu 29 września 2014 roku, a nie w dniu 1 września 2014 roku, to należy przyjąć, iż wynikała ona z potrzeb organizacyjnych, celem zapewnienia uczniom należytej opieki w czasie, gdy nie uczestniczą w zajęciach szkolnych. Reasumując fakt, iż powódka nie przepracowała u pozwanego całego roku kalendarzowego, o którym mowa w treści art. 2 ust. 1 cyt. ustawy, ani okresu 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym, o którym mowa w art. 2 ust. 2 cyt. ustawy, nabyła ona jednak prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego u pozwanego tj.

na podstawie art. 2 ust. 3 pkt 1 ustawy. Pozwany jednak odmówił wypłaty powyższych należności na rzecz powódki. (k. 2-3v, 38)

Pozwany Szkoła Podstawowa im. (...)w P. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości, jak również o zasądzenie na jego rzecz od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż powódka oparła roszczenie w sprawie na treści art. 2 ust. 2 i 3 pkt 1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, które stanowią iż w razie nie przepracowania przez pracownika nawet sześciu miesięcy w danym roku kalendarzowym, proporcjonalne wynagrodzenie dodatkowe należy się pod warunkiem, że nawiązanie stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego nastąpiło zgodnie z organizacją pracy szkoły. W ocenie pozwanego analiza treści przepisu prowadzi do wniosku, że termin „zgodnie z organizacją pracy szkoły”, należy jednak odnosić co do zasady do daty 1 września, wyznaczonej początkiem roku szkolnego. Prezentowane przez powódkę w treści pozwu stanowisko w przedmiocie wykładni tegoż przepisu jest zatem niezgodne z zasadami wykładni przepisów prawa, które nakazują respektować w pierwszej kolejności reguły wykładni językowej i systemowej. Regułą zaś przyznania świadczenia na podstawie przedmiotowej ustawy jest przepracowanie przez nauczyciela roku kalendarzowego. Od tej zasady ustawodawca wprowadził wyjątek w postaci prawa do otrzymania wynagrodzenia dodatkowego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego pod warunkiem przepracowania co najmniej sześciu miesięcy w trakcie danego roku. Wreszcie ustawa wprowadza od powyższego wyjątku jeszcze dalsze odstępstwo zwalniające z obowiązku przepracowania sześciu miesięcy w trakcie danego roku, które warunkowane jest nawiązaniem z nauczycielem stosunku pracy, zgodnie z organizacją pracy szkoły. Zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Edukacji Narodowej z dnia 3 sierpnia 2008 roku, nauczyciel jest uprawniony do „trzynastki” mimo nie przepracowania sześciu miesięcy, jeżeli jest zatrudniony w szkole zgodnie z organizacją roku szkolnego tzn. od dnia 1 września danego roku. Taka wykładnia została również potwierdzona w stanowisku Ministerstwa Edukacji Narodowej, opublikowanego w dniu 17 marca 2010 roku, gdzie stwierdzono iż wprowadzenie zastrzeżenia nawiązania stosunku pracy z nauczycielem w trakcie roku kalendarzowego, zgodnie z organizacją pracy szkoły, świadczy o tym, że zamiarem ustawodawcy nie było przyznanie nauczycielom bezwarunkowego prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, bez względu na długość przepracowanego przez nich okresu. Ponadto należy mieć na uwadze, iż katalog przyczyn warunkujących prawo do tzw. „trzynastki”, gdy nie jest wymagane przepracowanie co najmniej sześciu miesięcy, jest wyczerpujący. Wyjątek dotyczy między innymi nowozatrudnionych nauczycieli, a jego celem jest dostosowanie przedmiotowej regulacji do okoliczności, że zatrudnianie z początkiem roku szkolnego przypada w dacie, która wyłączałaby prawa do świadczenia przez wzgląd na wymóg minimalnego – sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym. Nie bez przyczyny jako przesłankę zastosowania tego wyjątku wskazano bowiem względy organizacyjne pracy szkoły. Nieracjonalnym jest więc sądzić, aby prawodawca zamierzał przyznać prawo do „trzynastki” każdemu nauczycielowi de facto bez względu na datę z jaką został zatrudniony, ponieważ w takim przypadku, zgodnie z przyjętą zasadą racjonalności prawodawcy, wprowadzona zostałaby prosta zasada, że wymóg przepracowania sześciu miesięcy w danym roku kalendarzowym nie obowiązuje w przypadku nawiązania z nauczycielem stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego.

Skoro zaś powódka została zatrudniona z końcem września 2014 roku, to nie mogło być mowy o nawiązaniu stosunku pracy z powódką zgodnie z organizacją pracy szkoły, którą zależność wiązać należy z początkiem roku szkolnego. (k. 25-28)

Na rozprawie w dniu 30 listopada 2016 roku powódka sprecyzowała, iż w niniejszym postępowaniu domaga się zasądzenia na jej rzecz kwoty 1.659,22 złotych brutto tytułem wynagrodzenia dodatkowego za lata 2014 i 2015 wraz z ustawowymi odsetkami od następujących kwot :

- od kwoty 532,54 złotych brutto od dnia 10 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty,

- od kwoty 1.126,68 złotych brutto od dnia 10 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty. (k. 122-122v)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka S. J. (uprzednio S.) oraz pozwany Szkoła Podstawowa im. (...) w dniu 29 września 2014 roku zawarli umowę o pracę na czas określony do dnia 26 czerwca 2015 roku. W oparciu o powyższą powódka została zatrudniona na stanowisku wychowawcy świetlicy. Strony przewidziały, iż wynagrodzenie powódki wynosić będzie kwotę 1.993 złotych brutto.

Zatrudnienie powódki wynikało z konieczności utworzenia dodatkowej świetlicy dla dzieci młodszych - 5-letnich. Powyższe było związane z określoną potrzebą związaną z organizacją nauczania.

(Dowód: umowa o pracę z dnia 29 września 2014 roku- k. 7, świadectwo pracy- k. 8-9, zeznania powódki S. Ł.- k. 122v (nagranie 00:15:13- 00:19:16), zeznania za pozwanego M. B. – k. 122v-123 (nagranie 00:19:28-00:32:04)

Wynagrodzenie miesięczne powódki S. J. obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 2.277,12 złotych brutto.

(Dowód : zaświadczenie – k. 31)

Sąd zważył co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie przedstawionych w sprawie dokumentów, których autentyczność nie została podważona w toku prowadzonego postępowania.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również zeznania stron, które uznał za wiarygodne i zasługujące na uwzględnienie.

W ocenie Sądu powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Na podstawie art. 48 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela nauczycielom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne, czyli tzw. „trzynastka”. Karta Nauczyciela nie określa jednak zasad nabywania i obliczania wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego, odsyłając w tym zakresie do stosowania przepisów ustawy z dnia 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

W oparciu o przywołany art. 48 Karty Nauczyciela, prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego przysługuje nauczycielom zatrudnionym w: publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach oraz zakładach kształcenia i placówkach doskonalenia nauczycieli, działających na podstawie ustawy z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty; zakładach poprawczych, schroniskach dla nieletnich oraz rodzinnych ośrodkach diagnostyczno-konsultacyjnych działających na podstawie ustawy z dnia 26 października 1982 roku o postępowaniu w sprawach nieletnich; publicznych kolegiach pracowników służb społecznych; zatrudnionym przed 21 sierpnia 2003 roku w publicznych placówkach opiekuńczo-wychowawczych oraz ośrodkach adopcyjno-opiekuńczych działających na podstawie ustawy z dnia 29 listopada 1990 roku o pomocy społecznej.

Powyższej przedstawiony podmiotowy zakres zastosowania przepisu art. 48 Karty Nauczyciela, dotyczącego dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla nauczycieli, wynika z postanowień art. 1 oraz art. 91a i art. 91b Karty Nauczyciela.

Zgodnie z treścią art. 2 ust. 1-2 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U.2013.1144 j.t.) pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.

W myśl zaś ust. 3 pkt 1 cyt. przepisu przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w (między innymi) w przypadku nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem i nauczycielem akademickim zgodnie z organizacją pracy szkoły (szkoły wyższej).

Zasady zatem nabywania prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego zawarte zostały w art. 2 cyt. ustawy.

Stosownie do postanowień tego przepisu, prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego przysługuje pracownikowi, który przepracował u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego (a więc w okresie od stycznia do grudnia roku kalendarzowego, za który ustalane jest prawo do „trzynastki”).

Od tego, czy pracownik przepracował u pracodawcy cały rok kalendarzowy, czy też część roku kalendarzowego (jednak co najmniej 6 miesięcy), uzależniona jest wysokość przysługującego pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

W uchwale z dnia 25 lipca 2003 roku (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2003 roku, III PZP 7/03, OSNP 2004, Nr 2, poz. 26), Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że „warunkiem nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości na podstawie art. 2 ust. 1 cyt. ustawy jest efektywne przepracowanie u danego pracodawcy pełnego roku kalendarzowego.

Prawo do „trzynastki” nabędzie także pracownik, który przepracował u danego pracodawcy w sumie 6 miesięcy w roku kalendarzowym, mimo, że zatrudnienie realizowane było w ramach kilku stosunków pracy, a pomiędzy zakończeniem jednego i nawiązaniem kolejnego stosunku pracy wystąpiła przerwa (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1986 r., III PZP 52/85, OSNC 1986, Nr 10, poz. 152, uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1995 r., I PZP 23/95, OSN 1996, Nr 5, poz. 73). Wobec tego, jeśli okres zatrudnienia u pracodawcy wyniósł w sumie co najmniej 6 miesięcy – pracownikowi przysługuje od pracodawcy dodatkowe wynagrodzenie roczne za cały, sumaryczny okres przepracowany u danego pracodawcy w ciągu danego roku kalendarzowego.

Jeśli chodzi o nauczycieli, to w szczególności podkreślić trzeba, że mimo nieprzepracowania 6 miesięcy w roku kalendarzowym, nabywają oni prawo do nagrody rocznej, w przypadkach, gdy rozpoczynają pracę w ciągu roku kalendarzowego, zgodnie z organizacją pracy w szkole, czy też korzystają z urlopu dla poratowania zdrowia.

Wystąpienie jednej z powyższych okoliczności nie pozbawia nauczyciela prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, nawet jeśli z powyższych przyczyn nauczyciel nie przepracował 6 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego.

Wiele problemów z ustaleniem prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego związanych jest z określeniem, czy w danej sytuacji faktycznej rozpoczęcie pracy przez nauczyciela w ciągu roku kalendarzowego nastąpiło zgodnie z organizacją pracy w szkole. Problemy te wynikają z tego, że w przepisach prawa nie zostało zdefiniowane pojęcie „organizacja pracy szkoły”.

Wobec braku ustawowej definicji wskazanego pojęcia, należy je interpretować zgodnie z jego potocznym rozumieniem, czyli jako ogół prac, proces i warunki wykonywania czynności prowadzonych przez szkołę, które odbywają się w danym czasie, zgodnie z góry ustalonym planem. Wobec tego takie czynniki jak np. organizacja roku szkolnego, zmienność pracy szkoły, rozkład poszczególnych zajęć w roku szkolnym są elementami organizacji pracy szkoły.

Mając powyższe na uwadze nawiązanie z nauczycielem stosunku pracy od dnia 1 września jest zgodne z organizacją pracy szkoły – organizacja roku szkolnego mieści się bowiem w pojęciu „organizacja pracy szkoły”, gdyż organizacja roku szkolnego jest elementem organizacji pracy szkoły.

Prawo do „trzynastki” nie przysługuje zaś nauczycielowi za rok kalendarzowy, w którym został zatrudniony po dniu 1 września (stanowisko MEN z dnia 4 grudnia 2009 roku, DS-WPZN-AB-401-02/09, www.rp.pl wydanie z dnia 4 grudnia 2009 roku).(Komentarz Magdalena Sender, podobnie w Komentarzu Andrzeja Barańskiego, w którym wskazano, iż użyte w art. 2 ust. 3 pkt 1 cyt. ustawy określenie "nawiązanie stosunku pracy w trakcie roku

kalendarzowego z nauczycielem [...] zgodnie z organizacją pracy szkoły" wskazuje, że uprawnienie do wynagrodzenia rocznego dotyczy nauczycieli, z którymi stosunek pracy został nawiązany z początkiem roku szkolnego, tj. 1 września. Jeżeli zatem np. stosunek pracy z nauczycielem zostałby nawiązany na okres od dnia 1 października 2001 roku do dnia 31 sierpnia 2002 roku, dodatkowe wynagrodzenie roczne przysługiwałoby jedynie za okres od dnia 1 stycznia do dnia 31 sierpnia 2002 roku.)

W opinii departamentu Strategii, użyte w ustawie o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej określenie "organizacja pracy w szkole (szkoły wyższej)" oznacza sytuację, w której działalność merytoryczna (kształcenie) wymienionych jednostek jest zorganizowana w systemie lat szkolnych (lat akademickich) rozpoczynających się i kończących w innych terminach niż rozpoczęcie i zakończenie roku kalendarzowego. Podsumowując, gdyby ustawodawca zamierzał przyznać prawo do wynagrodzenia rocznego każdemu nauczycielowi niezależnie od tego, z jaką datą został zatrudniony, to nie wpisywałby w art. 2 ust. 3 pkt. 1 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym warunku nawiązania stosunku pracy zgodnie z organizacją pracy szkoły, a po prostu ustaliłby, że przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadku nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem. Wprowadzenie zastrzeżenia nawiązania stosunku pracy z nauczycielem w trakcie roku kalendarzowego zgodnie z organizacją pracy szkoły, zdaniem Departamentu Strategii świadczy o tym, że zamiarem ustawodawcy nie było przyznanie nauczycielom bezwarunkowego prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego (bez względu na to jaki okres przepracowali w ciągu roku kalendarzowego). (stanowisko Ministerstwa Edukacji Narodowej)

W ocenie Sądu orzekającego należy zgodzić się z takim rozumieniem pojęcia „organizacja pracy szkoły”. Takie też jego rozumienie było reprezentowane w toku niniejszego postępowania przez stronę pozwaną.

W świetle powyższego żądanie powódki z przyczyn podanych wyżej nie zasługiwało na uwzględnienie. Powódka nie została bowiem zatrudniona zgodnie z „organizacją pracy szkoły”, bezsprzecznie po dniu 1 września i nie przepracowała okresu uprawniającego do nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego za lata 2014 i 2015.

Sąd nie podziela twierdzeń prezentowanych w tym zakresie przez stronę powodową, iż „organizacja nauczania” (art. 10 ust. 7 KN) jest tożsama z pojęciem „organizacja pracy szkoły”. (artykuł 10 ust. 7 KN stanowi, iż w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego, z osobą rozpoczynającą pracę w szkole, z nauczycielem kontraktowym lub z nauczycielami, o których mowa w ust. 5, stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony)

Zdaniem Sądu przyjmując założenie istnienia racjonalnego ustawodawcy, skoro posługuje się on na gruncie przepisów odmiennymi pojęciami to nie można im przypisywać tożsamych znaczeń.

W świetle powyższego również prezentowane w tym zakresie stanowisko Związku (...) (k. 39-39v) nie zasługiwało w tym zakresie na uwzględnienie.

Mając powyższe na uwadze na mocy art. 2 ust. 1-2, ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej – a contrario orzeczono w punkcie I wyroku.

Zgodnie z treścią art. 98 k.p.c. strona przegrywająca obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, przez co rozumie się również koszty zastępstwa procesowego.

Orzekając o kosztach procesu, w tym kosztach zastępstwa procesowego Sąd miał na uwadze dyspozycję art. 102 kpc, zgodnie z którego treścią w wypadkach szczególnie uzasadnionych, Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Mając na uwadze powyższą regulację, która przyznaje Sądowi pewną swobodę w zasadzaniu kosztów procesu, przy uwzględnieniu zasad słuszności, Sąd uznał, iż w niniejszym postępowaniu niecelowym jest obciążenie powódki kosztami zastępstwa procesowego.

Względy słuszności decydujące o nie obciążeniu kosztami procesu są pojęciem, które może być rozumiane szeroko.

Art. 102 kpc stanowi bowiem, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Sąd zważył, iż w sprawie niniejszej mamy do czynienia ze szczególnie uzasadnionym wypadkiem w rozumieniu art. 102 kpc i nie obciążył strony przegrywającej kosztami.

Zastosowanie przez sąd art. 102 k.p.c powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu.

Do kręgu bowiem okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego - sytuacji życiowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974r., II CZ 223/73).

Przyjmuje się stosowanie art. 102 k.p.c, gdy sprawa ma wątpliwy i dyskusyjny charakter; dochodzone roszczenie powoda wynika z niejasno sformułowanych przepisów; strona przegrywająca znajduje się w wyjątkowo trudnej sytuacji majątkowej, a wytaczając powództwo była subiektywnie przeświadczona o słuszności dochodzonego roszczenia, natomiast strona wygrywająca korzystała ze stałej obsługi prawnej i nie poniosła dodatkowych nakładów na prowadzenie procesu (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 15 maja 2015r., I ACa 51/15).

Do szczególnie uzasadnionych wypadków związanych z przebiegiem procesu można zaliczyć okoliczności konkretnej sprawy, łączące się z charakterem żądania poddanego pod osąd (por. uzasadnienie postanowienia Sadu Najwyższego z 15 czerwca 2011r., V CZ 23/11).

Również przekonanie strony o zasadności zajmowanego stanowiska, może przemawiać za nieobciążaniem jej kosztami przegranego procesu przed sądem pierwszej instancji (por. posiłkowo wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 18 marca 2014r., V Aca 797/13).

W niniejszym postępowaniu odstępując od obciążania powódki powyższymi kosztami Sąd miał na uwadze fakt, iż powódka z racji różnych interpretacji przepisów dotyczących regulacji objętych sporem mogła być subiektywnie przekonana o słuszności swojego stanowiska.

O powyższym orzeczono w punkcie II wyroku.