

Sygn. akt VI P 228/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 listopada 2015 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Bogumiła Waclawa Karpińska

Elżbieta Janina Trusińska

Protokolant protokół sądowy zastępujący Agnieszka Wojtyła

po rozpoznaniu w dniu 27 listopada 2015 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. N.

przeciwko (...)w W.

o przywrócenie do pracy

I. oddala powództwo,

II. zasądza od M. N. na rzecz (...)w W. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Bogumiła Waclawa Karpińska SSR Przemysław Chrzanowski Elżbieta Janina Trusińska

Sygn. akt VI P 228/15

UZASADNIENIE

M. N. pozwem z dnia 28 maja 2015r. (data prezentaty), skierowanym przeciwko (...) w W., wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a jeśli upłynie termin wypowiedzenia, o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach.

W uzasadnieniu pozwu M. N. wskazał, iż w dniu 22 maja 2015r. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano częste przebywanie przez powoda na zwolnieniach lekarskich, przekładające się na dezorganizację pracy w wydziale. Powód podniósł, iż wypowiedzenie jest nieuzasadnione i niezgodne z prawem, bowiem jego nieobecności nie były powtarzające się i nie powodowały problemów z organizacją pracy komisji lekarskiej, w której pracował.

(pozew: k. 1 – 4)

(...)w W. w odpowiedzi na pozew z dnia 13 lipca 2015r. (data nadania) wniósł o oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko (...)w W. wskazał, iż w dniu 22 maja 2015r. wypowiedział powodowi umowę o pracę ze względu na jego częste nieobecności w pracy spowodowane zwolnieniami lekarskim, przekładające się na dezorganizację pracy komisji lekarskich jako komórki organizacyjnej i małą dyspozycyjność pracownika, rozumianą jako niemożność liczenia na jego obecność w pracy w czasie na nią przeznaczonym. Powtarzająca się i długotrwała nieobecność powoda przyniosła skutek w postaci znacznych utrudnień w pracy komisji lekarskich, co najmniej od 21 sierpnia 2014r. W związku z powyższym praca powoda utraciła dla pracodawcy w znacznej mierze swoją wartość, nie tylko z tego powodu, że poza dniem 22 maja 2015r. nie była świadczona przez okres zbliżony do przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1 k.p. okresu niezdolności do pracy, uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, ale także przez to, że nieobecność powoda w pracy prowadziła do dekompletacji ustawowego składu jednej z komisji lekarskich, co było równoznaczne z niemożnością jej działania.

(odповідь na pozew – k. 40 – 43)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. N. był zatrudniony w (...)w W. w okresie od 01 lipca 2006r. do 31 sierpnia 2015r. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku lekarza – członka komisji lekarskiej ZUS. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 6.930,00 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę z 30 czerwca 2006r. – k. 5 cz. B akt osobowych; umowa o pracę z 25 września 2006r. – k. 20 cz. B akt osobowych; zaświadczenie o zarobkach – k. 44)

Do obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku w szczególności należało uczestnictwo w kolejalnym rozpoznawaniu sprzeciwów i zarzutów od orzeczeń wydawanych przez lekarzy orzeczników (...), poprzez ustalenie w drodze orzeczenia komisji lekarskiej ewentualnego wystąpienia i okresu niezdolności do pracy osób ubezpieczonych, występujących z wnioskiem o przyznanie świadczenia z (...). Poszczególne zadania były powodowi przydzielane przez A. C.- Przewodniczącą Komisji Lekarskich przy (...)w W., kierującą jednostką organizacyjną pozwanego.

Komisje lekarskie (...) orzekają w składzie trzyosobowym, a podstawą do wydania orzeczenia jest nie tylko przedłożona dokumentacja medyczna, ale także bezpośrednie badanie stanu zdrowia wnioskodawcy.

(dowód: karta zakresu obowiązków – cz. B akt osobowych)

W dniu 23 sierpnia 2014r. powód uległ wypadkowi komunikacyjnemu i z tego powodu przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, a następnie na świadczeniu rehabilitacyjnym.

Powód był nieobecny w pracy z powodu choroby w 2014r. przez okres 190 dni, zaś w 2015r. przez 141 dni. Nieobecność powoda w pracy trwała nieprzerwanie przez 274 dni, od 21 sierpnia 2014r. do 21 maja 2014r. Powód wykorzystał cały przysługujący mu okres zasiłkowy, tj. 182 dni. Po jego wykorzystaniu poszedł na świadczenie rehabilitacyjne, na którym przebywał od 21 lutego 2015r. do 21 maja 2015r.

Powód przedstawiał pozwanemu kolejne zaświadczenia lekarskie w łącznej liczbie 38, wystawiane na okresy od 1 do 25 dni. Przedstawianie takich zwolnień lekarskich uniemożliwiało racjonalne zaplanowanie czynności z zakresu zastępstwa powoda. Powód nie informował pracodawcy, czy po zakończeniu zwolnienia powróci do pracy, czy zamierza kontynuować zwolnienie. Początkowo kontaktował się z A. C.– Przewodniczącą Komisji Lekarskiej telefonicznie, informując na jaki okres otrzymał zwolnienie, natomiast później zaczął przysyłać do niej jedynie smsy, w których wskazywał okres na jaki przedłużono mu zwolnienie lekarskie.

Po wykorzystaniu świadczenia rehabilitacyjnego powód w dniu 22 maja 2015r. powrócił do pracy na okres trzech dni (od 22 maja 2015r. do 24 maja 2015r.). Przy czym pracę świadczył wyłącznie w dniu 22 maja 2015r. (piątek), bowiem

tylko ten dzień był dniem roboczym. Od dnia 25 maja 2015r. poszedł na kolejne zwolnienie lekarskie, które trwało do dnia 27 lipca 2015r.

(dowód: decyzja z 13 kwietnia 2015r. – k. 8; wezwanie z 15 września 2014r. – k. 30 – 31; dokumentacja medyczna – k. 32 – 39; roczne karty ewidencji obecności w pracy za lata 2014 i 2015 – k. 45 – 48; zeznania świadka A. C. – nagranie rozprawy z 27 listopada 2015r. od 00:07:48 do 00:23:10; zeznania świadka M. Ł. – nagranie rozprawy z 27 listopada 2015r. od 00:23:52 do 00:36:07)

Powtarzająca się długotrwała nieobecność powoda przyniosła skutek w postaci znacznych utrudnień w pracy komisji lekarskich od 21 sierpnia 2014r. Powód był wówczas członkiem komisji KL 45003. U pozwanego działały jeszcze cztery inne komisje lekarskie (KL 45001, KL 45002, KL 45004, KL 45005), wszystkie w wymaganym składzie trzyosobowym. Wobec nieprzerwanej wielomiesięcznej nieobecności powoda w pracy, zapewnienie możliwości działania komisji KL 45003 wymagało przydzielenia do niej lekarza z innej komisji. To uniemożliwiało jednoczesną pracę komisji, z której pochodził lekarz zastępujący powoda. Każda zmiana składu komisji wymagała akceptacji dyrektora. Jeżeli w danym dniu nie było możliwości przydzielenia lekarza z innej komisji, komisja KL 45003 nie mogła pracować. To wpływało negatywnie na możliwość zachowania przez Komisje Lekarskie przy (...)w W. standardów realizacji wniosków o wydanie orzeczenia.

(dowód: pisemne informacje o zmianie składu komisji lekarskich z dnia 28 kwietnia 2014r. i 27 sierpnia 2014r. – k. 49 – 50; zeznania świadka A. C. – nagranie rozprawy z 27 listopada 2015r. od 00:07:48 do 00:23:10; zeznania świadka M. Ł. – nagranie rozprawy z 27 listopada 2015r. od 00:23:52 do 00:36:07)

W dniu 22 maja 2015r. (...)w W. wręczył M. N. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2015r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano częste przebywanie przez powoda na zwolnieniach lekarskich, przekładające się na dezorganizację pracy w Wydziale, a tym samym brak dyspozycyjności, rozumianej jako możliwość liczenia na obecność w pracy w czasie na nią przeznaczonym. Pracodawca wskazał, iż nieobecność w pracy powoda w 2014r. wynosiła 190 dni, zaś w 2015r. 141 dni. Jednocześnie wyjaśniono, iż z uwagi na charakter wykonywanych zadań, bardzo częsta nieobecność w pracy zmusza pracodawcę do organizowania nagłych zastępstw niezbędnych celem zagwarantowania sprawnej realizacji zadań w zakresie orzecznictwa. Przy obowiązującym systemie niezbędnego planowania składu osobowego Komisji Lekarskich, powtarzające się częste nieobecności stwarzają bardzo duże trudności w nagłym zapewnieniu pełnego składu komisji, do których powód był planowo przewidziany, co narusza słuszny interes pracodawcy.

(dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu z 22 maja 2015r. – k. 5)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powoda M. N. (nagranie rozprawy z 27 listopada 2015r.), świadków A. C. (nagranie rozprawy z 27 listopada 2015r.), M. Ł. (nagranie rozprawy z 27 listopada 2015r.), a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków Sąd ocenił jako wiarygodne, dając im w pełni wiarę, ponieważ były spójne, a ich wiarygodność, w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości. W zasadniczej części złożone zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów.

Zeznaniom powoda, z których wynikało, iż prawdziwą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była niechęć A. C. Przewodniczącej Komisji Lekarskiej do niego, wynikająca z braku wyrozumiałości, Sąd nie dał wiary. Subiektywne odczucia nie mają bowiem żadnego znaczenia. W przedmiotowej sprawie bezsporne pozostawało bowiem, że powód był długotrwale nieobecny w pracy z powodu choroby, co uzasadniało wypowiedzenie mu umowy o pracę.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Strony nie wniosły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy była kwestia zasadności zgłoszonego przez powoda M. N. roszczenia o przywrócenie do pracy z powodu wypowiedzenia umowy o pracę. Ustaleniu przez Sąd podlegało zatem, czy wręczone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieoznaczony pracodawca powinien wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy. Przyczyna ta winna być skonkretyzowana. Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia (por. wyr. SN z 02 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577; wyr. SN z 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000/21/787). Nie wystarczy zatem ogólny zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażeń ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone ze wskazaniem konkretnych okoliczności, które taki wniosek uzasadniają (por. teza XI i uzasadnienie uchwały SN z 27 czerwca 1985r., III PZP 10/85, OSN 1985/11/164). Art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, jakie okoliczności stanowią podstawę rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok SN z 09.03.2010r., I PK 175/09, LEX nr 585689). Podanie przyczyny wypowiedzenia w płaszczyźnie zachowania wymogu określonego w art. 30 § 4 k.p. sprowadza się do obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (por. wyrok SN z 19.02.2009r., II PK 156/08, LEX nr 736723). Analizując konstrukcję oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę stwierdzić trzeba, iż spełnione zostały wymogi określone w art. 30 § 4 k.p. Zasadniczo przyczynę wypowiedzenia stanowiły nieobecności powoda w pracy, spowodowane chorobą, których rozmiar sprawiał, że dezorganizowały one pracę całego wydziału z uwagi na konieczność zagwarantowania powodowi zastępstwa.

Rozważyć trzeba, czy okoliczności wskazane przez pracodawcę w treści oświadczenia o wypowiedzeniu miały miejsce, tj. czy przyczyna wypowiedzenia jest przyczyną istniejącą. Nie może budzić wątpliwości, że powód był nieobecny w pracy z powodu choroby. Nieobecność była bowiem skutkiem wypadku komunikacyjnego, któremu powód uległ w dniu 23 sierpnia 2014r. Miała ona charakter ciągły. Od 21 sierpnia 2014r. do 21 maja 2014r. wyniosła łącznie 274 dni (190 dni w 2014r. i 141 dni w 2015r.). Powód przedstawiał pozwanemu kolejne zaświadczenia lekarskie, wystawiane na okresy od 1 do 25 dni. Jest to okolicznością istotną w tym sensie, że przedstawianie takich zwolnień lekarskich uniemożliwiało racjonalne zaplanowanie czynności z zakresu zastępstwa powoda. Powód nie informował pracodawcy kiedy powróci ze zwolnienia, początkowo kontaktował się z przełożoną telefonicznie, natomiast później zaczął przysyłać do niej jedynie smsy, w których wyjaśniał, na jaki okres przedłużono mu zwolnienie lekarskie. Nigdy nie wskazywał jak długo zamierza przebywać na zwolnieniu.

Powód przebywał na zwolnieniach lekarskich bez przerwy. W spornym okresie zwolnień lekarskich było 38, co stanowi znaczną ilość. Uznać więc należy, iż wystąpiła przyczyna w postaci powtarzających się i długotrwałych absencji chorobowych powoda. Jak wynika z zeznań powoda, nieobecności spowodowane były tym samym schorzeniem, wynikającym z wypadku komunikacyjnego, któremu uległ. Absencje chorobowe powoda miały charakter niespodziewany w tym znaczeniu, że pod koniec trwania jednego zwolnienia lekarskiego nigdy nie było wiadomo, czy powód wróci do pracy, a jeśli tak to, czy będzie to powrót na stałe. Pracodawca nie mógł ustalić planu pracy komisji lekarskiej, bowiem nieobecność powoda obliżowała go do zmiany wcześniej ustalonych harmonogramów.

Przy krótkotrwałych zwolnieniach lekarskich (takich z jakich korzystał powód – od 1 do 25 dni) pracodawca planuje organizację pracy na czas nieobecności pracownika, zakładając, że po zakończeniu zwolnienia lekarskiego pracownik stawi się do pracy. W realiach sprawy niniejszej, następowało kolejne zwolnienie lekarskie, a zatem znowu występowała konieczność wyznaczenia zastępstwa za powoda.

Niewątpliwie nieobecność pracownika powoduje konieczność zorganizowania pracy w sposób umożliwiający wykonanie jego obowiązków. Następuje to poprzez rozdzielenie jego obowiązków pomiędzy innych pracowników lub zatrudnienie innej osoby. W przedmiotowej sprawie było to o tyle skomplikowane, że powód był zatrudniony na stanowisku lekarza – członka komisji lekarskiej (...). W (...) w W. było utworzonych 5 komisji lekarskich, zaś każda z nich składała się z trzech lekarzy orzeczników.

Powtarzająca się długotrwała nieobecność powoda przyniosła skutek w postaci znacznych utrudnień w pracy pięciu komisji lekarskich od 21 sierpnia 2014r. Wobec nieprzerwanej wielomiesięcznej nieobecności powoda w pracy, zapewnienie możliwości działania komisji KL 45003 wymagało przydzielenia do niej lekarza z innej komisji. To uniemożliwiało jednoczesną pracę komisji, z której pochodził lekarz. Każda zmiana składu komisji wymagała akceptacji dyrektora. Jeżeli w danym dniu nie było możliwości przydzielenia lekarza z innej komisji, komisja KL 45003 nie mogła pracować. To wpływało negatywnie na możliwość zachowania przez Komisje Lekarskie przy (...)w W. standardów realizacji wniosków o wydanie orzeczenia. Oczywiście jest także, że w przypadku wykonywania oprócz własnych obowiązków pracowniczych, również obowiązków innego pracownika, obciążenie czynnościami wzrasta, co powoduje opóźnienia w bieżącym realizowaniu obowiązków. Tym bardziej, że zastępstwo nie dotyczyło okresu krótkotrwałego, ale trwało nieprzerwanie od kilku miesięcy (od sierpnia 2014r. do maja 2015r.).

Istotna jest także okoliczność, iż po otrzymaniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę powód przyniósł kolejne zwolnienie lekarskie, na którym przebywał od 25 maja 2015r. do 27 lipca 2015r. Zatem przypuszczenia pozwanego co do dalszych absencji chorobowych powoda okazały się słuszne.

Zaakcentować trzeba, że absencje chorobowe pracownika mogą dezorganizować pracę nawet wówczas, gdy konieczność jego zastępstwa nie wiąże się z powierzaniem innym pracownikom pracy ponadwymiarowej (por. wyrok SN z dnia 19 marca 2014r., I PK 177/13, OSNP 2015, nr 8, poz.111). Zawsze bowiem nieobecność pracownika w pracy wiąże się z koniecznością zmian organizacyjnych. W przypadku nieobecności zaplanowanych i o określonym czasie trwania, pracodawca ma możliwości zaplanowania racjonalnych działań w zakresie zastąpienia nieobecnego pracownika. Natomiast w sytuacji, gdy poszczególne zwolnienia są krótkotrwałe, jednak składają się na dłuższą nieobecność, niemożliwym jest zaplanowanie racjonalnego rozwiązania, lecz przyjęcie rozwiązań doraźnych, opartych na założeniu, iż pracownik w niewielkim odstępnie czasowym powróci do pracy. Jak wynika z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, konieczność zastępowania powoda wpływała na bieżące obciążenie pracą całego wydziału.

Należy podkreślić, iż nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw) są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione (por. wyrok SN z dnia 04 grudnia 1997r., I PKN 422/97, OSNP 1998, nr 20, poz. 600). Długotrwała choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. Dezorganizacja pracy, spowodowana długotrwałą nieobecnością pracownika, może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy (por. wyrok SN z dnia 11 lipca 2006r., I PK 305/05, LEX nr 395964). Ponadto w przypadku, gdy absencje w pracy pracownika są częste i długotrwałe nie można od pracodawcy wymagać, by brał pod uwagę możliwość poprawy zdrowia pracownika i od tego uzależniał wypowiedzenie mu umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 21 października 1999r., I PKN 323/99, OSNP 2001, nr 5, poz. 157).

Długotrwałe nieobecności pracownika w pracy nie pozwalają na realizację celu umowy o pracę. Jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego utrzymywanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Taka natomiast sytuacja występuje w przypadku częstych

i długotrwałych absencji pracownika spowodowanych chorobą (por. postanowienie SN z dnia 29.03.2005r., II PK 300/04, LEX nr 1129105). Nie można pominąć, że ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę (por. wyrok SN z dnia 29 września 1998r., I PKN 335/98, OSNP 1999, nr 20, poz. 648).

Dodatkowo należy mieć na względzie, iż zasadność wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 k.p.) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 03.11.1997r., I PKN 327/97, OSNP 1998, nr 16, poz.476).

W tych warunkach uznać należy, iż wypowiedzenie umowy o pracę powodowi było uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wobec powyższego powództwo M. N. o przywrócenie do pracy podlegało oddaleniu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., na mocy którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Pozwany był w toku procesu reprezentowany przez radcę prawnego, którego wynagrodzenie na mocy art. 99 k.p.c. w związku z art. 98 § 3 k.p.c. wliczane jest do niezbędnych kosztów procesu. Biorąc to pod uwagę, Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity – Dz. U. z 2013r., poz. 490).