

Sygnatura akt X P 639/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Wrocław, dnia 31 października 2014 r.

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

Przewodniczący SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy K. O., A. P.

Protokolant Dominika Otmar

po rozpoznaniu w dniu 31 października 2014 r. we Wrocławiu sprawy

z powództwa E. M.

przeciwko (...) sp. z o.o. w B.

o odszkodowanie za wypowiedzenie umowy o pracę, sprostowanie świadectwa pracy

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej 137 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 28.05.2014 r. (data prezentaty) skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) sp. z o.o. w B. powódka E. M. domagała się zasądzenia kwoty 10.000 zł tytułem odszkodowania i zadośćuczynienia i wskazania w świadectwie pracy, że do rozwiązania umowy doszło za porozumieniem stron.

W uzasadnieniu wskazała, że wskazane przez pracodawcę okresy jej nieobecności w pracy nie przyczyniły się do dezorganizacji pracy. Ponadto nieobecności powódki były związane z wypadkiem przy pracy, który miał miejsce w 2011 r. Ponadto pracodawca pominął w uzasadnieniu wypowiedzenia wcześniejszy okres pracy powódki, kiedy pracowała nienagannie i nie korzystała ze zwolnień lekarskich. Ponadto wskazała, że jej stan zdrowia był związany z mobbingiem i osobistymi intencjami wobec powódki jej kierownika zmianowego.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) sp. z o.o. w B. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew strona pozwana podniosła, że zwolniła powódkę z uwagi na jej długotrwałe nieobecności a nie na ocenę pracy. Podkreśliła, że powódka nie zgłosiła ani mobbingu, ani wypadku w pracy. Wskazała, że częste nieobecności pracowników mają dalekoidące skutki dla organizacji pracy, przez co pozwana monitoruje pracowników często korzystających ze zwolnień i zdarza się, że rozwiązuje z nimi umowy o pracę.

Na rozprawie w dniu 8.10.2014 r. powódka doprecyzowała swoje roszczenie wskazując, że domaga się z tytułu niezgodnego z prawem, zawinionego przez pracodawcę rozwiązania umowy, kwoty trzykrotnego miesięcznego

wynagrodzenia brutto z zaświadczenia. Na wyraźne pytanie Sądu powódka wskazała, że nie domaga się żadnej kwoty z tytułu mobbingu.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. M. była zatrudniona u strony pozwanej w okresie od 1.12.2009 r., początkowo na podstawie umowy na okres próbny, następnie na czas określony, a od 29.02.2012 r. na czas nieokreślony, na stanowisku operator – monter, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dowód: bezsporne, a nadto: dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki (załącznik)

Średnie wynagrodzenie powódki wynosiło 2308,07 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie k. 71

Powódka pracowała w dziale moldingu, odpowiedzialnym za przygotowanie materiału dla działu montażu. Kierownikiem zmianowym powódki był I. G., wyższym przełożonym D. K..

W przypadku opóźnień na etapie moldingu cały proces produkcyjny zostaje zaburzony. Na zmianie pracuje 14 osób, każda ma do obsługi 1 do 4 maszyn. W przypadku braków kadrowych w dziale moldingu, pracę muszą wykonać pozostali pracownicy, w tym „wypożyczeni” z działu montażu, albo proces produkcji ulega spowolnieniu. Opóźnienia odbijają się na marce i wizerunku strony pozwanej.

Strona pozwana szczególnie monitoruje osoby, u których absencja chorobowa jest wyższa niż średnia. 30% to bardzo wysoka absencja chorobowa. Strona pozwana niejednokrotnie po dokonanej analizie zwalniała pracowników z uwagi na wysoką absencję chorobową, skutkującą dezorganizacją pracy.

Dowód: zeznania świadka D. K. k. 92v, 94 (płyta CD)

zeznania świadka I. G. k. 93, 94 (płyta CD)

zestawienie umów rozwiązanych z uwagi na absencję pracowników k. 113-114

częściowo wyjaśnienia powódki k. 115, 116 (płyta CD)

Powódka była pouczona o możliwości zgłoszenia przejawów dyskryminacji, mobbingu, zachowań obraźliwych i agresywnych oraz psychicznych i fizycznych form przymusu.

Powódka była pouczona o możliwości zgłoszenia wypadku w pracy.

Powódka była pouczona o zakazie noszenia większej biżuterii.

Dowód: okoliczność bezsporna, a nadto:

dokument (...) k. 35-37

dokument (...) k. 47-51

zarządzenie nr (...) Dyrektora Generalnego – Ogłoszenie Kodeksu Etycznego k. 5258

oświadczenie powódki z 8.04.2013 r. k. 59

lista uczestników szkolenia „Zakaz noszenia biżuterii” k. 65

wyjaśnienia powódki k. 115, 116 (płyta CD)

W dniu 11.04.2011 r. powódka zgłosiła ból w okolicach biodra. Wezwano pogotowie, powódka poszła do domu i miała poddać się badaniom. Powódka nie zgłosiła, że domaga się ustalenia, że doszło do wypadku przy pracy.

Powódka kontynuowała zatrudnienie, przedstawiała kolejne zaświadczenia, że jest zdolna do pracy na swoim stanowisku pracy.

Dowód: okoliczności bezsporne, a nadto:

korrespondencja mailowa k. 45

karta zlecenia wyjazdu k. 39-40

zaświadczenia k. 66-70

wyjaśnienia powódki k. 115, 116 (płyta CD)

Od 2008 r. 50 osób zgłosiło w pozwanej spółce wypadek przy pracy. Strona pozwana rozwiązała umowy za wypowiedzeniem z 12 z nich, w tym z powódką,

Dowód: rejestr wypadków k. 106-112

Powódka w okresie zatrudnienia nawiązała bliską relację z jednym z pracowników pozwanej A. W.. Relacja ta była przez długi okres ukrywana, również w pracy, z uwagi na rodziny powódki i A. W.. Jednocześnie powódka czuła się adorowana przez kierownika zmianowego I. G., czuła z jego strony nadmierne zainteresowanie. Kiedy I. G. dowiedział się o relacji powódki i A. W., zmienił nastawienie do powódki, nawiązywał w wypowiedziach do jej związku z A. W..

Na wniosek I. G. powódka w dniu 1.10.2013 r. została ukarana karą upomnienia za odmowę zdjęcia zbyt długich kolczyków. Jeszcze przed ukaraniem powódka kolczyki zdjęła. Powódka nie odwołała się od kary.

Powódka czuła się niewłaściwie traktowana przez I. G., co zgłosiła przełożonemu. Na prośbę powódki przeniesiono ją z brygady A do D w dniu 14 października 2013 r.

Z uwagi na reorganizację pracy u pozwanej, po pewnym czasie ponownie zdarzało się, że kierownikiem zmianowym powódki był I. G..

Dowód: dokument WI – (...) k. 64

notatka służbowa k. 60

upomnienie k. 61

listy obecności k. 62-63

zeznania świadek K. C. k. 93, 94 (płyta CD)

zeznania świadka A. W. k. 93, 94 (płyta CD)

wyjaśnienia powódki k. 115, 116 (płyta CD)

W okresie od 30.01.2013 do 28.02.2013 r., od 16.09.2013 do 30.09.2013, od 12.11.2013 do 13.12.2013 r. i od 17.03.2014 do 16.05.2014 r. powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich.

Dowód: okoliczność bezsporna

Pismem z dnia 23.05.2014 r. strona pozwana rozwiązała umowę z powódką z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31.08.2014 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano powtarzające się, niespodziewane długotrwałe i krótkotrwałe nieobecności spowodowane chorobą w następujących okresach: od 30.01.2013 do 28.02.2013 r., od 16.09.2013 do 30.09.2013, od 12.11.2013 do 13.12.2013 r. i od 17.03.2014 do 16.05.2014 r., które wymagają od pracodawcy zmiany organizacji pracy i wyznaczenia zastępstw. Wskazano, że nieobecności powódki powodują zagrożenie interesów pracodawcy, dodatkowy wysiłek organizacyjny osób zarządzających oraz nie pozwalają pracodawcy brać powódki pod uwagę jako pracownika dyspozycyjnego. Od początku 2013 r. powódka była nieobecna w sumie przez 101 dni roboczych, co stanowi prawie 30% łącznego czasu wymaganego do przepracowania. Pracodawca nie może liczyć na obecność powódki w pracy, co stanowi zagrożenie dla utrzymania poziomu i właściwej organizacji produkcji w zakładzie.

Dowód: rozwiązanie umowy k. 5

Pięć dni po otrzymaniu pisma o rozwiązaniu umowy o pracę powódka zgłosiła, że w dniu 11.04.2011 r. uległa wypadkowi w pracy, co było powodem jej nieobecności. Strona pozwana sporządziła protokół powypadkowy, w którym nie uznała zdarzenia za wypadek w pracy. Powódka nie zgłosiła zastrzeżeń do protokołu. Postępowanie sądowe w tej sprawie nadal się toczy.

Dowód: okoliczności bezsporne, a nadto:

pismo z 28.05.2014 r. k. 38

protokół Nr (...) z załącznikami k. 41-44

pismo z 25.06.2014 r. k. 46

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się na przedstawionych przez strony dowodach z dokumentów i zeznaniach świadków, które w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia nie były sprzeczne. Sąd pominął w znacznej części zeznania K. C., jako że wiedze o okolicznościach związanych ze sprawą miała wyłącznie od powódki, a u strony pozwanej nigdy nie pracowała. Sąd nie dał również wiary zeznaniom A. W. i wyjaśnieniom powódki co do skutków nieobecności pracowników działu moldingu w pracy, a także skutków zgłoszenia wypadku w pracy, jako sprzecznym z pozostałym, logicznym i wiarygodnym materiałem dowodowym sprawy. Przy ustalaniu stanu faktycznego Sąd pominął również wyjaśnienia powódki i zeznania A. W. co do szczegółów relacji między powódką a I. G., mając na uwadze, że nie miały one znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, skoro powódka wyraźnie wskazała, że nie zgłasza roszczeń z tytułu mobbingu, a rozwiązanie umowy nastąpiło z przyczyn absencji powódki i nie miało żadnego związku z relacjami między powódką a I. G.. Wyjaśnienia powódki, jako bezpośrednio zainteresowanej korzystnym rozstrzygnięciem procesu, Sąd uznał za wiarygodne w części, w jakiej znalazły one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym sprawy.

W rozpoznawanej sprawie powódka nie zgadzała się z otrzymanym wypowiedzeniem umowy o pracę, kwestionując prawdziwość wskazanych w wypowiedzeniu przyczyn. Podnosiła, że choć pozwana prawidłowo wskazała okresy jej nieobecności, to nie powodowały one dezorganizacji pracy, a ponadto były zawinione przez stronę pozwaną, bo powódka uległa wypadkowi w pracy, którego nie zgłosiła z uwagi na stanowisko I. G., a ponadto była przez I. G. mobbingowana, choć tego faktu również nie zgłosiła.

Strona pozwana podnosiła, że powódka została zwolniona z uwagi na znaczne przekroczenie średniego (12%) poziomu nieobecności, jej nieobecność w pracy osiągnęła już w ostatnim okresie pracy od stycznia 2013 do maja 2014 r. 30%. Wskazała na liczne skutki nieobecności pracowników z działu moldingu dla procesu produkcji. Zarzuciła, że powódka

dopiero po otrzymaniu zwolnienia domaga się ustalenia wypadku w pracy sprzed kilku lat, a także dopiero obecnie podnosi kwestię mobbingu przez I. G..

Rozważając prawidłowość rozwiązania umowy z powódką przez stronę pozwaną należy na wstępie podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Uprawnienie to jednak po stronie pozwanej obciążone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok SN z 4.12.97; I PKN 419/97; OSNAPiUS 1998/20/598). Orzecznictwo Sądu Najwyższego ostatnich lat zdecydowanie zmierza w kierunku większej swobody pracodawców przy zwykłym wypowiedzeniu umów o pracę, przy jednoczesnym rygorystycznym traktowaniu podstaw do rozwiązania umów w trybie dyscyplinarnym. Jednocześnie utrwalone jest stanowisko, zgodnie z którym okoliczność, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć dużej wagi, nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2001.12.06, I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). Choć wymóg zasadności wypowiedzenia jest istotnym elementem ochrony trwałości stosunku pracy, to oceniając, czy przyczyna wypowiedzenia jest zasadna, trzeba brać pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale również zasługujący na ochronę interes pracodawcy, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w Kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy, a także mieć na uwadze rodzaj pracy, zajmowane przez pracownika stanowisko, powody, dla których zachował się on w określony sposób. Ponadto, skoro rozwiązanie umowy z zachowaniem terminu wypowiedzenia jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, o zasadności wypowiedzenia nie muszą świadczyć jakieś powody nadzwyczajne, uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione (por. wyroki SN: z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002, nr 10, poz. 34; z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, LEX nr 738347).

Pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266). Tak wskazana przyczyna podlega kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 KP. Wymóg skonkretyzowania przyczyny nie oznacza istnienia po stronie pracodawcy obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisanu w sposób szczegółowy. Chodzi o precyzyjne wskazanie co jest przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą dla oceny, czy wypowiedzenie (w okolicznościach danej sprawy) było uzasadnione. Natomiast stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów będzie już zależał od tego, jaka przyczyna została pracownikowi podana i jakie są uwarunkowania konkretnego przypadku” (por. wyrok SN z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08).

Podstawą roszczenia powódki o zapłatę odszkodowania jest przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z brzmieniem którego, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W ocenie Sądu Rejonowego strona pozwana poprzez zaoferowane dowody wykazała w toku niniejszego postępowania, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę zostało dokonane zgodnie z przepisami, a wskazana w jego treści przyczyna w postaci licznych i długotrwałych absencji powódki skutkujących dezorganizacją pracy strony pozwanej była rzeczywista, konkretna i usprawiedliwiała rozwiązanie umowy o pracę z powódką za wypowiedzeniem.

Wbrew zarzutom powódki, uzasadnieniu wypowiedzenia nie sposób skutecznie postawić zarzutu nieprawdziwości, przeprowadzone przez Sąd I instancji dowody wskazują bowiem zdaniem Sądu Rejonowego niewątpliwie, że nie było innej przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę niż przyczyna wskazana w wypowiedzeniu, a ponadto że przyczyna ta znajdowała oparcie w okolicznościach faktycznych sprawy.

Zgromadzony materiał dowodowy zdecydowanie potwierdził, że powódka przebywała podczas ostatniego niemal półtorarocznego okresu zatrudnienia na licznych, długotrwałych zwolnieniach lekarskich. Nieobecność powódki znacznie przewyższała średnią w zakładzie (ok. 12%), osiągając 30% wszystkich dni roboczych. Strona pozwana wykazała, że w przeszłości zwalniała pracowników z powodu wysokiej absencji. Jednocześnie zeznania przełożonych powódki jednoznacznie potwierdziły, że nieobecności operatorów w dziale moldingu, w tym nieobecności powódki, miały bezpośredni negatywny skutek dla organizacji i wyników pracy całego zakładu. Brygady były niepełne, obecni pracownicy musieli w miarę możliwości wykonywać dodatkową pracę, wypożyczano pracowników innych działów, np. działu montażu, co z kolei miało wpływ na pracę tego działu. Nieobecności większej liczby pracowników mogły skutkować opóźnieniami w produkcji, co podważało zaufanie do firmy i narażało ją na straty i utratę dobrego imienia oraz kontrahentów. Z tych przyczyn dla pozwanej ważne jest, by pracownicy na stanowiskach operatorów byli dyspozycyjni, by można było liczyć na ich obecność w pracy i by nie przebywali przez długie okresy na zwolnieniach lekarskich.

Na ocenę prawdziwości przyczyny wypowiedzenia nie miała wpływu podnoszona przez powódkę okoliczność, że jej nieobecności nie były zawinione, że były związane z wypadkiem w pracy z 2011 r., którego powódka, jak twierdziła, pod wpływem I. G. i w obawie o pracę nie zgłosiła. Przyczyna rozwiązania umowy nie musi być zawiniona przez pracownika i nie była zawiniona w przypadku powódki. Strona pozwana nie kwestionowała zasadności zwolnień lekarskich powódki (kontrola potwierdziła zasadność sprawdzonego zwolnienia). W świetle zestawień przedstawionych przez stronę pozwaną, dokumentacji dotyczącej zgłaszania incydentów w pracy, a także zeznań przełożonych powódki Sąd nie dał wiary, by pracownicy pozwanej spółki mogli obawiać się zgłaszania wypadków w pracy. Powódka nie wskazała na przyczyny, dla których mogłaby się rzeczywiście obawiać I. G.. Po ukaraniu karą porządkową powódka zwróciła się do przełożonego z prośbą o przeniesienie. Zdaniem Sądu twierdzenia powódki, że nie zgłosiła wypadku, bo bała się o pracę, były niewiarygodne.

Odnosząc się do żądania powódki, by Sąd ustalił, że do rozwiązania umowy doszło z winy pracodawcy, co Sąd potraktował jako żądanie sprostowania świadectwa pracy, należy mieć na uwadze, że powódkę zwolniono z przyczyn całkowicie niezwiązanych z jakością wykonywanej przez nią pracy, oceną przełożonego I. G. i relacjami między powódką a I. G. czy jakąkolwiek inną osobą w pozwanej spółce. Po pierwsze wskazać należy, że powódka miała świadomość możliwości zainicjowania postępowania antymobbingowego, czego nie uczyniła. Tylko raz, po otrzymaniu kary upomnienia, zasygnalizowała problem w relacjach z przełożonym I. G., i strona pozwana uwzględniła prośbę powódki, by przenieść ją do innej brygady. Po zmianie organizacji pracy, gdy I. G. ponownie zaczął czasami pełnić rolę kierownika zmianowego dla powódki, powódka nie sygnalizowała, by problem w relacjach istniał nadal i nie wnioskuje o zmianę stanowiska ani przełożonego. I. G. nie wnioskował o zwolnienie powódki, a nawet nie konsultowano z nim zwolnienia, ponieważ o zwolnieniu tym zdecydowały wyłącznie okoliczności obiektywne – statystyka absencji powódki. W tych okolicznościach, i wobec jednoznacznego zaprzeczenia przez powódkę na pytanie Sądu, czy składa jakieś roszczenia z tytułu mobbingu, zbędnym było dokonywanie szczegółowych ustaleń w przedmiocie relacji między powódką a I. G. oraz zbędna była ocena tych relacji, nie miały one bowiem żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Nie sposób stronie pozwanej zarzucić nie tylko naruszenia prawa, ale również zasad współzycia społecznego, skoro o ewentualnych problemach w relacjach I. G. i powódki wiedziała tylko z jednej skargi, na którą zareagowała uwzględniając prośbę powódki o przeniesienie, i po której nie dochodziły do pozwanej żadne sygnały o nieprawidłowościach. Rzekomy mobbing ze strony I. G. powódka zasygnalizowała zaś dopiero w pozwie.

Zarówno żądanie powódki o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy, jak i żądanie zmiany świadectwa pracy przez wskazanie, że do rozwiązania umowy doszło „z winy pracodawcy” były w okolicznościach niniejszej sprawy całkowicie nieuzasadnione.

Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy w punkcie I wyroku powództwo oddalił.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W punkcie II wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust.1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, Sąd zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 137 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (60 zł tytułem kosztów zastępstwa w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy, 60 zł w sprawie o odszkodowanie za wypowiedzenie umowy i 17 zł tytułem zwrotu kosztów opłaty skarbowej).

W pkt III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie ma podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej - zaś powódka, która sprawę przegrała, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.