

Sygn. akt IV P 158/14

Dnia 28 września 2015 r.

Sąd Rejonowy w Ostrowcu Świętokrzyskim Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Łukasz Stencel
Ławnicy:	Danuta Smolińska Jan Wesołowski
Protokolant:	starszy protokolant sądowy Tomasz Madej

po rozpoznaniu w dniu 14 września 2015 r. w Ostrowcu Świętokrzyskim

na rozprawie

sprawy z powództwa B. C. (PESEL (...))

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. (KRS (...))

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

I. oddała powództwo,

II. odstępuje od obciążania powódki B. C. kosztami procesu na rzecz pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O..

Sygn. akt IV P 158/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 03.07.2014r. powódka B. C., po zmianie żądania, ostatecznie wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O. odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem i nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę w kwocie kwoty 9.450 zł (tj. kwoty wynagrodzenia za pracę za okres trzech miesięcy, ustalonego na podstawie zaświadczenia pracodawcy z dnia 10.02.2015 r.) (k. 2-3, 53, 76-77v i k. 98) Uzasadniając swoje stanowisko podniosła ona w szczególności, że w dniu 26.06.2014r. pracodawca wręczył jej wypowiedzenie umowy o pracę, z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 30.09.2014r. Jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pozwana Spółka wskazała : - niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych poprzez dopuszczenie do pracy pracownika w stanie po spożyciu alkoholu, - niewywiązywanie się z obowiązku dbania o dobro zakładu pracy oraz nieprzestrzeganie w zakładzie przepisów BHP i zasad współzycia społecznego, - fałszowanie dokumentacji, bycie wulgarnym, stronnictwem oraz wykorzystywanie pracowników do załatwiania spraw prywatnych. Przyczyny te są nieuzasadnione, pozorne. Przy wręczeniu wypowiedzenia nie pozwolono jej złożyć żadnych wyjaśnień. Zaprzeczyła okolicznościom podanym na uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę i podała równocześnie swoją wersję zdarzeń.

Pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O. (dalej Spółka) nie uznała powództwa i domagał się jego oddalenia. Uzasadniając swoje stanowisko pozwany w szczególności wyjaśnił okoliczności związane z wręczeniem powódce wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 26.06.2014r. Podał, że przed wypowiedzeniem umowy o pracę powódce pracodawca wyjaśniał okoliczności, które doprowadziły w efekcie do rozwiązania stosunku pracy. Wobec postawy powódki, która zaprzeczyła postawionym jej zarzutom pracodawca zdecydował się wypowiedzieć jej umowę o pracę. Powódka, jako kierownik produkcji sitodrukowej, naruszyła w szczególności art. 17 ust. 1 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, dopuszczając do pracy pracownika A. S., przez co naraziła pracodawcę na określone konsekwencje. Powódka wykorzystywała pracowników do załatwiania prywatnych spraw, jak również niewłaściwie zachowywała się wobec pracowników (w stosunku do jednych używała niestosownego słownictwa i przekleństw, a innych faworyzowała). Ponadto poświadczała nieprawdę na listach obecności. Pracodawca podał, że w efekcie tego utracił zaufanie do powódki i nie widział możliwości dalszego jej zatrudnienia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Przedmiotem działalności pozwanej Spółki jest m.in. świadczenie usług drukarskich. (dowód : - odpisowi z KRS dot. pozwanej Spółki – k. 33-36)

W dniu 31.01.1992r. powódka B. C. zawarła ze spółką (...) Spółka z o.o. z siedzibą w O. (przy ul. (...)), umowę o pracę na czas nieokreślony (od dnia 03.02.1992 r.), na pełny etat, na stanowisku drukarza. Następnie pracodawca powierzył jej obowiązki koordynatora produkcji sitodrukowej (z dniem 01.02.1996 r.). W dniu 31.10.1996r. powódka B. C. zawarła z pozwaną Spółką (tj. (...) Spółka z o.o. z siedzibą w O. przy ul. (...)) umowę o pracę na czas nieokreślony (od 01.11.1996r.) na pełny etat, na stanowisku Kierownik Sitodruku. W dniu 31.12.1997r. na mocy porozumienia się stron powódce zostało powierzone stanowisko Kierownika Produkcji (...). Z dniem 01.11.2000r. warunki zawartej umowy o pracę (obowiązujące od dnia 01.11.1996r.) uległy zmianie na mocy porozumienia się stron w związku z wprowadzeniem w dniu 01.02.1999r. u pracodawcy nowego Regulaminu wynagradzania. Stanowisko pracy powódki uległo zmianie na – Kierownika D.. Następnie z dniem 30.01.2003r. zostało ono określone jako – Kierownik D. Produkcji. Kluczowe zadania na tym stanowisku zostały opisane w karcie stanowiska pracy. Należało do nich m.in. : - kierowanie pracami działu i zarządzanie podległymi pracownikami, - koordynacja wykonania zadań przez pracowników działu, - kontrola realizacji planów i zadań, - zapewnienie przestrzegania przepisów BHP w podległym dziale. Jako Kierownik D. Produkcji powódka miała wpływ na uzyskanie przez pracowników pożyczki z funduszu socjalnego, pomocy bezzwrotnej czy też decydowała o premii pracownika, awansie finansowym oraz ogólnie o opinii o pracowniku. Bezpośrednim przełożonym powódki na tym stanowisku pracy był Dyrektor Wydziału Operacyjnego – A. Z.. (dowód : - pracownicze akta osobowe powódki; - zeznania świadka A. Z. – k. 69-70; - zeznania powódki B. C. częściowo – k. 63-65 w zw. z k. 98v i k. 98v-99; - zeznania Wiceprezesa Zarządu Spółki (...) – k. 65-66 w zw. z k.99 i k. 99)

W pozwanej spółce zatrudniony był pracownik A. S., który wykonywał swoje obowiązki pracownicze na stanowisku maszynisty maszyn sitodrukowych. Jego stanowisko pracy znajdowało się w D. Produkcji, przy maszynie sitodrukowej Generał. Powódka, jako Kierownik D. Produkcji, była bezpośrednią przełożoną A. S.. (dowód : - pracownicze akta osobowe A. S.; - zeznania powódki B. C. częściowo – k. 63-65 w zw. z k.98v i k. 98v-99)

A. S. nadużywał alkoholu. Zdarzało się również, że spożywał on alkohol także w czasie pracy. Około połowy czerwca 2014 r. Dyrektor Wydziału Polityki Kadrowej J. W. (będącą równocześnie Wiceprezesem Zarządu pozwanej Spółki) dowiedziała się od jednego z pracowników o niewłaściwej sytuacji w D. Produkcji, co dotyczyło zachowania się powódki wobec pracowników tego działu. Wyjaśniając sytuację J. W. dowiedziała się, że powódka toleruje wykonywanie pracy przez A. S., będącego pod wpływem alkoholu mimo informowania ją o tym przez innych pracowników. Powódka wiedząc o tym ewentualnie kierowała go do innych prac niż przy maszynie sitodrukowej bądź odsyłała do domu, ewentualnie udzielała mu urlopu na żądanie. Akceptowała także podpisywanie przez niego listy obecności później (uzupełnianie jej) mimo, że w określonych dniach nie świadczył on pracy. J. W. dowiedziała się też, że powódka przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych w kontaktach z podległymi jej pracownikami używała wobec nich obraźliwych słów. Niektórych z podległych jej pracowników traktowała gorzej, a innych z kolei

faworyzowała. Ponadto dowiedziała się, że zdarzyło się, iż powódka wykorzystwała podległych jej pracowników do remontu i sprzątanego swojego mieszkania. (dowód : - pisemne oświadczenia K. A., A. K. (1), J. K., J. P., A. S., I. C. – k. 37-49; - zeznania świadka I. C. – k. 66v-67; - zeznania świadka J. K. – k. 67-67v; - zeznania świadka A. K. (1) – k. 68; ; - zeznania świadka J. P. – k. 68v; - zeznania świadka K. A. – k. 68v; - zeznania świadka A. Z. – k. 69v-70; - zeznania świadka A. K. (2) – k. 70- 71v; - zeznania świadka D. W. – k.70v-71; - zeznania Wiceprezesa Zarządu Spółki (...) – k. 65-66 w zw. z k.99 i k. 99)

W dniu 26.06.2014r. powódka została poproszona na spotkanie z Dyrektorem Wydziału Polityki Kadrowej J. W. (będącą równocześnie Wiceprezesem Zarządu pozwanej Spółki) oraz Dyrektorem Wydziału Operacyjnego A. Z., na którym pracodawca złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, poprzez odczytanie jej pisma z dnia 26.06.2014r. „Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem”. Na tym spotkaniu zostały wyjaśnione powódce przyczyny wypowiedzenia, a ona im zaprzeczyła. (dowód : - zeznania świadka A. Z. – k. 69-70; - zeznania powódki B. C. częściowo – k. 63-65 w zw. z k.98v i k. 98v-99; - zeznania Wiceprezesa Zarządu Spółki (...) – k. 65-66 w zw. z k.99 i k. 99)

W treści pisemnego wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca podał, że przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem jest : 1. niewywiązanie się z obowiązków pracowniczych poprzez dopuszczanie do pracy pracownika w stanie po spożyciu alkoholu wbrew dyspozycji art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 26 października 1982 o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, zgodnie z którym kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Z przekazanych Pracodawcy w dniu 16 czerwca 2014 r. informacji wynika, że pracownicy co najmniej w okresie od kilku miesięcy widzieli pijanego pracownika i wykonywali za niego prace, jednocześnie informując o tym Panią – czyli powódkę (a Pani ignorowała ten fakt), czego efektem było nieprzestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa higieny pracy. Z punktu widzenia przepisów BHP pracownik znajdujący się pod wpływem alkoholu stanowi zagrożenie dla siebie i innych pracowników, a w szczególności pracownik zatrudniony na stanowisku maszynisty sitodrukowego; 2. niewywiązywanie się z obowiązku dbania o dobro zakładu pracy oraz nieprzestrzeganie w zakładzie zasad współzycia społecznego polegające w szczególności na : - dopuszczeniu do pracy Pracownika znajdującego się pod wpływem alkoholu, co naraża Pracodawcę na ewentualną odpowiedzialność odszkodowawczą w przypadku potencjalnego urazu spowodowanego przez Pracownika znajdującego się pod wpływem alkoholu, jak również jego dobre imię, - fałszowaniu dokumentacji, byciu wulgarnym, stronnictwem i wykorzystywaniu pracowników do załatwiania spraw prywatnych, co ma negatywny wpływ na morale zespołu pracowników. W konsekwencji Pracodawca utracił zaufanie do Pani – czyli powódki jako Pracownika Spółki i nie widzi możliwości dalszego zatrudnienia. Pracodawca jednocześnie w treści tego pisma poinformował o prawie wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę do Sądu Rejonowego w Ostrowcu Świętokrzyskim – Sądu Pracy, w terminie 7 dni od dnia doręczenia pisma. Powódka odmówiła wówczas przyjęcia oraz potwierdzenia tego podpisem na odczytanym jej piśmie. Pismo to odebrała następnego dnia. (okoliczności niesporne; - pracownicze akt osobowe powódki; fakty przyznane)

W dniu 26.06.2014r. A. S. został ukarany karą nagany za stawienie się do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu, które miało miejsce wielokrotnie w ciągu ostatnich kilku miesięcy, za spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy oraz przebywanie poza zakładem będąc podpisanym na liście obecności. Nie odwoływał się on od tej kary porządkowej. Po wypowiedzeniu umowy o pracę powódce A. S. wystąpił do pracodawcy – pozwanej Spółki o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia się stron. Jego oferta została przyjęta i łącząca go z pozwaną Spółką umowa o pracę rozwiązała się z dniem 31.07.2014r. (dowód : - pracownicze akta osobowe A. S.; - zeznania Wiceprezesa Zarządu Spółki (...) – k. 65-66 w zw. z k.99 i k. 99)

Sąd dokonał ustaleń faktycznych na podstawie przyjętych okoliczności niespornych, a także powołanych szczegółowo wyżej dowodów, które ocenił jako wiarygodne, ponieważ wzajemnie się uzupełniają i potwierdzają tworząc logiczną i spójną całość. Należy przy tym zaznaczyć, że zgodnie z dyspozycją art. 328 § 2 k.p.c. Sąd ma obowiązek wskazania dowodów, na których oparł swoje ustalenia faktyczne, natomiast nie ma obowiązku uzasadniania dlaczego tym dowodom dał wiarę. Dopiero w razie zarzutów stron bądź wątpliwości, co do poszczególnych dowodów, Sąd powinien

wskazać na wyniki swojej oceny w tym zakresie. Zgodnie z dyspozycją powołanego wyżej przepisu, Sąd ma obowiązek omówienia tych dowodów, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

W niniejszej sprawie powódka kwestionowała dowody z zeznań świadków, ale jej zarzuty nie zostały w żaden sposób potwierdzone (poza jej twierdzeniami). Zeznania świadków w zakresie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy potwierdzają się i uzupełniają wzajemnie. Nie występują w nich sprzeczności, które nie dają się wyjaśnić. Były one podawane spontanicznie. Stąd należało uznać je za wiarygodne.

Nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy są natomiast dowody z list obecności za okres od maja 2013 roku do grudnia 2013 roku (k. 84-96), bo zarzut dotyczący fałszowania list obecności sprowadzał się do zezwalania A. S. na uzupełnianiu tych list później mimo nieobecności w pracy. Nadto zbędny dla rozstrzygnięcia okazał się dowód z zaświadczenia o wynagrodzeniu (k. 50).

Zeznania powódki B. C. nie zasługują na wiarę co do jej wersji w zakresie zarzuconych jej okoliczności stanowiących przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Jej wersja jest odosobniona. Pozwany pracodawca zgłosił dowody, które potwierdziły okoliczności faktyczne, jakie doprowadziły do rozwiązania stosunku pracy z powódką.

Sąd zważył, co następuje :

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Uwzględniając stanowiska stron, w zakresie powołanej przez powódkę podstawy faktycznej żądania, należy stwierdzić, że do istoty sporu w niniejszej sprawie należało to, czy przyczyny mająca uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę wskazane przez pozwanego pracodawcę w pisemnym oświadczeniu z dnia 26.06.2014r. były prawdziwe, a w konsekwencji czy wypowiedzenie umowy o pracę powódce było uzasadnione.

Rozważania należy zacząć od tego, że obowiązki pracownika ogólnie formułuje Kodeks pracy. Natomiast z reguły zostają one skonkretyzowane w umowie o pracę oraz innych dokumentach pracowniczych (np. tak, jak w niniejszym przypadku w karcie stanowiska pracy). Zgodnie z treścią art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Z kolei stosownie do § 2 tego przepisu, pracownik jest obowiązany w szczególności : przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku; przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy; dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie; przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Obowiązki te mają charakter powszechny. Nadto przepisy Kodeksu pracy, jak i przepisy pozakodeksowe, nakładają na pracowników zajmujących kierownicze stanowiska szczególne obowiązki. Na przykład w zakresie znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 207 § 3 k.p.), jak również w zakresie niedopuszczenia do pracy pracownika, co do którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy (art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (t.j. Dz.U. z 2015r., poz.1286)). W orzecznictwie sądowym podkreśla się, również to, że od pracowników zajmujących kierownicze stanowiska wymaga się szczególnej staranności przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych o charakterze powszechny (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24.03.1976r., I PZP 8/76, Lex 14303; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.08.2008r., II PK 365/07, Lex 544663).

Odnosząc te rozważania do niniejszej sprawy należy stwierdzić, iż powódka była ostatnio zatrudniona w pozwanej Spółce na stanowisku Kierownika D. Produkcji. Niespornym natomiast było to, że umowa o pracę została z nią rozwiązana przez pracodawcę za wypowiedzeniem (art. 30 § 2 k.p.). Pracodawca wskazał jako przyczyny wypowiedzenia, w swoim oświadczeniu z dnia 26.06.2014r., niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych określonych w art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, a także obowiązków określonych w art. 100 § 2 pkt 4 (obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy) i pkt 6 k.p. Przy czym pracodawca naruszenie tych obowiązków przez powódkę skonkretyzował podając określone

okoliczności, które miały o tym świadczyć. W efekcie tych uchybień pozwany pracodawca stwierdził również, że utracił zaufanie do powódki.

Wszystkie wskazane przez pozwaną Spółkę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zostały wykazane w niniejszym procesie i uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy z powódką. Tym samym jej zarzuty zgłoszone w odwołaniu od wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 26.06.2014r. są bezpodstawne. Stanowią one jedynie polemikę z argumentami pracodawcy. Na podkreślenie zasługuje, iż powódka nie była w stanie przedstawić żadnego dowodu, który potwierdziłby jej wersję. Zgłoszony przez nią dowód z zeznań świadka A. S. został przez nią cofnięty. Niemniej jednocześnie Sądowi zostało przedłożone jego pisemne oświadczenie, w którym przyznał w szczególności, że wykonywał prace pod wpływem alkoholu. Ma rację pracodawca, że narażało go to na odpowiedzialność różnego rodzaju. Należy podkreślić, że pracodawca ma szczególny obowiązek dbałości o zapewnienie pracownikom bezpiecznych warunków pracy, od którego nie może się zwolnić (art. 15 k.p.), jak również ponosi za to odpowiedzialność (art. 207 § 1 i § 2 pkt 1 k.p.). Ma więc prawo oczekiwać od pracownika zajmującego kierownicze stanowisko szczególnej dbałości o realizację tego obowiązku. Niewątpliwie ma prawo wymagać od takiego pracownika realizowania zakazu dopuszczenia do pracy pracownika, co do którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Ma on także prawo oczekiwać od pracownika pełniącego funkcję kierowniczą realizowania obowiązku, w zakresie sprawowania prawidłowego i rzetelnego nadzoru nad ewidencjonowaniem czasu pracy. Te wszystkie obowiązki powódka naruszyła, jak również nie przestrzegała zasad współżycia społecznego w miejscu pracy. Nie powinna faworyzować pracowników, bo mogło to prowadzić do dyskryminacji, która w stosunkach pracy jest niedopuszczalna (art. 11³ k.p.), jak również nie powinna niewłaściwie odnosić się do pracowników, bo mogło to naruszać ich dobra osobiste, które pracodawca obowiązany jest szanować (art. 11¹ k.p.).

Dodać jeszcze należy, że utrata zaufania pracodawcy do pracownika, która może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia dotyczy zazwyczaj pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych. Warunkiem skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę z takiej przyczyny jest to, by pracownikowi można było obiektywnie przedstawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, bądź to poprzez naruszenie obowiązków pracowniczych, bądź to w inny sposób. Innymi słowy, pracodawca nie może powołać się wyłącznie na sam fakt utraty zaufania do pracownika, w oderwaniu od faktycznych okoliczności związanych z przebiegiem zatrudnienia, a więc nie może oprzeć wypowiedzenia wyłącznie na swoich własnych subiektywnych odczuciach względem pracownika. Konieczność zobiektywizowania utraty zaufania ma doniosłe znaczenie dla oceny skuteczności wypowiedzenia umowy o pracę – oznacza bowiem, że nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie (nawet jeśli bezspornie faktycznie doszło do utraty zaufania po stronie pracodawcy). Utrata zaufania musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej, nie może być zatem uzasadniana arbitralną oceną albo subiektywnym odczuciem pracodawcy, jego pozbawionymi podstaw uprzedzeniami, wreszcie – jego mylną bądź wybiórczą oceną działań pracownika (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 25.11.1997 r., I PKN 385/97, opubl. OSNP 1998/18/538 albo z 31.03.2009 r., II PK 251/08, Lex nr 707875). Inaczej mówiąc, dopiero jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie. Tak jest właśnie w niniejszej sprawie, bo pracodawca wskazał okoliczności świadczące o utracie zaufania do powódki i one obiektywnie za tym przemawiają.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 45 § 1 k.p. orzekł jak w pkt I sentencji wyroku.

Powódka przegrała sprawę. Jednakże orzeczenie o kosztach procesu Sąd oparł na zasadzie słuszności i odstąpił od obciążenia jej kosztami procesu na rzecz pozwanego, które wskazał w spisie kosztów (k. 97). Sąd miał przy tym na uwadze, iż powódka jest obecnie osobą bezrobotną, a odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę jest jedyną drogą pozwalającą pracownikowi na weryfikację oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Powódka mogła mieć wątpliwości, co do prawidłowości działania pracodawcy, bo ten oparł swoje ustalenia na oświadczeniach innych pracowników, których treści powódka nie знаła. Pozwany winien także liczyć się ze zwiększeniem kosztów zastępstwa, ustanawiając pełnomocnika procesowego mającego kancelarię w znacznej odległości od siedziby Sądu.

Strona oczywiście do tego ma prawo, ale Sąd w ramach rozstrzygnięcia sprawy obowiązany jest także do oceny zasadności obciążenia strony przegrywającej sprawę na rzecz przeciwnika i strona pozwana to również powinna brać pod uwagę przy udzieleniu pełnomocnictwa. Podstawę orzeczenia o kosztach procesu stanowi art. 102 i art. 108 § 1 k.p.c.

SSR Łukasz Stencel