

Sygn. akt VII P 185/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 czerwca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Ławnicy:	Ignacy Mieloch, Ryszard Musielewicz
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 26 czerwca 2018 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa W. P.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w R.

o przywrócenie do pracy

1. przywraca powódkę do pracy w pozwanej spółce na poprzednich warunkach;
2. nakazuje pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy – kwotę 1.579,00 (tysiąc pięćset siedemdziesiąt dziewięć) złotych tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której zwolniona była powódka.

Ignacy Mieloch SSR Marcin Winczewski Ryszard Musielewicz

Sygn. akt VII P 185/18

UZASADNIENIE

W. P. (1) pozwem przeciwko (...) Sp. z o.o. w R. wniosła o uznanie za bezskuteczne oświadczenia pracodawcy z dnia 22 marca 2018 r. i przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach, ewentualnie zaś o ustalenie istnienia stosunku pracy z pozwaną i dopuszczenie jej do pracy a także obciążenie pozwanej kosztami postępowania. W uzasadnieniu wskazała, iż pismem z dnia 26 lutego 2018 r. złożyła pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę. Po złożeniu wypowiedzenia umowy okazało się, że jest w ciąży, w związku z czym pismem z dnia 9 marca 2018 r. złożyła pracodawcy oświadczenie o cofnięciu wypowiedzenia, załączając zaświadczenie lekarskie z dnia 6 marca 2018 r. W dniu 28 marca 2018 r. otrzymała pismo pełnomocnika pozwanego z dnia 22 marca 2018 r., iż nie jest możliwe uczynienie zadość jej wnioskowi, gdyż stosunek pracy wygasł. Powódka podkreśliła, iż w dniu 10 kwietnia 2018 r. lekarz położnik wystawił jej dodatkowe zaświadczenie lekarskie, z którego wynika, iż była wówczas w 10 tygodniu ciąży, więc w dniu złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę była już w ciąży, o czym nie wiedziała. Wobec tego, składając wypowiedzenie działała pod wpływem błędu, a na mocy art. 84 k.c. w zw. z art. 300 k.p., skutecznie uchylła się od skutków prawnych tego oświadczenia.

W odpowiedzi, pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, iż powódka pismem z dnia 26 lutego 2018 r. wypowiedziała umowę o pracę na czas określony wskazując, że wypowiedzenie następuje z dniem otrzymania pisma przez pozwanego, wobec czego pracodawca przyjął propozycję rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze skutkiem na dzień otrzymania oświadczenia. Pozwana przyznała także, iż powódka wystosowała „wniosek o cofnięcie wypowiedzenia”, powołując się na brak świadomości, w dniu składania wypowiedzenia, swojej sytuacji osobistej. Takie żądanie, z oczywistych względów, nie mogło zostać spełnione, o czym poinformowano powódkę pismem z dnia 22 marca 2018 r. W ocenie pozwanej, stosunek pracy rozwiązał się na mocy zgodnego porozumienia stron, wobec czego cofnięcie oświadczenia woli złożonego przez powódkę było bezprzedmiotowe i niemożliwe do spełnienia. Pozwana podkreśliła, iż nigdy nie kwestionowała i nie kwestionuje faktu, iż powódka jest w ciąży oraz tego, że dowiedziała się o tym w dniu 20 kwietnia 2018 r. Istotne jest to, że powódka wypowiedziała zawartą z pozwanym umowę i pracę, o czym świadczy treść jej oświadczenia z dnia 26 lutego 2018 r., a następnie w dniu 9 marca 2018 r. sporządziła „wniosek o cofnięcie wypowiedzenia”, w treści którego domagała się od strony pozwanej „cofnięcia złożonego wypowiedzenia umowy i pracę”. Pracodawca wskazał, iż nie jest uprawniony do cofania oświadczeń powódki i zmieniania ich treści, a może jedynie zmienić treść własnych tego typu czynności, czy też uchylić się od ich skutków. Z tego też powodu w piśmie z dnia 22 marca 2018 r. poinformowano powódkę, że nie jest możliwe zastosowanie się do jej żądania. Powódka nigdy nie złożyła oświadczenia o uchyleniu się od swojego oświadczenia z dnia 26 lutego 2018 r., a strona pozwana w żadnym zakresie nie była uprawniona do zmiany treści jej oświadczeń.

W toku wysłuchania informacyjnego podczas rozprawy w dniu 19 czerwca 2018 r. (k. 29) powódka oświadczyła, że domaga się wyłącznie przywrócenia do pracy. Pozwana Spółka podtrzymała swe stanowisko, a jednocześnie została wezwana do wskazania, czy kwestionuje fakt, iż powódka była w dniu 26 lutego 2018 r. w ciąży, pod rygorem uznania, iż okoliczności tej pracodawca nie kwestionuje.

Sąd ustalił, co następuje:

W. P. (1) była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w (...) Sp. z o.o. w R. na podstawie umowy o pracę od dnia 3 lipca 2017 r., początkowo na okres próbny, a następnie, od dnia 3 października 2017 r. na czas określony do dnia 2 października 2019 r., na stanowisku pracownika biurowego, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2.631,00 zł miesięcznie oraz premią uznaniową.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: umowa o pracę na okres próbny z dnia 3 lipca 2017 r., umowa o pracę na czas określony z dnia 19 września 2017 r., aneks do umowy o pracę z dnia 6 listopada 2017 r. – akta osobowe powódki; przesłuchanie powódki – k. 27-29, 60)

Pismem z dnia 26 lutego 2018 r. powódka złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, wskazując, iż następuje ono z dniem otrzymania pisma przez pracodawcę. Zamiarem powódki nie było rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron i w jakikolwiek sposób nie wyrażała na to zgody. Wbrew jednoznacznej treści pisma z dnia 26 lutego 2018 r., pozwana Spółka przyjęła je jako wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron i stwierdziła, że do tego doszło z dniem 6 marca 2018 r. W dniu 8 marca 2018 r. Spółka wystawiła świadectwo pracy powódce, wskazując że do rozwiązania stosunku pracy doszło z dniem 6 marca 2018 r. w drodze porozumienia stron. Pracodawca jednakże, w jakikolwiek sposób nie kontaktował się w tej kwestii z pracownicą.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 26 lutego 2018 r. – k. 3; świadectwo pracy z dnia 8 marca 2018 r. – k. 8-8v; przesłuchanie powódki – k. 27-29, 60)

W dniu 5 marca 2018 r. W. P. (1) zaczęła podejrzewać, że jest w ciąży i wykonała testy ciążowe. W dniu 6 marca 2018 r. powódka udała się na wizytę lekarską, podczas której lekarz przyjmujący stwierdził, iż jest w ciąży. Z kolei podczas wizyty w dniu 8 marca 2018 r. lekarz określił okres ciąży na 5. tydzień + 4 dni oraz wystawił zwolnienie lekarskie od dnia 8 marca 2018 r. do dnia 29 marca 2018 r.

(dowód: zapis wizyty lekarskiej z dnia 6 marca 2018 r. – k. 50; zaświadczenie lekarskie z dnia 6 marca 2018 r., zwolnienie lekarskie ZUS ZUA seria (...) – akta osobowe powódki; przesłuchanie powódki – k. 27-29, 60)

Po jednoznacznym stwierdzeniu lekarza, iż powódka jest w ciąży i była w niej w dniu 26 lutego 2018 r., pismem do pracodawcy z dnia 9 marca 2018 r. wniosła o „cofnięcie wypowiedzenia”. Wraz z pismem przesłała także zaświadczenie i zwolnienie lekarskie wskazując, iż w dniu składania wypowiedzenia nie miała świadomości, że jest w ciąży. W ten sposób powódka chciała uchylić się od swego wcześniejszego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, którego nie złożyłaby, mając wówczas wiedzę, że jest w ciąży.

W odpowiedzi, pozwana spółka oświadczyła, iż nie jest możliwe uczynienie zadość wnioskowi powódki, gdyż stosunek pracy nawiązany w dniu 3 lipca 2017 r. wygasł.

(dowód: pismo powódki z dnia 9 marca 2018 r. – k. 4; pismo pełnomocnika pozwanej z dnia 22 marca 2018 r. – k. 5; przesłuchanie powódki – k. 27-29, 60)

Podczas badania lekarskiego w dniu 20 kwietnia 2018 r. lekarz położnik, stwierdził, iż powódka jest w 10 tygodniu ciąży.

W. P. (2) w dniu złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem 26 lutego 2018 r. była już w ciąży.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: zaświadczenie lekarskie z dnia 20 kwietnia 2018 r. – k. 7; dokumentacja medyczna powódki – k. 23-24, 50 55-59; karta przebiegu ciąży – k. 51-53; przesłuchanie powódki – k. 27-29, 60)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny ustalono na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy i aktach osobowych powódki, których prawdziwości i wiarygodności nie kwestionowała w toku procesu żadna ze stron. Za w pełni wiarygodne Sąd uznał także przesłuchanie powódki (pozwana nie wniosła o przesłuchanie kogokolwiek za stronę), albowiem okazało się ono jasne, spójne, konsekwentne, rzeczowe i korelowało z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym, w zakresie koniecznym do rozstrzygnięcia sprawy.

W tym kontekście należy podkreślić, iż stan faktyczny sprawy był w zasadzie bezsporny pomiędzy stronami. Niewątpliwie powódka była zatrudniona w pozwanej Spółce, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas określony i w dniu 26 lutego 2018 r. złożyła pracodawcy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Poza sporem, co istotne (pozwany przyznał to w odpowiedzi na pozew, jak i zwłaszcza poprzez niezłożenie oświadczenia na zobowiązanie z dnia 19 czerwca 2018 r. – k. 29), pozostawał fakt, że w dniu 26 lutego 2018 r. W. P. (1) była już w ciąży. Potwierdza to zresztą bardzo obszerna dokumentacja medyczna złożona w sprawie, z której niezbicie wynika, iż w dniu sporządzenia wypowiedzenia umowy o pracę, powódka była już w ciąży. Niespornym wreszcie był fakt, że niezwłocznie po powzięciu wiedzy od lekarza o ciąży, powódka – w dniu 9 marca 2018 r. – zwróciła się do pracodawcy z oświadczeniem, w którym domagała się „cofnięcia swego wypowiedzenia.” Pozwany pracodawca zakwestionował skuteczność tego swoistego uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia pracownicy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, do czego, w ocenie Sądu Rejonowego, nie było najmniejszych podstaw.

Na wstępie należy wskazać, iż z art. 30 § 1 k.p. wynikają sposoby rozwiązania umowy o pracę: na mocy porozumienia stron, przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia, przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia, a także z upływem czasu, na który została zawarta. W niniejszej sprawie powódka, w sposób jasny i oczywisty, pismem z dnia 26 lutego 2018 r. złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem. Z przyczyn zupełnie niezrozumiałych, a jednocześnie w sposób niedopuszczalny, pracodawca uznał to oświadczenie za propozycję rozwiązania umowy za porozumieniem stron i doszedł do wadliwego przekonania, iż umowa rozwiązała się z dniem 6 marca 2018 r. Choć nie ma to kluczowego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, należy wskazać, że oświadczenie powódki wyraźnie dotyczyło wypowiedzenia

umowy, które miało nastąpić z datą dojścia do pracodawcy. Powódka była zatrudniona od dnia 3 lipca 2017 r., a więc ponad 6 miesięcy, stąd jej stosunek pracy mógłby ulec rozwiązaniu z dniem 30 kwietnia 2018 r., zgodnie z miesięcznym okresem wypowiedzenia określonym w art. 36 § 1 pkt 2 k.p. Zupełnie nieuprawnione natomiast było wysłanie powódce świadectwa pracy, wskazującego na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, z dniem 6 marca 2018 r. Kwestia ta jednakże ma drugorzędne znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę fakt, że sprawa dotyczy żądania powódki przywrócenia do pracy, z uwagi na uchylenie się przez nią od skutków oświadczenia woli z dnia 26 lutego 2018 r. właśnie o wypowiedzeniu umowy o pracę. W tym kontekście kluczowy dla sprawy pozostaje bezsporny fakt, potwierdzony obszerną dokumentacją medyczną, iż w dniu 26 lutego 2018 r. powódka była już w ciąży, o czym nie miała wówczas wiedzy, wysyłając swe oświadczenie do pracodawcy. Po powzięciu wiedzy o ciąży niezwłocznie zwróciła się do pracodawcy z pismem zawierającym chęć „cofnięcia” swego wypowiedzenia, wskazując na brak wiedzy o ciąży, a po negatywnym stanowisku pracodawcy z końca marca 2018 r., złożyła stosowny pozew.

Nie może budzić wątpliwości, iż w polskim systemie prawa, praca kobiety w ciąży podlega wzmożonej ochronie. W związku z urodzeniem dziecka pracownicy przysługuje urlop i zasiłek macierzyński, a ponadto jest ona uprawniona do urlopu wychowawczego i zasiłku wychowawczego. Trwałość zatrudnienia w okresie ciąży oraz w czasie urlopów macierzyńskiego i wychowawczego chroniona jest przy tym zakazem rozwiązania w tych okresach umowy o pracę oraz zmiany wynikających z niej warunków pracy i płacy. Ciąża jest okolicznością istotną z punktu widzenia kształtowania stosunku pracy. Nie tylko ogranicza swobodę pracodawcy rozwiązania umowy o pracę, ale zmienia zakres podporządkowania pracownicy, powoduje powstanie nowych obowiązków po stronie pracodawcy, zwiększa uprawnienia pracownicy. Zasada ochrony pracy kobiet jest jedną z podstawowych, historycznie pierwszych i niekwestionowanych współcześnie zasad prawa pracy. Usprawiedliwione jest wobec tego swoiste złagodzenie warunków uchylenia się kobiety w ciąży od skutków oświadczenia woli zmierzającego do zakończenia stosunku pracy, złożonego pod wpływem błędu polegającego na niewiedzy o ciąży. W tej sytuacji należy przyjąć, że jeżeli pracownica będąca w ciąży, nie wiedząc o tym, złożyła oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania stosunku pracy, to może uchylić się od skutków tego oświadczenia, niezależnie od tego, czy błąd został wywołany przez pracodawcę oraz czy wiedział on o błędzie lub mógł go z łatwością zauważyć (tak SN w wyroku z dnia 19 marca 2002 r., I PKN 156/01, OSNAPiUS 2004/5/78).

Stosownie do art. 177 § 1 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

W orzecznictwie przyjmuje się jednolicie, iż błąd pracownicy, która złożyła pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę lub ofertę rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, nie wiedząc, że jest w ciąży, polega na wadliwym powzięciu woli (mylnym wyobrażeniu o istniejącym stanie rzeczy) oraz że pracownica, która nie wiedząc, iż jest w ciąży, złożyła oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania umowy o pracę, może się uchylić od skutków tego oświadczenia niezależnie od tego, czy błąd został wywołany przez pracodawcę, czy wiedział on o błędzie lub mógł go z łatwością zauważyć. Żadne zasady prawa pracy nie sprzeciwiają się bowiem stosowaniu do stosunku pracy przepisów Kodeksu cywilnego o błędzie, choć odmienna od stosunków zobowiązaniowych prawa cywilnego natura prawna stosunku pracy wymaga odpowiedniego ich stosowania. Błąd polega na mylnym wyobrażeniu, nie tylko o treści złożonego oświadczenia woli (niezgodności między prawidłowo powziętą wolą a wadliwym jej oświadczeniem), ale także na mylnym wyobrażeniu o istniejącym stanie rzeczy (np. o stanie ciąży). Można się powoływać tylko na błąd istotny, czyli taki, który uzasadnia przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (art. 84 § 2 k. w zw. z art. 300 k.). Trudno przy tym choćby wyobrazić racjonalne argumenty, które mogłyby przemawiać za przyjęciem, że gdyby pracownica wiedziała, że jest w ciąży, to zrezygnowałaby z bezpieczeństwa prawnego, ekonomicznego i socjalnego, a także komfortu psychicznego, jaki stwarza jej pozostawanie w zatrudnieniu, i podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę (tak SN w wyrokach: z dnia 19 marca 2002 r., I PKN 156/01, OSNP 2004/5/78; z dnia 11 czerwca 2003 r., I

PK 206/02, Lex nr 84433; z dnia 16 czerwca 2009 r., I PK 17/09, M.P.Pr 2010/1/27; z dnia 23 września 2014 r., II PK 269/13, Legalis nr 1162524).

Taka też sytuacja miała miejsce w przedmiotowej sprawie. Powódka, nie będąc świadoma faktu, że znajduje się już w ciąży, złożyła pracodawcy w dniu 26 lutego 2018 r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Po uzyskaniu wiedzy o stanie ciąży, pismem z dnia 9 marca 2018 r. domagała się „cofnięcia tegoż oświadczenia.” Należy podkreślić, iż W. P. (1) nie ma wykształcenia prawniczego, o swe pisma redagowała osobiście. Kluczowym w tym kontekście pozostaje więc cel, który przyświecał jej przy składaniu pisma z dnia 9 marca 2018 r., a tym bez wątplenia było – na co wskazała zresztą w toku przesłuchania – uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Sąd Rejonowy w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 stycznia 2010 r. (II CSK 239/09, Legalis nr 336540) „Zgodnie z art. 88 k.c. przewidziane w nim oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli powinno być złożone na piśmie. Przytoczony przepis nie stawia żadnych innych wymagań w tym zakresie. Każde zatem oświadczenie złożone na piśmie i wyrażające jasno wolę uchylającego się jest wystarczające. Składający oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli nie ma obowiązku używania w nim określonych słów czy formulek. Nie ma więc znaczenia, czy użyje słowa „uchylam się”, czy też posłuży się jakimkolwiek innym, jeżeli z oświadczenia wynika, że nie traktuje czynności prawnej za ważną i wiążącą go.” (por. P. Sobolewski [w:] Kodeks cywilny. Komentarz pod red. K. Osajdy, Legalis 2018, kom. do art. 88). Niewątpliwie oświadczenie powódki z dnia 9 marca 2018 r. zostało złożone na piśmie (k. 4), a jednocześnie nie może budzić wątpliwości, że chciała ona w ten sposób właśnie uchylić się od skutków prawnych oświadczenia z dnia 26 lutego 2018 r., w związku z dowiedzeniem się o ciąży. Argumentacja pozwanej Spółki w tym zakresie jest więc zupełnie nietrafna. Wolą powódki nie było to, aby to pozwany pracodawca wycofał złożone przez nią oświadczenie woli, lecz właśnie uchylenie się od skutków swojego wadliwego oświadczenia woli. Trudno inaczej rozumieć jej stwierdzenie „proszę o cofnięcie złożonego przeze mnie dnia 26.02.2018r. wypowiedzenia umowy o pracę zawartej dnia 03.07.2017r. Wniosek swój uzasadniam tym, że w dniu składania wypowiedzenia nie miałam świadomości, iż jestem w ciąży.” W myśl bowiem art. 65 § 1 w zw. z art. 300 k.p., oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje.

W sytuacji, gdy pracodawca w błędnym przekonaniu, że umowa uległa rozwiązaniu w następstwie wypowiedzenia dokonanego przez pracownika, nie dopuszcza go do pracy, pracownik może żądać przywrócenia do pracy lub odszkodowania z powołaniem się per analogiam na art. 56 k.p. w związku z art. 67 k.p. (tak SN w wyroku z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 277/11, OSNAPiUS 2013/13-14/154).

Na koniec, choć nie było to podważane przez pozwanego pracodawcę, należy stwierdzić, że powódka zachowała terminy określone w art. 264 k.p., które aktualnie wynoszą 21 dni, a które należy stosować do uchylenia się od skutków prawnych jej oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Oświadczenie pisemne o uchyleniu się od tych skutków przesłała pracodawcy już w piśmie z dnia 9 marca 2018 r., a po dowiedzeniu się o stanowisku pracodawcy wyrażonym w piśmie z dnia 22 marca 2018 r., doręczonym jej pod koniec marca 2018 r., złożyła pozew w dniu 12 kwietnia 2018 r. (data nadania przesyłki pocztowej – k. 9).

Z uwagi na powyższe, przywrócono powódkę do pracy w pozwanej Spółce na poprzednich warunkach (pkt 1 wyroku).

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie 2 wyroku na zasadzie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t.: Dz. U. z 2018 r., poz. 300 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Powódka była z mocy prawa zwolniona od ponoszenia kosztów sądowych, w związku z czym zaistniała konieczność orzeczenia o nich w wyroku. Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Taka sytuacja zaistniała właśnie w niniejszej sprawie, stąd nakazano pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy kwotę 1.579,00 zł, na którą składa się nieuiszczona w sprawie opłata od pozwu (31.572,00 zł x 5%).

SSR Marcin Winczewski