

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 stycznia 2016 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący SSR Magdalena Piątkowska

Protokolant Katarzyna Zych

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 stycznia 2016 roku w Ś.

sprawy z powództwa **A. P.**

przeciwko (...) Spółka z o.o. w Ś.

o odprawę pieniężną

I. powództwo oddala

II. zasądza od powódki A. P. na rzecz strony pozwanej (...) Spółka z o.o. w Ś. kwotę 450,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powódka A. P. w pozwie skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. (...) w Ś. wniosła o zasądzenie kwoty 3 300 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia (...) do dnia zapłaty tytułem trzymiesięcznej odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem przez stronę pozwaną stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Uzasadniając wywiedzione żądanie podniosła, że w dniu (...) strona pozwana wypowiedziała jej warunki umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, proponując – począwszy od dnia (...) – pracę na dwóch stanowiskach pracy, tj. starszego technika elektrokardiologii i jednocześnie referenta. Również w tym dniu strona pozwana wystosowała do powódki oświadczenie o czasowym powierzeniu, tj. od dnia (...) do dnia (...), dodatkowej pracy na stanowisku recepcjonisty szpitala z uwagi na zwiększony czas świadczenia pracy (do 7 godzin i 35 minut na dobę). Powódka w dniach (...) a następnie (...). złożyła stronie pozwanej pisma, w których nie wyraziła zgody na wykonywanie pracy jako technik rtg i referent recepcji. W związku z tym, iż pozwany z dniem (...) ze względów organizacyjnych rozwiązał z powódką umowę o pracę, powódka zwróciła się do niego o wypłacenie odprawy na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jednak spotkała się z odmową.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podniosła, że powódka niezgodnie z prawdą twierdzi, że po upływie okresu wypowiedzenia miałyby świadczyć pracę na dwóch stanowiskach. Pracodawca wielokrotnie spotykał się z pracownikami RTG i wyjaśniał, że praca recepcjonisty ma być wykonywana na zasadzie pomocy pracownikom recepcji i jedynie w czasie kiedy nie ma pacjentów w pracowni RTG, a więc w soboty, niedziele i święta oraz w dni powszednie od godz. 20.00 do godz. 7.00. Pracownicy RTG, w tym i powódka, od dnia (...) zostali zobowiązani do świadczenia pracy w wyższym o 2 godziny i 35 minut na dobę wymiarze czasu pracy. W związku z tym, jedynie ta sytuacja stanowiła przyczynę wypowiedzenia powódce warunków pracy w części dotyczącej rodzaju umówionej pracy. Zaproponowane powódce dodatkowe obowiązki – pomoc w pracy recepcji, w czasie kiedy nie ma pacjentów w RTG, nie zmierzały do rozwiązania z powódką umowy o pracę, a jedynie do tego aby powódka w czasie pracy wykonywała obowiązki pracownicze. Powódka mając wiedzę, że ustawodawca zmienił czas pracy

pracowników podmiotów leczniczych, zwiększając go o 2 godziny i 35 minut na dobę, nadal chciała wykonywać obowiązki pracownicze jak dotychczas, a więc jak przy wymiarze 5 godzin na dobę.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. P. była zatrudniona u strony pozwanej od dnia(...) do dnia (...)r., w tym ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia (...), w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku straszy technik elektroradiolog.

Bezsporne.

Pismem z dnia (...) strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę, w części dotyczącej czasu pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu (...). Przyczyna wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę wynikała z konieczności dostosowania obowiązującego 5 godzinnego powódkę czasu pracy na dobę z czasem pracy wskazanym w art. 93 ust. 1 w zw. z art. 214 ust. 2 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej.

Od dnia (...) powódka miała wykonywać pracę w czasie 7 godzin i 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień, w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Powódka przystała na zaproponowane jej rozwiązanie, z tym jednak że obowiązek świadczenia pracy w wyższym o 2 godziny i 35 minut na dobę wymiarze czasu pracy powstał od dnia (...)

Bezsporne.

Pismem z dnia(...) strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę, w części dotyczącej rodzaju umówionej pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę dokonanego wypowiedzenia wskazała: wprowadzenie zmian organizacyjnych, polegających na racjonalizacji zatrudnienia i efektywnym wykorzystaniu czasu pracy pracownika, spowodowanym między innymi ustawową zmianą czasu pracy pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia (...), pracodawca zaproponował powódce nowe warunki umowy o pracę, w zakresie rodzaju umówionej pracy: straszy technik elektroradiologii/referent.

Jednocześnie strona pozwana wystosowała do powódki oświadczenie z dnia (...), na podstawie art. 42 § 4 kp, o powierzeniu jej od dnia (...) wykonywania w czasie pracy – w soboty, niedziele, święta i dni powszednie w godzinach od 20.00 do 7.00, zgodnie z miesięcznie ustalonym harmonogramem czasu pracy – dodatkowej pracy na stanowisku recepcjonisty szpitala.

Podobne, jak powódka, wypowiedzenia dostali wszyscy technicy elektroradiologii zatrudnieni u strony pozwanej z tym, że M. M., która była jednocześnie inspektorem ochrony radiologicznej oraz pełniła funkcję pełnomocnika do spraw jakości w pracowni RTG, wypowiedzenie to cofnięto.

Dowód: wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dn. (...) - k. 18

- pismo strony pozwanej z dn. 22.07.2014 r. - k. 22

- zeznania W. S., e – protokół z dn. (...) – k. 112

- zeznania M. M., e – protokół z dn. (...) – k. 112

- zeznania H. O., e – protokół z dn. (...) – k. 112

- zeznania za pozwaną - B. K., e – protokół z dn.(...)- k. 175

Powódka w piśmie datowanym na (...) złożyła pracodawcy oświadczenie, w którym stwierdziła że nie przyjmuje oddelegowania na dwa stanowiska pracy jednocześnie. W odpowiedzi na polecenie pracodawcy wykonywania

dotatkowej pracy złożone m.in. powódce w piśmie z dnia (...) powódka złożyła kolejne oświadczenie z dnia (...), iż nie wyraża zgody na objęcie podwójnego stanowiska pracy.

Dowód: oświadczenia powódki – k. 23, 25, polecenie pracodawcy wykonywania dodatkowej pracy – k. 24.

Dodatkowa praca na recepcji szpitala miała być wykonywana na zasadzie pomocy i wyłącznie w czasie kiedy nie ma pacjentów w pracowni RTG - w soboty, niedziele i święta, a w dni powszednie od 20 -7 rano. O powyższym strona pozwana informowała pracowników RTG, w tym i powódkę. Jednocześnie wyjaśniła, że średnio miesięcznie w godzinach nocnych wykonywanych jest 20 zdjęć RTG w ciągu miesięcznie 240 godzin pracy pracowni RTG.

Zgodnie z opisem stanowiska na recepcji do zadań powódki należało: archiwizacja dokumentów, obsługa programu „Dokumentacja medyczna”, obsługa faxu i urządzeń biurowych, inne prace wynikające z poleceń kierownictwa i okresowych zastępstw za nieobecnych pracowników. Zakres obowiązków, jakie mieli wykonywać pracownicy RTG w czasie pracy na recepcji nie pokrywał się z zakresem pracowników recepcji – zakres ten był węższy i obejmował tylko moduł medyczny, bez modułu księgowego.

Dowód: pismo z dnia (...) - k. 24

- opis stanowiska referent w recepcji - k. 21
- zeznania W. S., e – protokół z dn. (...) – k. 112
- zeznania M. M., e – protokół z dn. (...) – k. 112
- zeznania H. O., e – protokół z dn. (...) – k. 112
- zeznania za pozwaną - B. K., e – protokół z dn. (...) – k. 175

Recepcja szpitala (...) w Ś. jest otwarta przez całą dobę i zawsze obsadzona przez pracownika strony pozwanej zatrudnionego na stanowisku referenta. Dziennie pojawia się od 10 do 30 pacjentów, jednak jest ich mniej w weekendy oraz na dyżurach nocnych. Na nocnej zmianie wykonuje się około 1-2 zdjęć RTG. Przed zmianą zakresu obowiązków pracownicy RTG zostali oddelegowani na okres 3 miesięcy do pracy na recepcji. Nie zdarzało się nigdy, aby któryś z pracowników RTG pozostawał na niej sam bądź zastępował nieobecnego w pracy jej pracownika. W rozmowach pomiędzy dyrektorem szpitala a pracownikami recepcji ustalono, że pracownicy RTG mieli pomagać w recepcji po tym jak skończyliby wykonywać swoją pracę w pracowni RTG i nie byłoby żadnych pacjentów. Gdyby w czasie obecności na recepcji pojawił się w pracowni RTG pacjent, to priorytetem miała być zawsze obsługa tego pacjenta. Po przyjeździe na recepcję pracownicy RTG mieli się wpisywać do zeszytu, jednak nie byli w żaden sposób z tego rozliczani. Strona pozwana nie dążyła do zwolnienia recepcjonistek po upływie 3-miesięcznego okresu oddelegowania pracowników RTG.

W opisany wcześniej sposób (tj. zgodnie z ustaleniami) praca na recepcji wykonywana jest przez obecnie zatrudnionych u strony pozwanej pracowników RTG. Pracownicy recepcji nie zostali zwolnieni.

Dowód: zeznania K. H., e – protokół z dn. (...) – k. 112

- zeznania S. G., e – protokół z dn. (...) k. 112
- zeznania za pozwaną - B. K., e – protokół z dn. (...) – k. 175
- zeznania powódki A. P. – e – protokół z dn. (...) – k. 175

W godzinach nocnych pracownicy RTG wykonują maksymalnie w miesiącu ok. 20 zdjęć. Wykonywane w tym czasie w recepcji szpitala czynności nie kolidują z ich obowiązkami jako techników w pracowni RTG.

Dowód: pismo z dnia (...) - k. 24

- zeznania powódki A. P. – e – protokół z dn. (...) – k. 175

W okresie (...) z powodu braku przyjęcia warunków zmieniających umowę o pracę ustały stosunki pracy ze stroną pozwaną następujących pracowników: powódki A. P., H. O., W. S. – wszyscy zatrudnieni na stanowisku technik RTG.

Dowód: zestawienie pracowników, których stosunek pracy ustał w okresie (...) – k. 77.

Pismami z dnia (...) powódka zwróciła się do dyrektora strony pozwanej B. K. oraz do prezesa zarządu E. Instytutu Medycznego (...) o wypłacenie odprawy na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy z dnia (...) o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Strona pozwana odmówiła wypłaty żadanego roszczenia.

Dowód: pisma powódki z dnia (...) – k. 26, 27, odpowiedź strony pozwanej z dnia (...) k. 28.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów, których autentyczność nie była podważana i nie budziła żadnych wątpliwości, dowody z zeznań świadków, z przesłuchania strony pozwanej, w ograniczonym zaś zakresie z przesłuchania powódki. Zeznania powódki nie znajdowały bowiem w całości pokrycia w pozostałym materiale dowodowym (m.in. twierdzenia o konieczności zastępowania na recepcji nieobecnych jej pracowników, o planowanych zwolnieniach pracowników recepcji po upływie okresu wypowiedzenia warunków pracy).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

Powódka swoje roszczenia wywiodła z normy art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych), zgodnie z którą „pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat”. Zasadą jest stosowanie wymienionej ustawy, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje wskazaną w art. 1 liczbę pracowników (gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników jest to co najmniej 10 pracowników). Zgodnie jednak z art. 10 ust. 1 ustawy „przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Zatem liczba zwolnionych pracowników nie stałaby na przeszkodzie ewentualnemu zastosowaniu normy art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych w niniejszej sprawie.

W świetle przytoczonego art. 10 ust. 1, odprawa pieniężna o której stanowi art. 8 ustawy z 2003 r. (i będąca przedmiotem niniejszej sprawy) przysługuje, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Art. 10 ust. 1 ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 sierpnia 2013 r., II PK 340/12). Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi nie tylko w razie wypowiedzenia definitywnego, ale również zmieniającego warunki zatrudnienia (warunki pracy lub płacy), gdy stosunek pracy został rozwiązany, ponieważ pracownik nie przyjął zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych zmienionych warunków. To, że rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy z 2003 r. o zwolnieniach grupowych stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem (art. 10

ust. 1 tej ustawy). Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana, jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. (zob. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90; wyrok Sądu Najwyższego z 12 sierpnia 2009 r., II PK 38/09).

Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 sierpnia 2013 r., II PK 340/12, rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy, może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika - art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników. W konsekwencji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 tej ustawy. W takiej bowiem sytuacji, rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków, lecz jego istotną przyczyną stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy. Sąd w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę przedstawione wyżej poglądy w całości podziela, tym bardziej że są one ugruntowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

Z powyższego wynika, że rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia może stanowić współprzyczynę tego rozwiązania. Zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie. Ocena, czy proponowana przez pracodawcę zmiana warunków pracy lub płacy jest poważna w tym sensie, że odmowa ich przyjęcia przez pracownika, nie przeszkadza w uznaniu, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn nietyczących pracownika, powinna wynikać z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków.

W ocenie Sądu odmowa przyjęcia przez powódkę nowych warunków pracy stanowiła współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę. Z porównania dotychczasowych i zaproponowanych warunków nie można wywieść wniosku, że były one tak niekorzystne, iż można było spodziewać się że powódka ich nie przyjmie. Sąd podzielił ocenę strony pozwanej, iż wbrew twierdzeniom powódki, zaproponowane jej nowe warunki pracy nie miały polegać na wykonywaniu pracy na dwóch stanowiskach, a jedynie na objęciu pewnych nowych, dodatkowych obowiązków. Zakres prac powódki na stanowisku referenta nie był tożsamy z zakresem prac etatowych pracowników recepcji. Powódka miała wykonywać tylko niektóre z czynności stale wykonywanych przez tych ostatnich, był to więc tylko pewien wycinek zadań etatowego referenta. Niewątpliwie dodanie powódce nowych obowiązków było okolicznością dla niej niedogodną. Jednak istotą wypowiedzenia zmieniającego jest pogorszenie warunków pracy lub płacy. Z drugiej strony przyjęcie nowych warunków umożliwiłoby powódce kontynuację zatrudnienia na tych samych warunkach płacowych.

Istotne jest to, że wykonywanie przez powódkę nowych obowiązków miało się odbywać w ograniczonym zakresie - jedynie w soboty, niedziele, święta i dni powszednie w godzinach od 20.00 do 7.00. Miała być to praca polegająca na pomocy pracownikom recepcji, i to wyłącznie wówczas gdy powódka byłaby wolna od wykonywania swoich zwykłych obowiązków w pracowni RTG. Priorytetem dla powódki miała pozostać cały czas obsługa pacjentów w pracowni RTG i wykonywanie zdjęć. Obawy powódki odnośnie możliwej kolizji obowiązków były nieuzasadnione, co potwierdziło się następnie w wyniku zatrudnienia nowej pracownicy RTG z powierzeniem jej jednocześnie obowiązków referenta recepcji, S. G.. Pracownica ta nie ma problemów z pogodzeniem obowiązków wykonywanych w pracowni RTG z obowiązkami na recepcji, bo te drugie wykonuje tylko wtedy gdy w pracowni RTG nie ma żadnych pacjentów. Pracę w recepcji świadczy przy tym jedynie na zasadzie pomocy, zawsze z którymś z pracowników recepcji.

Wypowiedzenie dokonane powódce było w pełni uzasadnione koniecznością racjonalnego i efektywnego wykorzystania czasu pracy podległych pracowników przez stronę pozwaną. Konieczność uprzedniego zwiększenia powódce wymiaru czasu pracy z 5 godzin na 7 godzin i 35 minut na dobę wynikała z przepisów powszechnie obowiązujących. Stosownie bowiem do art. 214 ust. 1. pkt 1. ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, w okresie od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia 1 lipca 2014 r. czas pracy pracowników komórek organizacyjnych (zakładów,

pracowni) m.in. radiologii, radioterapii, medycyny nuklearnej - stosujących w celach diagnostycznych lub leczniczych źródła promieniowania jonizującego - nie mógł przekraczać 5 godzin na dobę i przeciętnie 25 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Zgodnie zaś z art. 93. ust. 1. tej ustawy czas pracy pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym, z zastrzeżeniem art. 94 ust. 1, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Skoro zatem dobowy czas pracy powódki od (...) uległ zwiększeniu o 2 godziny i 35 minut, wynagrodzenie zaś pozostało na tym samym poziomie, to racjonalna była decyzja pracodawcy o zwiększeniu zakresu obowiązków powódki. Zasadność tej decyzji uzasadniona jest również tym, że w trakcie dyżurów nocnych, jak również w weekendy, powódka i inni pracownicy RTG mieli znacznie mniej obowiązków niż w dni powszednie w innych godzinach niż nocne. Jak wynika z zebranego materiału dowodowego, średnio miesięcznie w godzinach nocnych wykonywanych było jedynie ok. 20 zdjęć. Powódka, jak również inni pracownicy RTG, nie świadczyli więc efektywnie pracy przez cały dyżur odbywający się w godzinach nocnych. Uprawniało to pracodawcę do takiej organizacji pracy, aby była ona świadczona jak najbardziej efektywnie w danym wymiarze czasu.

Proponowane nowe warunki nie nosiły zatem znamion sztywności i nie były na tyle niedogodne, że nie było prawdopodobne ich przyjęcie przez powódkę. Z tych względów Sąd przyjął, że zmiana warunków nie była rażąco niedogodna. W tych okolicznościach odmowa przyjęcia nowych warunków przez pracownika powinna zostać uznana za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, wyłączając możliwość uznania, że przyczyny nietoczące pracownika stanowiły wyłączną przyczynę ustania stosunku pracy wskutek wypowiedzenia zmieniającego. Pozbawiło to powódkę prawa do odprawy pieniężnej, zatem powództwo należało oddalić.

O kosztach procesu Sąd orzekł stosownie do treści art. 98 § 1 kpc, stosując zasadę odpowiedzialności za wynik sprawy. Wobec faktu, iż to powódka przegrała sprawę winna zwrócić koszty postępowania poniesione przez stronę pozwaną. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego pełnomocnika strony pozwanej, Sąd ustalił na podstawie § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz. U z 2013, poz. 461).