

Sygn. akt VI P 568/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 stycznia 2018r.

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

W składzie następującym : Przewodniczący SSR Beata Piórek

Protokolant: Magdalena Paplińska

Po rozpoznaniu w dniu 10 stycznia 2018r. w Gdańsku

Sprawy z powództwa K. K.

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G.

O uchylenie kary porządkowej

I. Uchyła karę upomnienia nałożoną na powódkę K. K. w dniu 29 lipca 2016r.

II. Zasądza od pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na rzecz powódki K. K. kwotę 120 zł / sto dwadzieścia złotych / tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

III. Nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku kwotę 30 zł / trzydzieści złotych/ tytułem opłaty od pozwu od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona z ustawy.

Sygn. akt VI P 568/16

UZASADNIENIE

Powódka K. K. pozwem z dnia 1 września 2016 r. wniosła przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. o uchylenie zastosowanej wobec niej w dniu 29 lipca 2016 r. kary porządkowej upomnienia oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że została ukarana karą upomnienia z powodu naruszenia ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy polegającym na odmowie wykonania pacjentowi spoza T. zgłaszającemu się do Poradni POZ w dniu 19 lipca 2016 r. świadczenia medycznego w postaci iniekcji leku M.. Powódka podniosła, że wyjaśniła, iż zastosowała się do dotychczasowej procedury dla osób spoza POZ, która nakazywała odmawiać wykonania świadczenia, za wyjątkiem sytuacji gdy następuje pogorszenie stanu zdrowia pacjenta bądź ma miejsce nagłe zachorowanie. Wskazała, że taka sytuacja nie miała miejsca u pacjenta, który się zgłosił do POZ w dniu 19 lipca 2016 r. Podała, że kierownik takiego sposobu postępowania z pacjentami spoza tutejszego POZ nie zmieniła, dlatego też powódka stosowała się do obowiązującej wówczas praktyki. Nadto wyjaśniła, iż nie zwróciła się lekceważąco do żony pacjenta. Wskazała, że skoro postępowala, tak jak dotychczas to było zalecane, nie może ponosić konsekwencji nie powiadomienia jej o zmienionych procedurach. Podniosła, że jest jedynie pracownikiem pozwanego, zatem to on jest obowiązany do przekazania pracownikom zmian co do stosowanych procedur. Bez pouczenia pracownika o tak istotnych zmianach, nie może on być rozliczany za niestosowanie wprowadzonych zmian. Podała także, że świadczenie ostatecznie zostało wykonane i do końca pobytu poza stałym miejscem zamieszkania, pacjent był leczony w placówce pozwanego. Zdaniem powódki zastosowanie wobec niej kary porządkowej jest niezasadne, co prowadzi do uznania, iż nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa.

(pozew, k. 2-6)

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Sp. z o.o. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że powódka pomimo przedstawienia przez pacjenta pisemnego zlecenia lekarza POZ, leczącego pacjenta w jego miejscu zamieszkania, odmówiła wykonania iniekcji leku M. – choć powyższa czynność należy do obowiązków i kompetencji powódki oraz mieści się w zakresie jej uprawnień i kwalifikacji, a ponadto wynika z zawartej z pozwaną umowy o pracę. Pozwany podniósł, że od udzielonej kary powódka wniosła sprzeciw, którego zasadności pozwana spółka nie uznała i utrzymała swoją decyzję w przedmiocie ukarania. W tym stanie rzeczy w ocenie pozwanego, postępowanie powódki należy ocenić jako nieodpowiedzialne i naganne, a dokonaną przez nią odmowę wykonania iniekcji- za bezpodstawną. Dodatkowo powódka próbując „przekierować” pacjenta po świadczenie do Nocnej Opieki – wprowadziła go w błąd powodując zamieszanie i interwencję żony pacjenta u Kierownika Przychodni. W konsekwencji wymierzona przez pozwaną Spółkę kara jest w pełni zasadna i adekwatna do naruszeń, jakich dopuściła się powódka. Pozwany wskazał także, że zachowanie powódki było również sprzeczne z interesem pracodawcy oraz temu interesowi, rozumianemu nie tylko w znaczeniu materialnym – zagrażało.

(odpowiedź na pozew, k. 32-36)

W piśmie wniesionym w dniu 8 listopada 2016 r. powódka wskazała, że argumentacja strony pozwanej nie podważa prawidłowości twierdzeń strony powodowej. Wskazała, że obecne narzucenie na nią obowiązku udzielania pomocy każdej osobie, bez względu na to czy jest uprawniona do otrzymania usługi medycznej u pozwanego, stanowi jedynie próbę obciążenia ją rzekomym naruszeniem podstawowych obowiązków w dniu 19 lipca 2016 r. Powódka podniosła także, że pozwany nie wykazał, iż powódka winna wykonać usługę żadaną przez pacjenta. Wręcz przeciwnie, zapis zarządzenia potwierdza, iż tego rodzaju procedura nie została by rozliczona przez NFZ. Zatem nie jest objętą umową pozwanej Spółki z NFZ mimo, że tego rodzaju zarzut stanowi podstawę udzielenia powódce kary upomnienia. Podała, że działała zgodnie nie tylko z istniejącą praktyką, ale przede wszystkim z obowiązującą umową. Dlatego też wykonywanie swoich obowiązków zgodnie z zasadami nie może stanowić podstawy do nałożenia na nią kary porządkowej.

(pismo powódki, k. 47-49)

W piśmie procesowym wniesionym w dniu 8 czerwca 2017 r. powódka wskazała, że zastosowana wobec niej kara porządkowa upomnienia z dnia 29 lipca 2016 r. winna zostać uchylona z uwagi na nieprawidłowość jej zastosowania przez pozwanego występujące w płaszczyźnie zarówno formalnej, merytorycznej jak i aksjologicznej. Jak podaje powódka, niedopełnienie przez pracodawcę aspektów formalnych przy zastosowaniu kary porządkowej wynika z przyczyn kompetencyjnych oraz w związku z ujawnionymi w toku procesu brakiem dostatecznej konkretyzacji stawianego powódce zarzutu.

(pismo powódki, k. 77-84)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. K. jest zatrudniona od 2 września 1985 r. (początkowo w Zespole (...) G.-Z. i następnie) u pozwanego (...) Sp. z o.o., z dniem 1 maja 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku starszej pielęgniarki.

Miejscem wykonywania pracy jest Przychodnia (...) w G..

(**dowód:** umowa o pracę, k. 2 akt osobowych, cz. B; dodatkowe zatrudnienie, k. 11 akt osobowych, cz. B; przedłużenie umowy o pracę, k. 17, 19 akt osobowych, cz. B; anulowanie umowy na dodatkowe zatrudnienie, k. 23 akt osobowych, cz. B; powierzenie obowiązków, k. 25, 31 akt osobowych, cz. B; dokonanie podziału ZOZ, k. 43 akt osobowych, cz. B; wypowiedzenie warunków umowy o pracę, k. 59, 94 akt osobowych, cz. B; przekształcenie szpitala, k. 86 akt

osobowych cz. B; połączenie pozwanego, k. 88 akt osobowych cz. B; porozumienie zmieniające do umowy o pracę, k. 96, 100 akt osobowych cz. B; informacja dla pracownika, k. 97 akt osobowych, cz. B; aneks do umowy o pracę, k. 98 akt osobowych cz. B)

Zgodnie z Zarządzeniem nr (...) Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia z dnia 27 czerwca 2016 r. w sprawie warunków zawarcia i realizacji umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej w zakresie podstawowej opieki zdrowotnej, lekarz POZ, może obejmować świadczeniobiorców opieką na podstawie deklaracji wyboru wyłącznie u jednego świadczeniodawcy realizującego umowę o udzielenie świadczeń lekarza (§ 13 pkt 2). Ponadto, zgodnie z § 8 pkt 1 ww. zarządzenia w przypadkach uzasadnionych względami medycznymi, w szczególności w sytuacjach nagłego pogorszenia stanu zdrowia, świadczeniodawca obowiązany jest udzielać świadczeń ubezpieczonemu, nieznajdującym się na liście świadczeniobiorców danego świadczeniodawcy.

Pacjent, kiedy nie może skorzystać z opieki wybranego przez siebie lekarza POZ (deklaracja wyboru lekarza) z uwagi na czasowe przebywanie poza miejscem zamieszkania (np. okres wakacji, urlop) może skorzystać z każdej poradni POZ mającej umowę z NFZ. W takim przypadku jeżeli lekarz uzna, że stan pacjenta wymaga udzielenia świadczenia może udzielić pacjentowi świadczeń zdrowotnych, w tym wystawić recepty, skierowania, zlecenia dla pielęgniarki POZ na podanie leków w formie iniekcji.

(dowód: pismo z Biura Rzecznika Praw Pacjenta, k. 17-18)

Zgodnie z § 8 ust. 8 ww. zarządzeniem poza świadczeniami, o których mowa w ust. 1, **w przypadkach uzasadnionych względami medycznymi, w szczególności w sytuacjach nagłego pogorszenia stanu zdrowia**, świadczeniodawca obowiązany jest udzielać świadczeń:

- 1) **ubezpieczonemu, nieznajdującym się na liście świadczeniobiorców danego świadczeniodawcy;**
- 2) świadczeniobiorcom innym niż ubezpieczeni, na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2-4 ustawy oraz osobom uprawnionym wyłącznie w związku z przepisami, o których mowa w art. 12 pkt 6 i 9 ustawy.

W dniu 19 lipca 2016 r. powódka miała poranną zmianę w POZ, jako pielęgniarka zabiegowa. Około godziny 10-tej zgłosił się pacjent z S. ze zleceniem od swojego lekarza na podawanie leku M. domięśniowo, który był już po jednym zastrzyku i chciał kontynuować te zabiegi w pozwanej placówce.

U pozwanego praktyką było, iż w wypadkach takich jak powyżej odsyłano pacjenta do opieki nocnej (po godzinie 18-iej) bądź świątecznej, gdzie przyjmowany był każdy pacjent, który się zgłosi. Pacjent, który nie należał do pozwanego POZ nie był przyjmowany i nie udzielano mu świadczenia chyba, że występowałby stan zagrożenia życia lub zdrowia, nagłe zachorowanie. W pozwanej placówce - dla pielęgniarek zabiegowych nie były ustalone wewnętrzne procedury, w szczególności na piśmie, jak mają postępować w przypadku pacjentów ze zleceniem od lekarza spoza pozwanego POZ.

Kierownik Przychodni (...) A. K., która zaczęła pracę od 1 01 2016r nie miała wiedzy w zakresie funkcjonującej praktyki opisanej powyżej. W ocenie kierownika, jeśli pacjent przyszedłby ze skierowaniem od lekarza spoza pozwanego POZ, w celu wykonania zabiegu planowego leczenia, to pielęgniarka nie powinna odmówić tego zabiegu. W przypadku obsługi pacjenta z innej części Polski, każdy POZ jest zobligowany do udzielenia takiego świadczenia i umowa z NFZ przewiduje takie możliwości. Pielęgniarki zatrudnione u pozwanego w Przychodni (...) nie posiadały wiedzy do dnia 19 lipca 2016 r. o powyższych zasadach.

Powódka w dniu 19 07 2016r. poinformowała pacjenta z S. odmawiając mu udzielenia świadczenia, że najwygodniej dla niego i najprościej będzie uzyskać świadczenie w nocnej opiece, zaś zlecenie jest na witaminy i nie ulżą one w cierpieniu pacjenta. Żona pacjenta była bardzo wzburzona, powódka wskazała jej, będąc przekonaną, że postępuje słusznie i w interesie pozwanego, że może udać się do kierownika przychodni w celu wyjaśnienia.

Kierownik przychodni A. K. po tym wydarzeniu poinformowała M. L. pielęgniarkę przełożoną powódki, że tego typu świadczenia mają być udzielane i jest możliwość ich rozliczania z NFZ. Niezwłocznie po uzyskaniu tej informacji M.

L. poszła do gabinetu zabiegowego i udzieliła informacji o zmianie zasad pielęgniarcom , w tym powódce . Powódka wcześniej nic nie wiedziała o przedmiotowej zmianie.

Ostatecznie iniekcja została wykonana przez powódkę po wizycie pacjenta u lekarza w pozwanej POZ i zabiegi były kontynuowane w Przychodni (...) pozwanego .

(**dowód:** zeznania K. K., k. 64 (nagranie czas: 00:02:02- 00:27:44), k. 128-129 (nagranie czas: 01:08:43-01:22:09); zeznania świadka M. L., k. 108- 111 (nagranie czas: 00:07:09-00:56:59); zeznania świadka M. B., k. 111-112 (nagranie czas: 00:59:20-01:25:29); zeznania świadka A. K., k. 124-127 (nagranie czas: 00:07:03-01:06:30), zeznania K. W., k. 129-130, (nagranie czas: 01:27:14-01:47:09))

Kierownik Przychodni (...) (...) Sp. z o.o. A. K. zawnioskowała o ukaranie powódki pielęgniarki Przychodni (...) przy Szpitalu (...). (...) w G.- Z. karą porządkową upomnienia za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy polegającym na odmowie udzielenia świadczenia pacjentowi i odesłaniu tego pacjenta do innego świadczeniodawcy, co stanowi działanie na szkodę Spółki i jest zachowaniem przeciwnym względem przyjętych zasad i celów (...) Sp. z o.o. w G..

W uzasadnieniu wskazano, że w dniu 19 lipca 2016 r. ok. godz. 10.00 do gabinetu pielęgniarki podstawowej opieki zdrowotnej, w którym dyżur pełniła powódka zgłosił się pacjent niebędący podopiecznym Poradni Podstawowej Opieki Zdrowotnej w Przychodni (...) w G. - Z.. Pacjent był w trakcie terapii lekiem M. N. (...). miał zlecenie (pisemne) od swojego lekarza podstawowej opieki zdrowotnej z miejsca zamieszkania, tj. S. na wykonanie iniekcji, lek przyniósł ze sobą. Powódka odmówiła wykonania tej procedury i odesłała pacjenta do nocnej i świątecznej opieki zdrowotnej, mimo iż była godzina 10.00 – wg relacji żony pacjenta, która złożyła skargę do kierownika Przychodni (...). Poproszona przez kierownika o wyjaśnienie sytuacji stwierdziła: „bez przesady, to tylko witaminy, to można przerwać”.

(**dowód:** wniosek o nałożenie kary porządkowej, akta osobowe nienumerowane; zeznania świadka A. K., k. 124-127 (nagranie czas: 00:07:03-01:06:30))

W następstwie powyższego, na podstawie art. 108 k.p. z powodu naruszenia przez powódkę ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy polegającego na odmowie wykonania pacjentowi spoza T. zgłaszającemu się do Poradni POZ w dniu 19 lipca 2016 r. świadczenia medycznego w postaci iniekcji leku M., pomimo przedstawienia przez pacjenta pisemnego zlecenia lekarza POZ leczącego pacjenta w miejscu zamieszkania (pacjent był podopiecznym Poradni POZ Spółki (...)- przychodni w S.), a wykonanie tego świadczenia leży w obowiązkach stanowiska pracy i jest objęte umową Spółki NFZ oraz po wysłuchaniu powódki wyjaśnień w dniu 28 lipca 2016 r. w obecności Wiceprezesa ds. Medycznych K. W., Kierownika Przychodni (...) – A. K. oraz Kierownika Działu Kadr i Płac nałożono na K. K. karę upomnienia. Powódka potwierdziła, iż w dniu 29 lipca 2016 r. otrzymała ww. karę upomnienia.

Jednocześnie powódka została prawidłowo pouczone o prawie wniesienia sprzeciwu.

(**dowód:** kara upomnienia, k. 103 akt osobowych cz. B; zeznania K. W., k. 129-130, (nagranie czas: 01:27:14-01:47:09))

Powódka wniosła odwołanie od ww. nałożonej kary upomnienia, nie zgadzając się z zarzuconym przewinieniem.

(**dowód:** odwołanie, k. 104 akt osobowych cz. B)

(...) Związek Zawodowy (...), (...) C. (...)Sp. z o.o. w G. poinformował, iż powódka znajduje się pod jego ochroną. Organizacja związkowa przedstawiła swoje stanowisko pracodawcy .

(**dowód:** informacja o podleganiu ochronie, akta osobowe nienumerowane cz. B , notatka służbowa z 17 08 2016r. k. 107 akt osobowych cz b)

W odpowiedzi na wniesiony sprzeciw powódki od udzielonej kary porządkowej, a także po rozpatrzeniu stanowiska, reprezentującej K. K. Zakładowej Organizacji Związkowej (tj. (...) Związku Zawodowego (...) (...) (...)Sp. z o.o.) przedstawionej na spotkaniu w dniu 17 sierpnia 2016 r., odrzucono sprzeciw i utrzymano w mocy nałożona karę upomnienia.

(**dowód:** stanowisko w sprawie sprzeciwu od udzielonej kary porządkowej, k. 106 akt osobowych cz. B; notatka służbowa, k. 107 akt osobowych cz. B; rozpatrzenie sprzeciwu, k. 108 akt osobowych cz. B)

Pismem z dnia 24 sierpnia 2-16 r. powódka wystąpiła do kierownik Przychodni celem wyjaśnienia procedur przyjmowania pacjentów spoza POZ przychodni, w której zatrudniona jest powódka.

(**dowód:** pismo powódki, k. 122)

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za okres ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia wynosił 3.240 zł.

(**dowód:** zaświadczenie, k. 37)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo K. K. zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w sprawie w oparciu o dowody z dokumentów, w tym zgromadzone w aktach osobowych powoda, których wiarygodność i rzetelność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a także na podstawie zeznań świadków M. L., M. B., A. K. oraz przesłuchanych w charakterze strony na okoliczność ustalenia, czy powódka przestrzegała ustaloną organizację i porządek w procesie pracy jak i na okoliczność przyczyn odmowy udzielenia świadczenia pacjentowi w dniu 19 lipca 2016 r., czy było to zachowanie zgodne z zasadami i celami pozwanego, na okoliczność zasad przyjmowania pacjentów spoza T. ustalonych u pozwanego obowiązującej w tym zakresie procedury u pozwanego - powódki K. K. oraz za pozwanego - K. W..

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 kpc, zgodnie z którym dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie, treści dokumentów strony postępowania nie kwestionowały.

Ustalenia co do przebiegu zatrudnienia powoda były natomiast dokonywane na podstawie dokumentów zgromadzonych w jej aktach osobowych.

Sąd uznał zeznania świadka M. L. za wiarygodne, bowiem były spontaniczne, konsekwentne, a nadto spójne, pozostawały one w zgodzie z przesłuchaniem powódki w zakresie tego, że świadek ani powódka nie posiadały wiedzy w zakresie prawa i obowiązku przyjmowania pacjentów spoza POZ pozwanego ze zleceniem od innego lekarza spoza POZ. Sposób zachowania powódki i świadka opisane przez nie oraz świadka A. K. nie nasuwają żadnych wątpliwości w zakresie tego, iż powódka i świadek były przekonane o tym, że nie mogą udzielić świadczenia pacjentowi ze zleceniem od lekarza z S. . Powódka bowiem natychmiast udzieliła informacji, iż świadczenie może zostać udzielone przez opiekę nocną, pomimo, że była godzina 10 00 rano oraz powódka nie mając żadnych wątpliwości w zakresie powyższego i licząc na poparcie swojej odmowy przez Kierownika przychodni wskazała pacjentowi i jego żonie, aby udali się do kierownika po dalsze uzasadnienie decyzji odmownej powódki. Również zachowanie świadka M. L. w obecności Kierownika A. K., jak zeznała A. K. wskazywało na całkowity brak wiedzy pielęgniarki przełożonej co do tego, że świadczenia należy udzielić.

Zeznania powódki i M. L. poparte są w tym zakresie zeznaniami ich przełożonej A. K..

W takiej sytuacji uznać należy za wiarygodną okoliczność wskazywana przez powódkę i M. L., że w tym zakresie kierowały się praktyką stosowaną u pozwanego obowiązującą od lat, albowiem nielogicznym byłoby odmówienie przez

powódkę świadczenia i skierowanie pacjenta wprost na skargę do kierownika przychodni , gdyby powódka wiedziała , że jej obowiązkiem jest wykonanie świadczenia na podstawie zlecenia od lekarza spoza pozwanego POZ.

M. L. wskazała, iż dopiero po zaistniałym wydarzeniu pani kierownik A. K. (która pełniła funkcję od stycznia 2016 r.) powiedziała, że już wiedzą jak rozliczyć procedurę przyjęcia takiego pacjenta spoza POZ, że jest to dobrze płatna procedura i należy takich pacjentów przyjmować. **Dopiero wtedy poinformowała pielęgniarki, że jest zmiana co do przyjmowania takich pacjentów.** Dodała, że nigdy nie odsyłano pacjenta w stanie zagrożenia życia, a miały odsyłać pacjentów, którzy mieli zlecenie od innego lekarza POZ i tak było od wielu lat. Ta procedura była przyjęta i trwała tak do 19 lipca 2016 r.

Uzupełniająco sąd oparł się na zeznaniach świadka A. K., która wskazała, że wnioskuje o nałożenie kary porządkowej na powódkę z uwagi na to, że powódka odmówiła wykonania świadczenia pacjentowi, który miał zlecenie lekarskie na wykonanie świadczenia w gabinecie pielęgniarki podstawowej opieki zdrowotnej. Okoliczność odmowy pozostaje niesporna pomiędzy stronami. Świadek wskazała na motywację powódki , co zbieżne jest z zeznaniami powódki , że powódka uważała, że nie powinna udzielić tego świadczenia i takie stanowisko powódka przekazała pacjentowi i jego żonie. Świadek stwierdziła, że od wielu lat jest możliwość rozliczania tych pacjentów i o tym wiedzieli lekarze, rejestracja i bardzo się zdziwiła, że pielęgniarki o tym nie wiedzą. Przyznała również, że kara upomnienia została nałożona nie tylko na to, że powódka nie знаła sposobu postępowania, ale odmówiła pacjentowi w sposób kategoryczny, nie próbowała dowiedzieć się jak mu pomóc, a jednym jej celem było to, aby ten pacjent odszedł z pozwanej placówki.

Biorąc pod uwagę powyższą ocenę zeznań przy ustalaniu stanu faktycznego Sąd podszedł z ostrożnością do zeznań świadka M. B. , byłego kierownika Przychodni (...), w szczególności w zakresie w jakim świadek wskazał, że gdy przychodził pacjent ze skierowaniem spoza pozwanej przychodni na wykonanie zabiegu przez pielęgniarki - zasady były takie, że pielęgniarki mogły wykonywać te zabiegi, jeżeli miały skierowanie od lekarza, generalnie chodziło o zlecenie lekarskie i jest to bez znaczenia, czy skierowania było z pozwanej przychodni, czy spoza. Świadek stwierdził , że jeśli pacjent przyszedłby ze skierowaniem od lekarza z Polski w celu wykonania zabiegu planowego leczenia, to pielęgniarka nie powinna odmówić tego zabiegu. Jeśli pacjent przychodził na zlecenie tylko do pielęgniarki, to powinien mieć zlecenie od lekarza kierującego, powinien zostać zewidencjonowany w systemie elektronicznym, najpierw w rejestracji, a potem w gabinecie zabiegowym. Wskazał, że w przypadku obsługi pacjenta z innej części Polski, każdy POZ jest zobligowany do udzielenia takiego świadczenia i umowa z NFZ przewiduje takie możliwości. Podał, że pielęgniarki posiadały taką wiedzę, co stoi jednak w sprzeczności z tym co zeznała M. L. oraz powódka i co pośrednio wynika z zeznań A. K. i jest z tej przyczyny niewiarygodne , tym bardziej , że świadek nie pamięta czy pielęgniarki przychodziły do niego , aby coś ustalić w tym zakresie , a sytuacje takie były rzadkie k. 111 .

Sąd ocenił również za wiarygodne zeznania za pozwanego – K. W., bowiem były one spójne, logiczne i konsekwentne. W szczególności potwierdził, że był przekonany, że zasady udzielania świadczeń od 20 lat są jasne i nie budzą wątpliwości. Wskazał, że odbył rozmowę z M. L. i powódką przed udzieleniem kary na ten temat. Z tego co pamięta K. K. wyrażała swoje wątpliwości - czy to pacjentowi się należy, czy też nie , stwierdził jednak obowiązek udzielenia świadczenia .

Zdaniem Sądu zeznania powódki w całości zasługiwały na uwzględnienie, były one w spornej części zgodne z zeznaniami świadka M. L. , pośrednio zeznaniami świadka A. K. , pozostawały zgodne z zasadami logiki , podała, że gdyby kierownik zalecił jej wykonanie tego zabiegu, to by go wykonała, ale nic nie wiedziała o zmianie wytycznych. Zeznała , tak jak M. L. , że w dniu, kiedy zgłosił się sporny pacjent po jego wizycie , przysłała do niej przełożona i powiedziała, że jest zmiana w tym zakresie informując, że pacjent ma być przyjęty i tacy pacjenci mają być przyjmowani. Powódka widząc, że żona pacjenta była bardzo wzburzona i niezadowolona, skierowała ich do kierownik, gdyż uważała, że postępuje prawidłowo i przestrzega procedur obowiązujących u pozwanego, wierzyła i była pewna, że podejmuje właściwą decyzję i spodziewała się, że kierownik weźmie na siebie wyjaśnienie dlaczego świadczenie nie zostanie udzielone.

W pozostałym zakresie zeznania były zgodne z treścią złożonych do sprawy dokumentów.

Na powódkę nałożono karę porządkową upomnienia z powodu naruszenia ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy polegającej na odmowie wykonania pacjentowi spoza T. zgłaszającemu się do Poradni POZ w dniu 19 lipca 2016 r. świadczenia medycznego w postaci iniekcji leku, pomimo przedstawienia przez pacjenta pisemnego zlecenia lekarza POZ leczącego pacjenta w miejscu zamieszkania.

Przedmiotem ustaleń Sądu było ustalenie organizacji i porządku w procesie pracy u pozwanego w zakresie udzielania świadczeń, w tym spornego świadczenia.

Sąd zważył na podstawie zebranych dowodów, że organizacja i porządek w procesie pracy u pozwanego nie były tak ustalone, aby dla powódki było jasne, że jej obowiązkiem jest udzielenie świadczenia ww. pacjentowi.

Sąd zważył, że żądanie powódki uchylenia nałożonej na nią w dniu 29 lipca 2016 r. kary porządkowej upomnienia uznać należy za uzasadnione.

Kwestią sporną zatem pozostawało ustalenie, czy pozwana wymierzyła powódce karę upomnienia w sposób zgodny z przepisami prawa, jak również czy istniały uzasadnione podstawy do wymierzenia przedmiotowej kary porządkowej.

W pierwszej kolejności należało zbadać, czy pozwany nałożył na powódkę karę upomnienia w sposób zgodny z przepisami prawa.

Odpowiedzialność porządkowa pracowników uregulowana została w art. 108-113 k.p. Odpowiedzialność ta ma charakter niekompensacyjny, represyjno-prewencyjny i jej cel sprowadza się do wymierzenia pracownikowi kar za naruszenie obowiązku przestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Przesłankami zastosowania odpowiedzialności porządkowej są: **bezprawność zachowania – popełnienie przekroczenia porządkowego oraz wina pracownika, rozumiana jako subiektywna naganność jego zachowania, tożsama z zamiarem (bezpośrednim lub ewentualnym) popełnienia przekroczenia albo popełnieniem go wskutek niezachowania ostrożności wymaganej w danych okolicznościach, mimo że sprawca możliwość taką przewidywał albo mógł przewidzieć.**

Zgodnie z art. 108 § 1 k.p. za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może:

- 1) karę upomnienia
- 2) karę nagany.

Uchybienia obowiązkom pracowniczym innym niż te wynikające z wymienionych przekroczeń porządkowych nie uprawniają do stosowania sankcji porządkowych. Pracownik ponosi odpowiedzialność porządkową tylko za naruszenia określonych wyżej obowiązków pracowniczych, a nie za naruszenia wszystkich obowiązków pracowniczych.

Wynikające z art. 108 k.p. środki, jakie pracodawca może zastosować wobec pracownika stanowią zamknięty katalog kar w prawie pracy.

Jak wskazuje W. Perdeus w Komentarzu do Kodeksu Pracy pod red. K. Barana (WKP 2012, w t. 1.3 i 1.4 do art. 108), „przepis art. 108 kp wymienia przyczyny, których zaistnienie uzasadnia zastosowanie jednej z kar w nim przewidzianych, nazywając te przyczyny w innym przepisie (art. 109 § 1 k.p.) po prostu naruszeniem obowiązków. Z punktu widzenia przesłanek odpowiedzialności porządkowej wyznaczają one pierwszą z nich, określaną mianem bezprawności. Na kanwie prowadzonych w piśmiennictwie analiz na temat różnic między odpowiedzialnością porządkową, a dyscyplinarną podniesiono, że ten drugi rodzaj odpowiedzialności wiąże się z okolicznościami

uzasadniającymi ukaranie, nazywanymi przewinieniami (takim określeniem posługuje się *expressis verbis* przepis art. 34 ust. 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych), proponując równocześnie, by na gruncie kodeksowej odpowiedzialności porządkowej, dla podkreślenia jej specyfiki, wspomniane okoliczności nazywać przekroczeniami porządkowymi.

Odwołując się do kryterium rodzaju kary, ustawodawca dzieli, odnoszące się do bezprawności, jako pierwszej przesłanki odpowiedzialności, przekroczenia porządkowe wymienione w przepisie art. 108 kp na dwie grupy.

Przesłankami odpowiedzialności porządkowej pracowników, których wystąpienie uzasadnia pociągnięcie pracownika do tego typu odpowiedzialności pracowniczej są:

- 1) popełnienie przez pracownika przekroczenia porządkowego (bezprawność zachowania);
- 2) wina pracownika.

Do pierwszej, wyróżnionej z uwagi na możliwość zastosowania sankcji typu niemajątkowego, zalicza:

- nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy,
- nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nieprzestrzeganie przepisów przeciwpożarowych,
- nieprzestrzeganie przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Drugą grupę przekroczeń porządkowych, wyodrębnionych z uwagi na ewentualność zastosowania kary majątkowej, stanowią:

- nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych,
- opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia,
- stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy.

Przyjęta w tym przepisie formuła językowa wymienienia przekroczeń porządkowych będących w istocie odzwierciedleniem rodzaju naruszonych obowiązków pracowniczych, wykluczająca traktowanie wskazanych przekroczeń jako ich egzemplifikacji, wskazuje jednoznacznie zamknięty katalog okoliczności uzasadniających odpowiedzialność porządkową. Uchybienia obowiązkom pracowniczym innym niż te wynikające z wymienionych przekroczeń porządkowych nie uprawniają do stosowania sankcji porządkowych.

Wymienione w przepisie art. 108 kp sytuacje uzasadniające zastosowanie kary, dają obraz, o jakie naruszenia ustawodawcy w tej instytucji chodziło – ściśle porządkowe, związane z tym jak zakład funkcjonuje, jak układa swoje działanie, jakie panują w nim zasady itp. Nie odnosi się – i odnosić nie może – do jakości wykonywania obowiązków merytorycznych.

Odpowiedzialność porządkowa to element dyscyplinowania pracownika, skutkujący negatywnymi następstwami dla pracownika i dlatego jego zakres stosowania nie może być rozszerzany.

Za przekroczenie porządkowe można uznać zatem jedynie zachowania pracownika polegające na nieprzestrzeganiu powyższych zakazów lub nakazów ustalających zasady zachowania się pracownika w procesie pracy. Pracownik może w związku z tym ponosić odpowiedzialność porządkową tylko za naruszenia określonych obowiązków pracowniczych. Warto w tym miejscu dokonać porównania treści art. 108 § 1 i 2 k.p. z treścią art. 100 k.p., w którym zostały określone podstawowe obowiązki ciążące na pracownikach. Z art. 100 k.p. wynika, że 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, a w szczególności:

- a) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
- b) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
- c) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- d) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- e) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- f) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Pierwszym zachowaniem, jakie nosi znamiona przekroczenia porządkowego, jest nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Użyte przez ustawodawcę sformułowanie jest wyjątkowo nieostre, niezbyt precyzyjnie wskazuje obowiązki, których naruszenie daje podstawę do zastosowania określonych sankcji.

Przez organizację i porządek w procesie pracy należy rozumieć reguły zapewniające niezakłócone funkcjonowanie zakładu pracy. Chodzi o stosowanie się pracowników do reguł organizacyjnych gwarantujących określony ład w zakładzie pracy, nakierowany na poprawny tok czynności oraz należyty wygląd pomieszczeń i poszczególnych stanowisk pracy. Do przykładowych przekroczeń porządkowych naruszających ustaloną organizację i porządek w procesie pracy należy zaliczyć: nieprzestrzeganie czasu pracy (spóźnianie się, wychodzenie z pracy wcześniej, opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia, udział w nielegalnym strajku), wykonywanie w czasie pracy czynności niezwiązanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy, zakłócanie spokoju w miejscu pracy (wszczynanie awantur w miejscu pracy, pobicie współpracowników). Przejawem nieprzestrzegania organizacji i porządku w procesie pracy będzie także – bezpośrednio wymienione przez ustawodawcę – stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w miejscu pracy.

Omawiając przejawy zachowania pracownika dopuszczającego się przekroczenia porządkowego polegającego na nieprzestrzeganiu ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, należałoby ustalić, jak szeroko należy rozumieć pojęcie "ustalona organizacja i porządek w procesie pracy". Przyjmując szerokie znaczenie tego pojęcia, należałoby zastanowić się nad możliwością ukarania pracownika karą porządkową z powodu niezastosowania się przez niego do polecenia przełożonego. Często przyjmuje się, że podstawę nałożenia kary porządkowej stanowi niewykonanie polecenia wydanego przez przełożonego, całkowicie abstrahując od tego, czego polecenie dotyczy. Wydaje się, że odpowiedzialność porządkowa pracownika w razie niewykonania polecenia pracodawcy może wchodzić w grę tylko wtedy, gdy polecenie dotyczy porządku lub organizacji pracy. Skoro kary porządkowe można stosować tylko za naruszenie obowiązków wskazanych w art. 108 k.p., to niewykonanie polecenia może być podstawą ukarania tylko wtedy, gdy polecenie dotyczy właśnie tych powinności. Na przykład pracodawca wydaje pracownikowi polecenie pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownik, powołując się na swoje zmęczenie, odmawia wykonywania pracy ponad obowiązujące go normy czasu pracy. W takim przypadku pracodawca będzie mógł pociągnąć pracownika do odpowiedzialności porządkowej. Jednak polecenia pracodawcy dotyczące sposobu wykonywania pracy, sumienności i staranności nie będą uzasadniały zastosowania odpowiedzialności porządkowej w razie ich niewykonania.

Do pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności porządkowej nie wystarcza bezprawność jego zachowania. Konieczne jest, aby działanie bądź zaniechanie pracownika było w danej sytuacji zawinione. Co prawda, ustawodawca nie przewiduje wprost, że wina jest jedną z przesłanek odpowiedzialności porządkowej pracowników, jednak **z art. 111 k.p. wynika, że przy stosowaniu kary porządkowej bierze się pod uwagę m.in. stopień winy pracownika.** Wina pracownika będzie z reguły występowała w formie umyślnej, choć nie można wykluczyć nieumyślnej. Pracownik umyślnie popełnił przekroczenie porządkowe, jeżeli ma zamiar je popełnić, to jest chce je

popęlnić albo przewidując możliwość jego popełnienia, na to się godzi. Z kolei przekroczenie porządkowe popełnione będzie nieumyślnie, jeżeli pracownik, nie mając zamiaru jego popełnienia, popełnia je jednak na skutek niezachowania ostrożności wymaganej w danych okolicznościach, mimo że możliwość popełnienia przekroczenia porządkowego przewidywał albo mógł przewidzieć, np. pracownik spóźnia się do pracy lub zapomina wpisać się na listę obecności.

Brak możliwości wykazania winy będzie równoznaczny z brakiem podstaw do pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności porządkowej.

Podsumowując rozważania dotyczące przesłanek odpowiedzialności porządkowej, należy podkreślić, że ich wystąpienie nie zobowiązuje pracodawcy do nałożenia na pracownika kary porządkowej, jest to bowiem jedynie jego uprawnienie.

Zgodnie z treścią art. 109 § 1 i 2 kp kara porządkowa nie może być zastosowana po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Nadto kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

Nałożenie przez pracodawcę kary porządkowej bez uprzedniego jego wysłuchania stanowi uchybienie proceduralne, które daje pracownikowi podstawę do złożenia sprzeciwu, a w razie jego nieuwzględnienia przez pracodawcę – do dochodzenia uchylenia kary na drodze sądowej, zgodnie z art. 112 k.p.

Pracodawca ma ponadto obowiązek zawiadomić pracownika na piśmie o zastosowaniu wobec niego kary porządkowej. W zawiadomieniu tym wskazać należy rodzaj naruszenia obowiązków, datę, kiedy doszło do tego naruszenia. Zawiadomienie musi w swojej treści zawierać poza tym pouczenie dla pracownika o możliwości zgłoszenia sprzeciwu i o terminie do jego wniesienia (tj. w ciągu 7 dni od otrzymania zawiadomienia o nałożeniu kary).

Jeśli zastosowanie kary nastąpi z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od zawiadomienia go o nałożeniu kary złożyć sprzeciw. Pracodawca o uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie przez pracodawcę sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia równoznaczne jest z uwzględnieniem tego sprzeciwu (art. 112 § 1 kp). W przypadku odrzucenia sprzeciwu pracownik może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia go o tym przez pracodawcę wystąpić do sądu o uchylenie zastosowanej wobec niego kary porządkowej. (art. 112 § 2 kp).

W tym miejscu wskazać należy, iż pracodawca dochował wymogów formalnych do nałożenia kary, stosownie do § 52 regulaminu pracy pozwanego uprawnionymi do nakładania kar porządkowych są dyrektorzy pionów, na umotywowany wniosek kierownika komórki organizacyjnej / bezpośredniego przełożonego lub z własnej inicjatywy, na powódkę kara została nałożona przez Wiceprezesa ds. Medycznych K. W., po uprzednim wysłuchaniu powódki, zawiadomienie o nałożeniu kary powódka otrzymała na piśmie. Pracodawca zachował terminy i tryb przewidziany wskazanymi powyżej przepisami kodeksu pracy.

Przechodząc do badania merytorycznej zasadności wymierzenia kary porządkowej w ocenie Sądu, pozwany pracodawca nie wykazał, aby zaistniały uzasadnione podstawy do wymierzenia powódce kary upomnienia.

Zgodnie z Zarządzeniem nr (...) Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia z dnia 27 czerwca 2016 r. w sprawie warunków zawarcia i realizacji umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej w zakresie podstawowej opieki zdrowotnej, lekarz POZ, może obejmować świadczeniobiorców opieką na podstawie deklaracji wyboru wyłącznie u jednego świadczeniodawcy realizującego umowę o udzielenie świadczeń lekarza (§ 13 pkt 2). Ponadto, zgodnie z § 8 pkt 1 ww. zarządzenia **w przypadkach uzasadnionych względami medycznymi, w szczególności w sytuacjach nagłego pogorszenia stanu zdrowia**, świadczeniodawca obowiązany jest udzielać świadczeń ubezpieczonym, **nieznajdującym się na liście świadczeniobiorców** danego świadczeniodawcy.

Natomiast w myśl z § 8 ust. 8 Zarządzenia nr (...) Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia z dnia 27 czerwca 2016 r. w sprawie warunków zawarcia i realizacji umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej w zakresie

podstawowej opieki zdrowotnej poza świadczeniami, o których mowa w ust. 1, **w przypadkach uzasadnionych względami medycznymi, w szczególności w sytuacjach nagłego pogorszenia stanu zdrowia, świadczeniodawca obowiązany jest udzielać świadczeń:**

- 1) **ubezpieczonym, nieznajdującym się na liście świadczeniobiorców danego świadczeniodawcy;**
- 2) świadczeniobiorcom innym niż ubezpieczeni, na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2-4 ustawy oraz osobom uprawnionym wyłącznie w związku z przepisami, o których mowa w art. 12 pkt 6 i 9 ustawy.

Podkreślenia wymaga, iż przesłankami odpowiedzialności porządkowej pracownika są wina i bezprawność jego zachowania, powodujące naruszenie obowiązków pracowniczych.

Wina pracownika przy zastosowaniu kary porządkowej będzie najczęściej umyślna, choć nie można wykluczyć również winy nieumyślnej. Bezprawność natomiast należy ocenić nie tylko przez pryzmat obowiązujących przepisów, ale także przez prawnie skuteczne polecenie przełożonych (wyrok Sądu Najwyższego z 27 lipca 1990 r., I PRN 26/90).

Mając na uwadze fakt, że powódka po odmowie udzielenia spornego świadczenia, wskazała wprost kierownika placówki, do której miała się udać żona pacjenta w celu uzasadnienia odmowy wykonania zabiegu, jedynym logicznym wnioskiem wynikającym z takiego zachowania powódki jest taki, że powódka nie posiadała wiedzy, że organizacja i porządek w procesie pracy nakazuje udzielenie świadczenia. Wniosek ten zresztą wynika nie tylko z analizy zeznań powódki i świadka M. L., ale również świadka A. K. i członka zarządu pozwanego K. W..

Strona pozwana nie wykazała przy tym, aby powódka była należycie zaznajomiona z organizacją i porządkiem pracy w zakresie udzielania takich świadczeń, co więcej, u pozwanego nie obowiązywała żadna procedura wewnętrzna w tym zakresie. Podnieść należy również, że osoby zarządzające przychodnią nie uważały, wdrożenie takiej procedury było konieczne co do świadczeń ze zleceniem lekarza spoza rejonu przychodni pozwanego. **Wobec powyższego nie można uznać, że powódka naruszyła ustaloną organizację i porządek w procesie pracy w sposób świadomy, brak jest zatem po stronie powódki niezbędnej przesłanki do nałożenia kary w postaci zawinięcia.** Stwierdzić należy, że organizacja pozwanej placówki w lipcu 2016r. w zakresie udzielania tego rodzaju świadczeń nie została prawidłowo ustalona – m. in. brak procedury na piśmie czy jakichkolwiek szkoleń w tym zakresie personelu. Zwrócić należy również uwagę na to, że gdy powódka została poinformowana o tym, że świadczenie pacjentowi ma zostać udzielone, zastosowała się do tego i wykonała zabiegi. Należy uznać w świetle przeprowadzonych w sprawie dowodów, że istnieją zastrzeżenia co do organizacji pracy u pozwanego, skoro powódka nie posiadała wiedzy, że ma od razu udzielić tego świadczenia. W takiej sytuacji wątpliwym jest powołanie się przez stronę pozwaną jedynie na (...) Zarządzenia nr (...) Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia z dnia 27 czerwca 2016 r. w sprawie warunków zawarcia i realizacji umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej w zakresie podstawowej opieki zdrowotnej poza świadczeniami, o których mowa w ust. 1, **w przypadkach uzasadnionych względami medycznymi, w szczególności w sytuacjach nagłego pogorszenia stanu zdrowia, świadczeniodawca obowiązany jest udzielać świadczeń:**

- 1) **ubezpieczonym, nieznajdującym się na liście świadczeniobiorców danego świadczeniodawcy; tj,** w sytuacji kiedy istnieją różne możliwości interpretacji sformułowania „względów medycznych”, o jakich mowa w powołanym powyżej przepisie, a personel średni medyczny nie był z interpretacją ta przez stronę pozwaną prawidłowo zaznajomiony i udzielał świadczeń jedynie w sytuacji pogorszenia stanu zdrowia pacjenta czy nagłego zachorowania.

W konsekwencji, Sąd uchylił karę upomnienia nałożoną na powódkę K. K. w dniu 29 lipca 2016 r. (pkt I wyroku) na podstawie art. 112 k.p. w zw. z art. 108 § 1 pkt 1 k.p. a contrario z uwagi na brak winy powódki.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 kpc, art. 99 kpc przy uwzględnieniu zasady odpowiedzialności za wynik procesu w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265) (pkt II wyroku) zgodnie ze stawka minimalną.

W pkt III wyroku orzeczono o kosztach sądowych, na które składa się kwota 30 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu od uiszczenia, której powódka była zwolniona z mocy prawa, którą Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego Gdańsk - Południe w Gdańsku na podstawie art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 300 ze zm.).