

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 22 maja 2017r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący:SSR Grażyna Szlufik

Protokolant:Paulina Zgłobicka

po rozpoznaniu w dniu 22 maja 2017 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa T. B.

przeciwko (...) Bank S.A. w W.

o uchylenie kary porządkowej

I. uchyła karę porządkową nagany z dnia 30 czerwca 2016 roku, udzieloną powodowi T. B. przez stronę pozwaną (...) Bank S.A. w W.;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 120,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 30 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

UZASADNIENIE

Powód T. B. pozwem wniesionym w dniu 05 sierpnia 2016 r. (prezentata Biura Podawczego Sądu) domagał się uchylenia kary porządkowej nagany nałożonej dnia 30 czerwca 2016 r. oraz zasądzenia od strony pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, że jest pracownikiem strony pozwanej zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, aktualnie na stanowisku negocjatora w Departamencie Windykacji Telefonicznej na O. Windykacji, w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa o pracę została zmieniona porozumieniem z dnia 01 grudnia 2015r. dotyczącym zmiany warunków zatrudnienia tj. wynagrodzenie za pracę zostało podwyższone o 200zł brutto.

Powód podał, że pozwana Spółka pismem z dnia 30 czerwca 2016r. nałożyła na niego karę porządkową nagany, wskazując w uzasadnieniu na naruszenie ustalonej organizacji i porządku pracy poprzez naruszenie Instrukcji Prowadzenia Rozmów w D. z dnia 01 lipca 2015r., w szczególności jej ustępu 4 – używanie elementów zabronionych w rozmowie z klientem. Wskazał, że został poinformowany o nałożeniu kary nagany w dniu 08 lipca 2016r., a przewinienie jakiego dopuścił się miało miejsce w dniu 27 czerwca 2016r.

Powód podniósł, że pismem z dnia 15 lipca 2016r. wniósł od nałożonej kary porządkowej nagany sprzeciw do strony pozwanej, która pismem z dnia 20 lipca 2016r. nie uwzględniła sprzeciwu.

Powód podał, że nie zgadza się z nałożoną na niego karą nagany i wnosi o jej uchylenie lub o zmianę na karę porządkową upomnienia.

Podniósł, że strona pozwana naruszyła, w jego ocenie, przepis art. 109 § 2 k.p. zgodnie, z którym kara porządkowa może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Powód stwierdził, że jak wynika z powyżej powołanego przepisu, obowiązek wysłuchania pracownika jest powiązany z ochronną funkcją prawa pracy i ma na celu umożliwienie pracownikowi ustosunkowania się do zarzutów pracodawcy, co do jego postępowania, a patrząc szerzej na dany problem, ma on też pośrednio na celu dokładne ustalenie i wyjaśnienie okoliczności danego zdarzenia.

Kolejno powód wskazał, że na uwagę zasługuje fakt, iż w jego przypadku nie doszło do wysłuchania przed nałożeniem kary. Została przeprowadzona co prawda w dniu 27 czerwca 2016r. tj. w dniu popełnienia przewinienia, tzw. rozmowa dyscyplinująca, podczas której pouczonego powoda w jaki sposób należy prawidłowo przeprowadzać rozmowy na etapie ZM i zasadach wynikających z polityki jakości D.. Powód został także pouczone o obowiązkach dotyczących uprzejmego traktowania klientów banku, w tym, iż zabronione jest obrażanie klientów, jak też stosowanie nieprofesjonalnych wypowiedzi. Podniósł, że podczas tej rozmowy zobowiązał się osobiście, iż sytuacja jaka się wydarzyła w dniu 27 czerwca 2016r. nigdy więcej nie będzie już miała miejsca.

Powód zarzucił, że strona pozwana podczas tej rozmowy oprócz pouczenia pracownika (powoda) o właściwym zachowaniu i powołaniu się na instrukcje obowiązujące w zakładzie pracy, nie dokonała wysłuchania pracownika tj. nie ustaliła jaka była przyczyna takiego właśnie zachowania powoda, co wpłynęło na takie, a nie inne zachowanie się powoda oraz czy działał wówczas np. pod wpływem stresu.

Powód zwrócił uwagę, że w lipcu 2015r., czyli po 1,5 roku wzorowej pracy na stanowisku ds. poszukiwania kontaktu otrzymał od Dyrektora Banku propozycję pracy na stanowisku negocjatora, co wiązało się zarówno z podwyższeniem wynagrodzenia jak też z wyższymi premiami. Na aktualnym stanowisku negocjatora pracuje od dnia 01 sierpnia 2015r., wykazując się bardzo dobrymi wynikami, za które w grudniu 2015r. otrzymał podwyżkę wynagrodzenia o 200zł brutto. Ponadto od 6 miesięcy mieści się w czołówce najlepszych wyników grupy zespołu (...). Wskazał, że kilkakrotnie otrzymał już premie uznaniowe za dobre wyniki, a co więcej, w zeszłym tygodniu lider powoda wytypował go oraz trzy inne osoby z całego ZM, w którym pracują łącznie 33 osoby, do awansu do grupy zajmującej się najwyższymi saldami. Podkreślił, że do tej grupy trafiają pracownicy, którzy mają bardzo dobre wyniki i pracują solidnie.

Powód podniósł, że wykonywał swoje obowiązki zawsze sumiennie i zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz regulaminami i instrukcjami obowiązującymi w Banku. Przewinienie jakiego dopuścił się w dniu 27 czerwca 2016r. było jego pierwszym naruszeniem obowiązków pracowniczych. Podał, że bardzo żałuje, iż postąpił w ten sposób i jednocześnie wskazał, że jego niestosowne zachowanie podczas rozmowy z klientem wynikało prawdopodobnie z dużego stresu w jakim się znalazł związanego z sytuacją rodzinną.

Strona pozwana (...) Bank S.A. z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu w pierwszej kolejności zaprzeczyła by nie doszło do wysłuchania powoda. Podała, że w dniu 27 czerwca 2016r. odbyto z powodem rozmowę, co potwierdza również on sam i w jej trakcie powód przedstawił swoje stanowisko w sprawie.

Strona pozwana podniosła, że okoliczności przytoczone w pozwie (dotychczasowe poprawne wykonywanie obowiązków) zostały uwzględnione przy ukaraniu pracownika. Bowiem zachowanie powoda (co sam przyznaje) było nie tylko naruszeniem wewnętrznych przepisów strony pozwanej, ale po prostu zasad współzycia społecznego w ogólności – z pewnością popełnionym z winy umyślnej.

Kolejno wskazała, że nie sposób też zgodzić się z tezą pozwu, iż okolicznością usprawiedliwiającą niegrzeczne zachowanie powoda były jego problemy rodzinne. W zetknięciu bowiem z dobrym imieniem pracodawcy (bo przecież powód w rozmowie nie występował jako osoba prywatna lecz przedstawiciel pozwanego) trudno uznać to jako przesłankę ekskulpującą powoda.

W dalszej części odpowiedzi na pozew strona pozwana podała, że wyrazem wzięcia pod uwagę dotychczas dobrej pracy powoda było właśnie zastosowanie kary porządkowej, bo trudno nie zauważyć, iż zachowanie powoda wyczerpywało również przyczyny uzasadniające rozwiązanie z nim umowy o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny :

Powód T. B. został zatrudniony u strony pozwanej (...) Bank S.A. z siedzibą w W., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 15 listopada 2013r. do dnia 31 stycznia 2014 r., natomiast od dnia 01 lutego 2014r. do dnia 31 sierpnia 2014r. i od dnia 01 września 2014r. do dnia 31 sierpnia 2015r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, na stanowisku specjalisty ds. poszukiwania kontaktu w Zespole (...) w Wydziale (...) Procesu Windykacji w Departamencie Windykacji Telefonicznej w O. Windykacji w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na mocy porozumienia stron powodowi w okresie od dnia 01 sierpnia 2015r. do dnia 31 sierpnia 2015r. powierzono nowe stanowisko pracy – negocjatora w Departamencie Windykacji Telefonicznej w O. Windykacji w wymiarze pełnego etatu.

W dniu 20 sierpnia 2015r. strona pozwana zawarła z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 01 września 2015r. zatrudniając jego na stanowisku negocjatora w Departamencie Windykacji Telefonicznej w O. Windykacji w wymiarze pełnego etatu, z wynagrodzeniem miesięcznym 2.000zł brutto.

Dowód: dokumentacja za warty w aktach osobowych powoda , a w szczególności : umowa o pracę na okres próbny z dnia 14 listopada 2013r., umowa na czas określony z dnia 31 stycznia 2014 r. i z dnia 26 sierpnia 2014r. , aneksy do umów o pracę na czas określony, umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 20 sierpnia 2015 r.

W dniu 27 czerwca 2016r. powód wykonywał jak co dzień swoje obowiązki negocjatora. W czasie przeprowadzania rozmowy windykacyjnej z kolejnym klientem Banku, u którego od trzech dni utrzymywało się zadłużenie na umowie, klient odmawiał podania danych weryfikacyjnych tj. daty urodzenia, nazwiska panińskiego matki czy adresu zamieszkania. Przeprowadzanie takich rozmów jest objęte tajemnicą bankową i dlatego przed przystąpieniem do nich jest niezbędne uzyskanie danych weryfikacyjnych. Powód kilka razy prosił klienta o podanie tych danych i wyjaśniał, że nie dzwoni do niego z nową ofertą finansową tylko celem załatwienia bieżących spraw. Klient nadal oponował podaniu swoich danych, zaczął się śmiać i w sposób lekceważący rozmawiał z powodem.

Powód po kolejnej nieudanej próbie weryfikacji powiedział do klienta: „ dobra, nie chce mi się z panem dalej gadać” i rozłączył się.

W tym czasie przez salę gdzie pracuje powód przechodził Kierownik Zespołu Monitoringu p. B. W. i usłyszał ostatnie stwierdzenia powoda. Udał się do swojego gabinetu i odsłuchał całą przeprowadzoną rozmowę powoda z ostatnim klientem. Uznając, że zachowanie powoda w sposób rażący narusza obowiązujące w Banku procedury, sporządził na tę okoliczność standardową notatkę służbową i poprosił do siebie bezpośredniego przełożonego powoda lidera operacyjnego p. R. B. i powoda, aby przeprowadzić z nim rozmowę dyscyplinującą.

Pan B. W. przedstawił powodowi w jakim celu został poproszony, następnie wspólnie odsłuchali rozmowę z klientem i przeanalizowali jej treść. Kierownik powiedział powodowi, że jest niedopuszczalne, aby w taki sposób zwracać się do klienta Banku. Powód przyznał mu rację, stwierdzając, że nie powinien tak mówić do klienta.

Pan B. W. okazał wówczas powodowi sporządzoną notatkę służbową, w której podano, że w dniu 27 czerwca 2016r. powód naruszył Instrukcję Prowadzenia Rozmów w D., w szczególności jej ustęp 4 dot. elementów zabronionych w rozmowie z klientem.

Stwierdzono w niej, że zachowanie powoda było nieadekwatne do postawy jaką reprezentował rozmówca oraz do sytuacji na umowie.

Ponadto podano w notatce, że: „Podczas rozmowy dyscyplinującej pouczono w zakresie prawidłowego prowadzenia rozmów na etapie ZM i zasadach wynikających z polityki jakości D.. Pan T. B. został poinformowany o jego obowiązkach dotyczących uprzejmego traktowania klientów Banku, a w szczególności, że zabronione jest obrażanie rozmówcy, wywołanie i podtrzymanie sytuacji konfliktowych, a także nieprofesjonalne wypowiedzi.” W posumowaniu notatki wskazano: „W związku ze skalą zdarzeń, ustalono, iż tego typu sytuacja nigdy więcej nie będzie mieć miejsca, do czego Pan T. B. zobowiązuje się dołożyć wszelkich starań. W sytuacji powielania zdarzenia analogicznej rangi wobec Pracownika zostaną wyciągnięte konsekwencje”.

Ponadto powód napisał odrębne oświadczenie, w którym podał, że w nawiązaniu do rozmowy z dnia 27 czerwca 2016r. jego sposób prowadzenia rozmowy z klientem Banku odbywał się w sposób niewłaściwy. Zapewnił, że dołoży wszelkich starań, aby podobna sytuacja się nie powtórzyła.

Po podpisaniu przez powoda powyższej notatki służbowej Kierownik B. W. poinformował go, że w związku ze skalą wykroczenia w oparciu o obowiązujące procedury, będzie wnioskował o ukaranie jego karą nagany. Powód stwierdził, że w jego ocenie w zupełności wystarczająca jest przeprowadzona rozmowa dyscyplinująca i sporządzona w tej sprawie notatka służbowa oraz jego pisemne zobowiązanie do przestrzegania Regulaminu pracy.

Po tym zdarzeniu powód przez kilka dni korzystał z urlopu wypoczynkowego i po powrocie do pracy w dniu 08 lipca 2016r. Kierownik p. B. W. poprosił jego do siebie i wręczył mu karę nagany udzieloną pismem datowanym na dzień 30 czerwca 2016r. w związku z dopuszczeniem się przez niego naruszenia ustalonej organizacji i porządku pracy. W uzasadnieniu kary został powtórzony opis zdarzenia zawarty w notatce służbowej z dnia 27 czerwca 2016r. Strona pozwana stwierdziła na koniec, że zachowanie powoda jest rażącym naruszeniem obowiązujących w Banku standardów prowadzenia rozmów oraz ogólnie przyjętych zasad kultury osobistej.

Po odebraniu kary nagany na piśmie i potwierdzeniu jej otrzymania powód powiedział Kierownikowi, że została ona nałożona z naruszeniem przepisów Kodeksu pracy ponieważ nie został on wysłuchany przed jej udzieleniem, i zapowiedział złożenie sprzeciwu.

Dowód: -odpis notatki służbowej z dnia 27 czerwca 2016r. k. 8;

-odpis kary nagany z dnia 30 czerwca 2016r. k.9;

-oświadczenie powoda z dnia 27 czerwca 2016r. w aktach osobowych powoda;

-wniosek o ukaranie powoda karą nagany w aktach osobowych powoda;

-zeznania świadka B. W. k.43 (płyta CD nagrania rozprawy z dnia 05 kwietnia 2017 r. k. 45) , transkrypcja rozprawy k. 47 do 49 v ;

-przesłuchanie powoda k. 44 (płyta CD nagrania rozprawy z dnia 05 kwietnia 2017 r. k. 45) , transkrypcja rozprawy k. 50 do 52.

Pismem z dnia 15 lipca 2016r. powód złożył sprzeciw od nałożonej kary nagany. W treści pisma wskazał, że przed wymierzeniem kary, wbrew przepisom art. 109 § 2 k.p. nie został wysłuchany, a jedynie w dniu 27 czerwca 2016r. została przeprowadzona z nim rozmowa dyscyplinująca.

Nadto wskazał, że nałożona na niego kara nagany jest w jego odczuciu niewspółmierna do wagi naruszenia, które miało miejsce.

W odpowiedzi na sprzeciw strona pozwana poinformowała, że nie uwzględniła sprzeciwu. Jednocześnie pouczyła powoda, że posiada prawo wniesienia sprzeciwu do Dyrektora Biura Administracji Kadrowo-Płacowej w terminie 7 dni od daty zawiadomienia o ukaraniu, a w przypadku odrzucenia sprzeciwu prawo wystąpienia do Sądu Rejonowego

– Sądu Pracy dla W. – Ż. w W. lub Sądu właściwego dla miejsca świadczenia pracy o uchylenie kary w terminie 14 dni od daty zawiadomienia o nie uchyleniu kary.

Dowód: - odpis sprzeciw u k. 10 ,

- odpis odpowiedzi na sprzeciw k. 11 ,

- zeznania świadka B. W. k.43 (płyta CD nagrania rozprawy z dnia 05 kwietnia 2017 r. k. 45) , transkrypcja rozprawy k. 47 do 49v;

-przesłuchanie powoda k.44 (płyta CD nagrania rozprawy z dnia 05 kwietnia 2017 r. k. 45) , transkrypcja rozprawy k. 50 do 52.

W trakcie zatrudnienia u strony pozwanej powód wcześniej nie otrzymał kary porządkowej. Na trzy dni przed wręczeniem jemu kary nagany została mu przyznana premia w wysokości 500zł za dobre wyniki w pracy.

Powód w dniu 27 czerwca 2016r. był przemęczony zarówno bardzo trudną sesją egzaminacyjną na uczelni jak i pracą ponieważ przed sesją pracował dłużej niż 8 godzin dziennie gdyż brał wolne, aby mieć czas na naukę.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 3.547, 10 zł brutto.

Dowód: - przesłuchanie powoda k.44 (płyta CD nagrania rozprawy z dnia 05 kwietnia 2017 r. k. 45), transkrypcja rozprawy k. 50 do 52;

- zaświadczenie z dnia 24 października 2016r. w aktach osobowych powoda .

U strony pozwanej obowiązuje Regulamin Pracy i Instrukcja Prowadzenia Rozmów w Departamencie Windykacji Telefonicznej.

Dowód: - odpis Regulaminu Pracy strony pozwanej k. 60 do 69;

- odpis Instrukcja Prowadzenia Rozmów w Departamencie Windykacji Telefonicznej strony pozwanej k. 70 do 78.

Sąd zważył, co następuje :

Powództwo jako uzasadnione podlegało uwzględnieniu w całości.

W niniejszym postępowaniu powód T. B. domagał się uchylenia kary porządkowej nagany nałożonej w dniu 30 czerwca 2016r.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym zwłaszcza na dokumentacji zawartej w aktach osobowych powoda, odpisach: dokumentów dotyczących wymierzenia kary porządkowej, Regulaminie Pracy i Instrukcji Prowadzenia Rozmów w Departamencie Windykacji Telefonicznej strony pozwanej jak również na zaświadczeniu o wysokości wynagrodzenia powoda, których to autentyczności i wiarygodności nie podważyła skutecznie żadna ze stron postępowania.

Nadto, Sąd przeprowadził dowód z zeznań świadka B. W. na okoliczność przebiegu rozmowy dyscyplinującej w dniu 27 czerwca 2016 r. i nie wysłuchaniu powoda przed ukaraniem karą nagany oraz przyczyny ukarania powoda karą porządkową. Sąd przeprowadził również dowód z przesłuchania powoda.

Odnosząc się do dowodów osobowych Sąd dał wiarę zeznaniom złożonym przez świadka B. W., w tym zakresie, w jakim korespondowały one ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Natomiast walorem wiarygodności Sąd obdarzył zeznania złożone przez powoda jako spójne, rzeczowe i korespondujące z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Tytułem wstępu wskazać należy, że 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 stosować: a) karę upomnienia b) karę nagany (art. 108 § 1 k.p.).

Po myśli art. 109 § 1 k.p. kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (art. 109 § 2k.p.).

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd doszedł do przekonania, że wymierzenie powodowi kary porządkowej nagany było nieprawidłowe pod względem formalnym.

Sąd ustalił, że w dniu 27 czerwca 2016r. powód wykonywał jak co dzień swoje obowiązki negocjatora. W czasie przeprowadzania rozmowy windykacyjnej z kolejnym klientem Banku, u którego od trzech dni utrzymywało się zadłużenie na umowie, klient odmawiał podania danych weryfikacyjnych tj. daty urodzenia, nazwiska panińskiego matki czy adresu zamieszkania. Przeprowadzanie takich rozmów jest objęte tajemnicą bankową i dlatego przed przystąpieniem do nich jest niezbędne uzyskanie danych weryfikacyjnych. Powód kilka razy prosił klienta o podanie tych danych i wyjaśniał, że nie dzwoni do niego z nową ofertą finansową tylko celem załatwienia bieżących spraw. Klient nadal oponował podaniu swoich danych, zaczął się śmiać i w sposób lekceważący rozmawiał z powodem.

Powód po kolejnej nieudanej próbie weryfikacji powiedział do klienta: „dobra, nie chce mi się z panem dalej gadać” i rozłączył się.

Jak wynika z dokonanych ustaleń w tym czasie przez salę gdzie pracuje powód przechodził Kierownik Zespołu Monitoringu p. B. W. i usłyszał ostatnie stwierdzenia powoda. Udał się do swojego gabinetu i odsłuchiwał całą przeprowadzoną rozmowę powoda z ostatnim klientem. Uznając, że zachowanie powoda w sposób rażący narusza obowiązujące w Banku procedury, sporządził na tę okoliczność standardową notatkę służbową i poprosił do siebie bezpośredniego przełożonego powoda lidera operacyjnego p. R. B. i powoda, aby przeprowadzić z nim rozmowę dyscyplinującą.

Sąd ustalił, że podczas tej rozmowy wspólnie odsłuchano przeprowadzoną rozmowę i przeanalizowali jej treść. Kierownik powiedział powodowi, że jest niedopuszczalne, aby w taki sposób zwracać się do klienta Banku. Powód przyznał mu rację, stwierdzając, że nie powinien tak mówić do klienta.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wykazał, że pismem datowanym na 30 czerwca 2016r. pracodawca udzielił powodowi karę porządkową nagany.

Zdaniem Sądu strona pozwana przed zastosowaniem przedmiotowej kary nie wysłuchała powoda. Przeprowadzenie rozmowy dyscyplinującej w dniu 27 czerwca 2016r. nie można bowiem uznać za jego wysłuchanie przez pracodawcę.

Powód w czasie tej rozmowy – jak Sąd ustalił – jedynie przyznał rację Kierownikowi, że nie powinien w taki sposób odezwać się do klienta. Natomiast Kierownik nie starał się ustalić co było przyczyną takiego zachowania się powoda i w tym zakresie nie poprosił powoda o złożenie wyjaśnień.

Mając powyższe na uwadze Sąd uchylił karę porządkową nagany z dnia 30 czerwca 2016r. udzieloną powodowi przez stronę pozwaną.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie II sentencji wyroku na podstawie zasady wyrażonej w art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie, z którą strona przegrywająca obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi poniesione koszty procesu. Na koszty procesu w niniejszej sprawie składają się poniesione przez powoda koszty ustanowienia pełnomocnika w sprawie, wynikające z § 15 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804) i wynoszą 120zł.

W pkt III wyroku, Sąd na podstawie art. 98 §1 k.p.c. i art. 113 ust.1 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2016r. poz.623) nakazał stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa kwotę 30,00 zł tytułem opłaty sądowej od uiszczenia, której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Dla tych motywów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.