

Sygn. akt VI P 240/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 07 marca 2024 roku

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

Przewodniczący: Sędzia Joanna Napiórkowska – Kasa

po rozpoznaniu w dniu 07 marca 2024 roku w Warszawie

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa J. B.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powoda J. B. na rzecz pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 2.700,00 zł (słownie: dwa tysiące siedemset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia za okres od uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty;
3. nakazuje pobrać od powoda J. B. na rzecz Skarbu Państwa - kasa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w W. kwotę 885,32,00 zł (słownie: osiemset osiemdziesiąt pięć złotych 32/100) tytułem zwrotu kosztów postępowania poniesionych tymczasowo z funduszu Skarbu Państwa.

Sygn. akt VI P 240/16

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 27 listopada 2015 roku J. B. wniósł o zasądzenie kwoty 35955,83 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami skapitalizowanymi ma dzień wniesienia powództwa. Jako pozwanego wskazał (...) Company Sp. z o.o. Sp. k. w W. (obecnie (...) Sp. z o.o.). W uzasadnieniu podał, że od stycznia 2012 roku do lipca 2014 roku pracował łącznie 388 godzin nadliczbowych.

### **(pozew – k. 1-14)**

W dniu 13 kwietnia 2016 roku Sąd wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym nakazując zapłatę na rzecz powoda przez pozwaną całości dochodzących należności.

### **(nakaz zapłaty – k. 220)**

Powyższy nakaz zapłaty pozwana zaskarżyła wnosząc o oddalenie powództwa, wskazując, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych.

### **(sprzeciw – k. 224-226)**

Powód rozszerzył powództwo do kwoty 71788,96 zł wraz z ustawowymi odsetkami. Wskazał, że kwota dochodzona przez niego dotyczy okresu od stycznia 2012 roku do czerwca 2014 roku oraz skapitalizowanych odsetek od niewypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w sposób wskazany w piśmie.

***(pismo powoda – k. 571-631)***

Stanowiska stron pozostały niezmiennie do zakończenia postępowania.

***Sąd ustalił, co następuje:***

Pozwana spółka jest powiązana kapitałowo z (...) Sp. z o.o. i (...) Sp. z o.o., istnieją powiązania właścicielskie obu podmiotów.

Powód był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. (obecnie jako (...) Company Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w W.) na podstawie umowy o pracę od 6 lutego 2008 roku na czas nieokreślony za wynagrodzeniem 10.000 zł. Od 1 maja 2009 roku strony uzgodniły, że powód będzie zatrudniony w wymiarze 0,25 etatu na stanowisku dyrektora ds. rozwoju za wynagrodzeniem miesięcznym zasadniczym 2.000 zł.

Powód był zatrudniony również w (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. od 4 maja 2009 roku na czas nieokreślony. Od 1 maja 2009 roku strony uzgodniły, że powód będzie zatrudniony w wymiarze 0,75 etatu. Powód w tej spółce był zatrudniony na stanowisku menadżera segmentu rynku za wynagrodzeniem miesięcznym zasadniczym 6.000 zł.

W tym samym dniu powód wykonywał czynności na rzecz obu spółek, tak że trudno było mu je rozdzielać i wskazywać, o której godzinie wykonywał pracę dla danej spółki.

Powód czynności jakie wykonywał w ramach pracy w pozwanej rejestrował w systemie (...), ale nie można było odczytać z systemu kiedy dane zdarzenie miało miejsce i w jakim czasie trwało, a tylko datę jego wprowadzenia. Wprowadzał dane do systemu (...) nawet z kilkudniowym opóźnieniem. (...) służył w pozwanej nie do ewidencji czasu pracy ale rejestrowaniu zdarzeń pracowniczych.

Przełożonym powoda w obu spółkach faktycznie był J. Ł. który organizował pracę dla powoda. Powód podlegał prezesowi pozwanej jako dyrektor handlowy.

***(uzasadnienie wyroku w sprawie o sygn. akt VI P 451/2014 i umowy o pracę z a.o. VI P 451/14; umowa o pracę – k. 498; wydruki z (...) k. 689-705; załącznik nr 4 – zeszyty / kalendarze powoda; opinia biegłego z zakresu rachunkowości T. W. – k. 806-811)***

W pozwanej obowiązywał regulamin pracy zgodnie z którym pracownicy - managerowie mogli regulować swój czas pracy i być dyspozycyjnymi do godziny 17.00. Po tej godzinie pracodawca nie wymagał bycia dyspozycyjnym i podejmowania czynności z zakresu czasu pracy. Zdarzało się, że powód zostawał po przepracowaniu regulaminowych i umownych 8 godzin pracy, bywał czasem w pracy do 20 lub 21 co wynikało z konieczności ofertowania. W czasie pracy powód czasem wychodził celem spotkania z klientami. Czynności jakie wykonywał na rzecz obu spółek były dla niego bardzo często niemożliwe do rozdzielenia i ustalenia co wykonywał dla jednego, a co dla drugiego pracodawcy w ciągu danego dnia i w jaki czasie.

Powód jak i inni handlowcy mieli pracować od godziny 8 do 16 lub 9 do 17 – zawsze jednak mieli pracować przez 8 godzin dziennie bez konieczności pracy w godzinach nadliczbowych. Był przykaz odgórny ze strony prezesa spółki, że powód jak i inni pracownicy mają stawać się w siedzibie spółki o godzinie 8.00 i rozpocząć pracę.

W zakresie obowiązków służbowych powód zajmował się m.in. szkoleniami w ramach projektu Akademia (...) dla wiodących form zarządców nieruchomości komercyjnych m.in.: K. F., C. W., (...), J. L. S. , Kulczyk S. P.. Była to działalność edukacyjna, a także sprzedażowa usług porządkowych specjalistycznych jak np. mycie alpinistycznie biurowców.

Do jego kompetencji należało układanie planu pracy, organizacja spotkań, odpowiadanie mailowe na zapytania ofertowe. Poza czynnościami handlowymi powód odpowiadał za utrzymanie rentowności specjalistycznej usługi. Bardzo często powód pracę swoją wykonywał wysyłając maile i odpowiadając na nie, o różnych godzinach. Nie miał

wyznaczone kiedy i w jakich godzinach odpowiadał na maile. Były sytuacje, że wysyłał i odpowiadał na maile po godzinie 21. Zdarzało się, że powód musiał zostać dłużej w pracy po 16 co było wywołanie np. jakimś spotkaniem, ale następnego dnia nie musiał przyjść do pracy na 8.

W przypadku wysyłania maili po godzinie 16, powód wykonywał to niekoniecznie z siedziby pracodawcy, ale mógł to robić ze swojego komputera przenośnego w innym miejscu.

Powód będąc zatrudniamy w pozwanej wykonywał również czynności na rzecz Impel C.. Praktyka była taka, że rozmawiał szkoląc jednocześnie o usługach pozwanej oraz całej grupy (...), jak i dokonywał sprzedaży na rzecz obu spółek.

Okolo 90% procent wykonywanych czynności na rzecz pozwanej powód wykonał w biurze siedziby spółki. Niektóre z czynności wykonywał poza miejscem pracy np. w domu wysyłając maile z komputera i służbowej skrzynki mailowej.

Powód prowadził własne zeszyty (kalendarze) gdzie opisywał co wykonywał danego dnia. Nie odnotowywał w nich jednak godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, a jedynie tylko rodzaj czynności. Zapisy które powód umieszczał w swoim kalendarzu nie pokrywały się z zapisami w ewidencji (...). Dokonywał on zapisów w zeszycie umieszczając je w konkretnych godzinach ale przy pierwszej i ostatniej pozycji określonego zadania danego dnia nie pisał o której zaczął i skończył jej wykonywanie oraz co robił w przerwach pomiędzy zapisami w kalendarzu.

**(maile – k. 23-178; ewidencja czasu pracy powoda – k. 265-355; zeznania świadka E. K.; załącznik nr 4 – zeszyty / kalendarze powoda; opinia biegłego z zakresu rachunkowości T. W. – k. 806-811; zeznania świadka J. Ł., zeznania świadka M. M., zeznania świadka T. R.; zeznania świadka Z. J., zeznania powoda J. B.)**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wyżej przywołanych dokumentów, których autentyczność nie była przedmiotem kwestionowania przez strony. Odnośnie zapisów w wydrukach z (...) oraz złożonych przez powoda zeszytów - zapisy te nie pokrywały się, powód w swoich zeznaniach tylko wybiórczo był w stanie wskazać o której danego dnia kończył pracę. Zeznania świadków J. Ł., M. M., T. R.; Z. J. tj. wszystkich świadków zeznających w tej sprawie Sąd ocenił jako wiarygodne i wzajemnie się uzupełniającej. Zeznania powoda J. B. Sąd częściowo ocenił jako wiarygodne. Sąd nie dał mu wiary w zakresie tego, że trudno było mu zmieścić się w 8 godzinach pracy. Powód miał w pozwanej spółce 1/4 etatu, więc nie miał obowiązku pracować 8 godzin. Nie zostało wykazane żadnymi wnioskami dowodowymi, ile konkretnie czasu co do minuty zajmowały mu konkretne czynności dla danego pracodawcy. Powód nie zdołał wykazać, że 90 % jego czasu pracy poświęcał dla pozwanej, a pozostałą część czasu pracy dla Impel. Jego zeznania i stanowisko procesowe w tym zakresie było niekonsekwentne podczas gdy zeznał, że miał 3/4 etatu w pozwanej i 1/4 w Impel. Poza tym nie wskazał które czynności z tych które umieścił w swoich kalendarzach wykonywał a rzecz pozwanej, a jakie na rzecz (...) Sp. z o.o. Odnosząc się do zeznań w których powód wskazuje konkretnie do każdej daty co danego dnia robił oraz o której kończył spotkania lub wysyłanie lub odbieranie korespondencji, to nie zostało wykazane, że pracodawca wydał mu takie polecenie żeby to danego dnia zrobił, również nie zostało wykazane, że czynności dotyczyły konkretnie pozwanej spółki, a nie Impel, której też był pracownikiem.

Powód twierdził, że zeszyty, które dołączył dotyczyły tylko czynności pracy dla pozwanej spółki, ale jednocześnie zeznał, że nie potrafił sprecyzować jakim kluczem mógł dzielić zdarzenia które wykonywał dla pozwanej, a jakie dla innej spółki w której też pracował. Podważa to tym samym moc dowodową zeszytów w zakresie jakim obrazują rzeczywisty czas pracy i obowiązki jakie realizował w poszczególne dni dla pozwanej. Ponadto sam powód zeznał wprost: „Ja wykonywałem czynności dla obu spółek w tym samym czasie, nie było możliwości rozdzielenia tego czasu.”

Odnośnie opinii biegłego z zakresu rachunkowości T. W. Sąd oparł się na niej w całości w zakresie w jakim biegły wskazywał, że z powodu niekompletności materiału oraz braku spójności dokumentów przedstawionych przez powoda, pozwana oraz niemożności ustalenia na podstawie kalendarzy powoda i jego twierdzeń jaki był rzeczywisty czas pracy niemożliwym było wydanie opinii. Strona powodowa wniosła o wydanie przez biegłego T. W. opinii uzupełniającej ale nie została przedłożona żadna nowa dokumentacja, która mogłaby spowodować, że biegły będzie

w stanie wydać opinię uzupełniającą i dokona jakichkolwiek ustaleń co do czasu pracy. Sąd mając na względzie brak zmian w materiale dowodowym oddalił wnioski pełnomocnika powoda o dopuszczenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego T. W. jako zmierzający do przedłużenia postępowania, gdyż nie zostały przedstawione żadne zarzuty, które były merytorycznie zasadne i skutkowałyby możliwością zmiany stanowiska biegłego.

Sąd mając na względzie powyższe stwierdził brak podstaw do uzupełniania materiału dowodowego z urzędu.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo podlegało oddaleniu w całości z powodu niewykazania roszczenia co do zasady, ale także co do wysokości.

Zgodnie z przepisami prawa pracy, pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy (art. 151 k.p.).

Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym ustala się na zasadach określonych w przepisie art. 130 k.p.

Ciężar dowodu w zakresie czasu wykonywania pracy spoczywa zarówno na pracowniku, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jak i na pracodawcy, który jest zobowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy (tak: wyrok SN z 23 listopada 2001 r., I PKN 678/00, OSNP wkł. 2002, Nr 7, poz. 9).

W sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, iż pracownik powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jednak modyfikacją, że nie wywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Na potrzebę udowodnienia przez pracownika (powoda) wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych celem wykazania zasadności żądania zapłaty wynagrodzenia za tę pracę wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy (por. uzasadnienie wyroku z 5 maja 1999 r., I PKN 665/98 oraz wyroku z 4 października 2000 r., I PKN 71/00 - publikacja na portalu orzeczeń SN).

Jednocześnie w uzasadnieniu wyroku z 5 lutego 2002 r. (I PKN 845/00 - publikacja na portalu orzeczeń SN) Sąd Najwyższy wprost stwierdził, że na pracowniku spoczywa wprawdzie ciężar dowodu w zakresie wykazania wykonywania pracy ponad normy czasu pracy, ale siłą rzeczy może ten obowiązek wykonać przez powołanie dowodów ze swoich zeznań. W tezie wyroku Sądu Najwyższego z 14 maja 1999 r. (I PKN 62/99 - publikacja na portalu orzeczeń SN), wyrażono natomiast pogląd, że pracodawca, który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a k.p. nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencjonującej czas pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia. Tezę tego wyroku należy odczytywać w ten sposób, że pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

Praca w godzinach nadliczbowych jest możliwa w przypadku: konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii i w sytuacji szczególnych potrzeb pracodawcy (art. 151 § 1 k.p.).

W tej sprawie Sąd stwierdził, że powód nie sprostał ciężarowi dowodu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, nie zdołał wzruszyć przedstawionych przez pracodawcę dowodów z ewidencji czasu pracy powoda wykazujących brak godzin nadliczbowych. Ciężar dowodu w zakresie czasu wykonywania pracy spoczywa zarówno na pracowniku, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jak i na pracodawcy, który jest zobowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy (tak: wyrok SN z 23 listopada 2001 r., I PKN 678/00, OSNP wkł.

2002, Nr 7, poz. 9). Stosownie do art. 149 § 1 k.p. pracodawca ma obowiązek prowadzić rzetelną ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Ewidencją powinna być zatem objęta praca w przedłużonym wymiarze czasu pracy, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, w porze nocnej, w dodatkowych dniach wolnych od pracy. Nadto powinna zawierać dane dotyczące urlopów, zwolnień od pracy a także usprawiedliwionych i nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy.

Powód w toku niniejszego postępowania powoływał się na to, że wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych zaczynając pracę od godziny 8.00 lub 9.00 wskazując, że kończył pracę w godzinach kiedy wykonywał ostatnią czynność danego dnia np. kończył spotkanie z klientem lub wysyłał ostatniego maila. Jednakże przedłożone dowody przez powoda nie dały asumptu do stwierdzenia, że co do zasady powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawca przedstawił dowody na to, że powód nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych, więc powód powinien wykazać, że pracował w nadgodzinach czego nie udowodnił.

Z dokumentów przedłożonych w toku postępowania tj. zestawienia (...) nie można ustalić daty i czasu wykonywania konkretnych czynności wprowadzonych do systemu. Dane były wprowadzane przez powoda czasem z opóźnieniem, a data prowadzenia pozycji była datą jej utworzenia, a nie datą wykonania konkretnego działania, konkretnej czynności. Tak więc mimo tego, że pracodawca przedłożył zapisy z (...) to z winy powoda - który nie wypełniał zapisów na bieżąco codziennie niezwłocznie po dokonaniu danej czynności pracowniczej - nie przedstawił ono rzeczywistego czasu pracy. Poza tym z powodu konstrukcji samego systemu i wydruku nie obrazował on ilości czasu poświęconego na dane obowiązki. System ten nie służył ponadto ewidencji czasu pracy ale stanowił jedynie źródło pośrednio dokumentujące co danego dnia powód miał robić.

Przechodząc do zeszytów / kalendarzy przedłożonych dla każdego ze spornych lat przez powoda Sąd wskazuje, że po ich analizie nie dają one możliwości przedstawienia faktycznego czasu rozpoczęcia i zakończenia danego dnia pracy. Część zapisów przedstawionych przez powoda jest na tyle nieczytelna, że ani Sąd ani biegły nie mogli ich odczytać i na tej podstawie dokonać określonych ustaleń. Na podstawie samych kalendarzy było to niemożliwe ponieważ powód co prawda zapisywał czynności pod określonymi godzinowo pozycjami, ale nie wiadomo dokładnie o której godzinie zaczynał wykonywanie pierwszej z nich danego dnia, a także o której godzinie kończył wykonywanie ostatniej czynności.

Odnosząc się do tego, że powód wysyłał maile dotyczące spraw służbowych w godzinach po 16 - np. po 21 Sąd stwierdził, że nie oznacza to, że powód przez okres od 16 do 21 przykładowo pracował to znaczy wykonywał przez ten cały czas czynności pracownicze. Czynność wysłania maile w godzinach wieczornych lub popołudniowych nie była poprzedzona ciągiem czynności związanych z pracą, a była to czynność incydentalna, która co prawda zaliczała się do pracy i wykonywania obowiązków służbowych, ale nie skutkowała tym, że należy przyjąć, że do godziny wysłania maila powód pracował. Przyjęcie takiego stanowiska sprowadzałoby rozumowanie ad absurdum ponieważ wtedy należałoby przyjmować, że każdy handlowiec, który incydentalnie wysłał wieczorem lub odczytał maila po zakończeniu pracy po 8 godzinach pracy, powinien mieć płacone za czas od np. 16 do godziny wysłania maila, choć przez ten czas w ogóle nie pracował. Powód nie sprostał wykazaniu, że - przez czas kiedy pracodawca wskazywał, że on skończył pracę - do czasu ostatniej czynności w ciągu danego dnia wykonywał rzeczywiście pracę.

Dodatkowo odnośnie maili złożonych przez powoda w toku postępowania (dołączonych do pozwu) Sąd wskazuje, że nie daje on podstaw do rzetelnego ustalenia czasu pracy bowiem stanowi obraz jednostkowych czynności wysyłki w różnych odstępach czasu wiadomości. Nie przedstawia realnego przedziału czasu rzeczywiście świadczonej pracy. Sąd opierając się na opinii biegłego T. W. dokonał ustaleń co do tego, że materiał dowodowy zaofiarowany przez powoda nie koresponduje ze sobą. Przedłożone maile stanowią obraz jednostkowych czynności, które nie przedstawiały realnego czasu pracy powoda. Należy wskazać również na wewnętrzną sprzeczność przedłożonych maili i zapisów w kalendarzach powoda. W rejestrze (...) np. nie ma umieszczonego zapisu, że danego dnia powód wysłał maila. Powód jednak przedkłada takiego maila, jednocześnie nie zapisując tego w swoim kalendarzu. W kalendarzu znajdują się również niejasne zapisy, których powód nie sprecyzował np. 17.45-2030 ul. (...)....., nie wiadomo do czego się ten zapis odnosi - czy do czynności pracowniczych, czy do spraw prywatnych, ponadto takie pozycje nie mają swojego odnośnika

w ewidencji (...). Powód wyliczenia swoich godzin nadliczbowych opierał o zakończenie pracy jak wskazywał każdego dnia przez ostatnią dokonaną czynność tj. wysłanie ostatniego maila danego dnia, co miało miejsce niemal zawsze po godzinie 16:00.

Reasumując powyższe rozważania roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie zostało wykazane co do zasady, ale także co do wysokości. Powód dochodząc określonej kwoty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zobowiązany był wykazać i udowodnić dochodzoną przez siebie wysokość tego roszczenia. Nie sprostął temu ponieważ przedłożone przez niego wyliczenia nie były weryfikowalne z materiałem dowodowym z maili, rejestru (...) oraz przede wszystkim kalendarzy powodowa. Biegły T. W., który został powołany w tej sprawie celem wydania opinii aby wyliczyć należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, nie wyliczył tego ponieważ było to niemożliwe z powodów wskazanych w samej opinii i szeroko uargumentowanych.

Powód dochodził także odsetek ustawowych skapitalizowanych w związku z wytoczeniem powództwa, jednak i w tym zakresie roszczenie jego podlegało oddaleniu albowiem nie zostało wykazane roszczenie główne – o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, więc odpadła również podstawa do naliczenia skapitalizowanych odsetek ustawowych za opóźnienie.

Mając na względzie niezasadność roszczenia w całości Sąd orzekł jak w sentencji wyroku oddalając powództwo.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. z zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pobrać od powoda na rzecz Skarbu Państwa całość kosztów tymczasowo poniesionych w toku postępowania i opłaconych przez Sąd.