

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lipca 2017 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: B. M. (1), B. B.

Protokolant: Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 lipca 2017 roku w Ś.

sprawy z powództwa B. M. (2)

przeciwko (...) Spółka Akcyjna w K.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) Spółka Akcyjna w K. na rzecz powoda B. M. (2) kwotę 9.278,58 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 25 kwietnia 2016r. do dnia zapłaty;

II. dalej idące powództwo w zakresie odsetek oddała;

III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.092,86 zł;

IV. zasądza od strony pozwanej (...) Spółka Akcyjna w K. na rzecz powoda B. M. (2) kwotę 540,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje;

V. nakazuje stronie pozwanej (...) Spółka Akcyjna w K. uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w (...) kwotę 464,00 zł tytułem kosztów sądowych, to jest opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był ustawowo zwolniony.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 12 kwietnia 2016 roku powód B. M. (2) wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) S.A. w K. kwoty 8400,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu podniósł, że strona pozwana rozwiązała umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z wyłącznej winy powoda, a jako przyczynę podała ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na spożywaniu przez powoda produktu wycofanego ze sprzedaży i przechowywanego w magazynie sklepu w miejscu przeznaczonym na odpisy; powód zarzucił, że pozwana mogła zastosować karę upomnienia bądź nagany, karę pieniężną lub rozwiązać umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Ponadto nie został naruszony interes pracodawcy, gdyż pozwany nie poniósł straty finansowej. Powód zakwestionował także zachowanie przez stronę pozwaną terminu do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy bez okresu wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że powód swoim zachowaniem naruszył podstawowy obowiązek dbałości o mienie

pracodawcy wynikający z art. 100§2 pkt 4 kp oraz popełnił czyn zakwalifikowany przez pracodawcę jako szczególnie rażące naruszenie porządku i dyscypliny pracy, a jego działanie było świadome i obarczone winą umyślną. Odnośnie zarzutu nie zachowania terminu pozwana podniosła, że możliwość zapoznania się z nagraniem dokumentującym zachowanie powoda miała dopiero w dniu 11 marca 2016 roku, po dostarczeniu nagrań przez kierownika rejonu.

Pismem z dnia 17 maja 2016 roku powód rozszerzył żądanie i wniósł o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz łącznie kwoty 9.278,58 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wyrokiem z dnia 20 czerwca 2016 roku wydanym w sprawie sygn. akt (...) Sąd Rejonowy w (...)w punkcie III wyroku zasądził na rzecz powoda kwotę 9.278,58 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 25 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty, a w punkcie IV dale idące powództwo w zakresie odsetek oddalił.

Na skutek apelacji strony pozwanej Sąd Okręgowy w (...) wyrokiem z dnia 7 listopada 2016 roku uchylił zaskarżony wyrok co do powoda i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w (...)

W toku postępowania Sąd ustalił

następujący stan faktyczny:

Powód zatrudniony był u strony pozwanej w okresie od 9 września 2011 roku do 29 marca 2016 roku, ostatnio na czas nieokreślony na stanowisku Zastępcy Kierownika Sklepu. Wynagrodzenie powoda liczone jak za ekwiwalent za urlop wynosi 3.092,86 zł brutto.

Do obowiązków powoda należało m. in. prowadzenie zmiany, dokonywanie operacji finansowo – kasjerskich, przyjmowanie dostaw, wydawanie konwojentom utargu, obsługa klienta, wykładanie towaru, sprzątnięcie sklepu, przekazywanie artykułów oraz wszelkie czynności związane z funkcjonowaniem biura.

Początkowo miejscem pracy powoda była K.. Podczas zgłoszenia danych ewidencyjnych do ZUS jako adres zameldowania powód wskazał G. (...), natomiast jako adres zamieszkania wpisał K. ul. (...).

Z dniem 26 maja 2014 roku powodowi powierzono obowiązki Zastępcy kierownika sklepu we W., a następnie z dniem 1 grudnia 2014 roku w Ś.. Przy zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych jako adres zamieszkania powód wskazał W. ul. (...). Po przeniesieniu do Ś., powód dodatkowo ustnie zgłosił kierownikowi regionu zmianę adresu zamieszkania i do korespondencji, wskazując na W. i fakt ten odnotowany został w systemie (...).

Dowód:

- akta osobowe powoda – w załączeniu;
- zeznania powoda – e protokół z dnia 11.07.2017r. k. 339

W dniach 2, 6, 7 i 8 lutego 2016 roku powód pracował na drugiej zmianie w sklepie (...) przy ul. (...) w Ś.. W tych dniach z uwagi na częste awarie windy, pracownicy musieli samodzielnie wnosić towar na sklep. Sytuacja ta spowodowała opóźnienia w zatowarowaniu sklepu. Ponadto od około pół roku w sklepie pozwanej były braki kadrowe, w związku z czym zdarzało się, że powód po pracy na nocnej zmianie wzywany był na kolejną nockę. Były też sytuacje, że pracownicy o konieczności pracy po godzinach dowiadywali się w dniu swojej zmiany. Pracownicy na bieżąco informowali kierownika rejonu o zaistniałej sytuacji, który stwierdził, że mogą sprowadzić pracownika z innego sklepu, a jeśli nie, to muszą poradzić sobie sami. Pracownicy rzadko wykorzystywali w całości przysługujące im 15 minutowe przerwy po 4 godzinach pracy. Często zdarzało się, że po kilku minutach przerwy wracali do pracy z uwagi na czekających przy kasie klientów czy inne obowiązki na sklepie.

Dowód:

- zeznania świadka N. B., K. K., M. K. – e protokół z dnia 25.05.2017r. k. 323;
- zeznania świadka E. K., P. P., M. P. – e protokół z dnia 11.07.2017r. k. 339;
- zeznania powoda – e protokół z dnia 11.07.2017r. k. 339

Powód o godzinie 23:12 w dniu 2 lutego 2016r., o godzinie 20:32 w dniu 6 lutego 2016r., o godzinie 21:00 w dniu 7 lutego 2016r. i o godzinie 19:17 w dniu 8 lutego 2016r. wziął z magazynu sklepu produkty spożywcze, które były wycofane ze sprzedaży i przeznaczone do likwidacji po czym je zjadł.

Fakt ten zarejestrowały kamery, które zostały zamontowane w tym pomieszczeniu pod koniec stycznia 2016 roku, z uwagi na nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli przez kierownika regionu G. S.. O spożywaniu przez powoda produktów wycofanych ze sprzedaży G. S. poinformował w dniu 26 lutego 2016 roku za pośrednictwem maila regionalnego kierownika personalnego J. B., która w dniu 11 marca 2016 roku sporządziła pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem.

Dowód:

- zeznania świadka N. B., K. K., M. K., J. B. – e protokół z dnia 25.05.2017r. k. 32:

W okresie od 11 marca do 3 kwietnia 2016 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu reakcji na ciężki stres i zaburzeń adaptacyjnych.

Dowód:

- dokumentacja medyczna powoda – k. 296-299.

Pismem z dnia 14 marca 2016 roku strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy powoda na podstawie art. 52 §1 pkt. 1 kp. Jako powód rozwiązania umowy o pracę wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku Zastępcy Kierownika Sklepu polegające na spożywaniu produktów wycofanych ze sprzedaży i przechowywanych w magazynie sklepu w miejscu przeznaczonym na odpisy, co narusza procedury wewnętrzne Firmy, dotyczące postępowania z produktami przeznaczonymi do likwidacji.

Wypowiedzenie umowy o pracę pozwana wysłała powodowi za pośrednictwem poczty na adres jego zameldowania, tj. G. 249, (...)-(…) N., którą to przesyłkę B. M. (2) odebrał w dniu 29 marca 2016 roku.

Dowód:

- akta osobowe powódki – w załączeniu;
- płyty CD k. 97, 171;
- zeznania świadków J. B. i G. S. – e protokół z dnia 18.05.2016r. k. 177,

Pozostałe dokumenty w tym np. PIT były powodowi doręczane na adres zamieszkania w W..

Dowód:

- zeznania powoda – e protokół z dnia 11.07.2017r. k. 339

W tak ustalonym stanie faktycznym

Sąd zważył:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania powoda B. M. (2) oraz świadków N. B., K. K., M. K. E. K., P. P., M. P., J. B. i G. S., jak również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda stanowiły również akta osobowe pracownika. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. W toku niniejszego postępowania należy przede wszystkim ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt. 1 kp dokonała tego w sposób prawidłowy i czy pismo spełniało wymogi formalne, czy podana przyczyna rozwiązania stosunku pracy była rzeczywista i prawdziwa, a także czy uzasadniała rozwiązanie umowy w tym trybie.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Przepis ten nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika, lecz z jego treści oraz utrwalonego stanowiska orzeczniczego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie. Naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269). Nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie art. 52 § 1 ust. 1 kp. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Jak z tego widać, przy ocenie stopnia naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę natężenie złej woli pracownika, a także rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą to naruszenie. Zaś cena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności danej sprawy.

W sprawie bezspornym było, że powód spożywał produkty spożywcze wycofane ze sprzedaży i przeznaczone do utylizacji, co zresztą sam przyznał w swoich zeznaniach. Powód twierdził jednak, że działał pod wpływem impulsu – głodu i w tym czasie był przemęczony, fizycznie i psychicznie, co miało wpływ na postrzeganie i funkcjonowanie jego osoby. Zeznania powoda są spójne, logiczne i zgodne z ustalonym stanem faktycznym w sprawie i Sąd nie znalazł podstaw by twierdzeniom tym odmówić przyznania waloru wiarygodności. Strona pozwana twierdziła, że na powodzie jako zastępcy kierownika spoczywała odpowiedzialność wydania przerwy i niedopełnienie przez niego tego obowiązku nie może obarczać pozwanej. Jak wynika z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, w szczególności P. P. i M. P. w sklepie gdzie pracował powód prawie nikt nie chodził na przerwy z uwagi na brak wystarczającej ilości pracowników na zmianie i pracownicy jedli w tzw. „biegu”. Również powód potwierdził w swoich zeznaniach, że od pół roku na sklepie były braki kadrowe, co przekładało się na złą organizację pracy i wielokrotnie zdarzały się sytuacje, że obecni na zmianie pracownicy musieli wykonać więcej pracy niż ta przeznaczona dla tej ilości osób. W tym miejscu wskazać należy, że o ile powód jako zastępca kierownika sklepu był odpowiedzialny za wydawanie przerw podwładnym, o tyle strona pozwana odpowiedzialna była za braki kadrowe wśród pracowników na sklepie, które niezależnie przecież od

powoda przekładały się na jakość organizacji pracy, a tym samym realną możliwość wykorzystania przysługujących wszystkim pracownikom przerw.

Zdaniem Sądu zarzut powoda dotyczący uchybienia przez stronę pozwaną terminowi wskazanemu w art. 52 §2 kp jest słuszny.

Zgodnie z art. 52 § 2 kp rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Celem tego przepisu jest ochrona pracownika przed zbyt długim okresem niepewności co do dalszego trwania stosunku pracy, zaś termin ten ma charakter prekluzyjny i nie może być przekroczony. Przekroczenie tego terminu nie daje podstaw do żądania jego przedłużenia ani przywrócenia, a rozwiązanie stosunku pracy dokonane po upływie terminu należy uznać za naruszające prawo, co rodzi po stronie pracownika możliwość żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania zgodnie z art. 56 § 1 kp, nie ma przy tym znaczenia długość przekroczenia terminu.

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego o uzyskaniu przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy można mówić dopiero, gdy różnego rodzaju informacje docierające do pracodawcy są na tyle sprawdzone (wiarygodne), że uzasadnione jest jego przekonanie o nagannym zachowaniu się pracownika i to w stopniu usprawiedliwiającym sięgnięcie do rozwiązania niezwłocznego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1999 r., I PKN 318/99). Uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika następuje niewątpliwie w momencie, w którym o zachowaniu tym dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę (art. 3¹ § 1 KP).

Jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy, w szczególności z zeznań świadka G. S., pracodawca z uwagi na wyniki kontroli i swoje przypuszczenia odnośnie nieprawidłowości w zakresie spożywania na terenie sklepu przez pracowników produktów wycofanych ze sprzedaży, polecił pod koniec stycznia 2016 roku zamontowanie kamer w pomieszczeniach socjalnych, których zapis potwierdził fakt spożywania przez powoda i innych pracowników w/w produktów .. (...) tym miejscu wskazać należy, że skoro pracodawca już w styczniu 2016 roku podejrzewał istnienie nieprawidłowości w zakresie spożywania przeznaczonych do odpisu produktów, które zakwalifikował następnie jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, uzasadniając rozwiązanie umowy w powodem w trybie dyscyplinarnym, to tym bardziej powinien dochować należytej staranności co do tego, by dochować miesięcznego terminu wypowiedzenia wynikającego z art. 52 § 2 kp.

Pomimo wskazań zawartych w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego w (...) dnia 7 listopada 2016 roku w sprawie sygn. akt VII (...)Sąd nie zdołał ustalić na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego dokładnej daty, w której pracodawca dowiedział się o w/w naruszeniach przez powoda stanowiących okoliczność uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę, przy czym ciężar i konsekwencja niewykazania dokładnej daty obciąża pracodawcę, który powinien w jak najkrótszym terminie od zdarzenia ukarać pracownika za dane przewinienie, a w razie sporu wykazać kiedy dowiedział się o naruszeniu. Nie zasługują na uwzględnienie twierdzenia strony pozwanej, jakoby pracodawca nie mógł wcześniej ostatecznie ocenić zachowania powoda, z powodu braku dostępu do nagrań z kamer, a które to nagrania otrzymała dopiero na początku marca 2016 roku, bowiem jak wynika z zeznań G. S. informacje z działu ochrony o treści nagrań z kamer otrzymał na przełomie lutego i marca 2016 roku, natomiast wiedzę odnośnie tego, że doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda pracownik pozwanej dokonujący wypowiedzeń umów o pracę dysponował w dniu 26 lutego 2016 roku. Fakt, że nagrania z kamer zostały przejrane dopiero po dwóch tygodniach od ich ściągnięcia, nie może zdaniem Sądu obciążać pracownika, skutkując jednocześnie negatywnym dla niego rozstrzygnięciem. Sąd biorąc pod uwagę powyższe okoliczności uznał, że bieg miesięcznego terminu do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym należy liczyć od dnia 8 lutego 2016 roku, tj. od dnia ostatniego zdarzenia – spożycia przez powoda produktu przeznaczonego do likwidacji – a który upłynął w dniu 8 marca 2016 roku. Przyjmując nawet za datę ostateczną dzień 26 lutego 2016 roku, w którym strona pozwana miała już bez wątplenia wiedzę, że doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda,

to i tak należy uznać, że pozwana nie dochowała terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 kp, czym naruszyła przepis o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia.

W omawianych okolicznościach niniejszej sprawy nieuprawnionym jest twierdzenie pozwanej, że fakt doręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę dopiero w dniu 29 marca 2016 roku spowodowany był tylko i wyłącznie jego zachowaniem. Jak wynika z materiału zgromadzonego w przedmiotowej sprawie rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało sporządzone w dniu 14 marca 2016 roku i wysłane powodowi pocztą na adres jego zameldowania, który z całą pewnością nie był tożsamy z jego adresem zamieszkania, o czym pracodawca wiedział. Jako adres zameldowania powód podczas przyjęcia się do pracy u pozwanej i zgłoszenia danych ewidencyjnych do ZUS jako wskazał G. 249. Wprawdzie w aktach osobowych powoda znajduje się kilka różnych adresów zamieszkania, to powierzenia powodowi obowiązków Zastępcy kierownika sklepu w Ś., tj. z dniem 1 grudnia 2014 roku w Ś., przy zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych jako adres zamieszkania powód wyraźnie wskazał W. ul. (...), dodatkowo ustnie zgłaszając kierownikowi regionu zmianę adresu zamieszkania jak i do korespondencji, wskazując na W. i fakt ten odnotowany został w systemie (...). Dlatego też nie sposób uznać, że pozwana nie miała wiedzy o aktualnym adresie zamieszkania powoda. Tym bardziej, że jak wynika z zeznań powoda pozostałe dokumenty w tym PIT wysyłano powodowi na adres zamieszkania w W. Ponadto nie można pominąć okoliczności, że powód w okresie od 11 marca do 3 kwietnia 2016 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim i w związku z tym nie miał możliwości podjęcia awizowanej przesyłki, w szczególności, że wymagało to podróży z W. do G. (jak wynika z zeznań powoda jest to około 120 km).

Mając na względzie powyższe rozważania, Sąd uznał, że stronna pozwana nie dochowała terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 kp, czym naruszyła przepis o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, co skutkowało zasądzeniem na rzecz powoda żądanej przez niego kwoty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu, uznając tę datę za dzień wymagalności (punkt I wyroku).

Powództwo w zakresie odsetek za okres od dnia 12 kwietnia 2016 roku, tj. od dnia nadania pozwu w urzędzie pocztowym do dnia 24 kwietnia 2016 roku podlegało oddaleniu (punkt II wyroku).

Zgodnie z treścią art. 477² § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi w punkcie III rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego (punkt IV wyroku) orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 roku) w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

O obowiązku zwrotu kosztów sądowych (punkt V wyroku) orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, obciążając tymi kosztami stronę pozwaną jako przegrywającą proces.