

Sygn. akt IV P 96/17

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 grudnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Marianna Jonak, Stanisław Kędziora

Protokolant st. sekr. sąd. Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 21 listopada 2017 r. w Puławach

sprawy z powództwa T. K.

przeciwko (...) Spółdzielni (...) w O.

o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy

1. Przywraca powódkę T. K. do pracy w pozwanej (...) Spółdzielni (...) w O. na poprzednie warunki pracy i płacy;
2. Zasądza od pozwanej (...) Spółdzielni (...) w O. na rzecz powódki T. K. kwotę 1282,55 zł tytułem zwrotu kosztów procesu;
3. Koszty procesu w wysokości 367,75 zł przejmują na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 11 maja 2017r. powódka T. K. wniosła o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy dokonanego jej przez (...) Spółdzielnię (...) w O. za bezskuteczne.

W piśmie procesowym z dnia 28 sierpnia 2017r. pełnomocnik powódki wnosił o przywrócenie powódki do pracy w pozwanej (...) Spółdzielni (...) w O. na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Pozwana (...) Spółdzielnia (...) w O. powództwa nie uznawała i wniosła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka T. K. zatrudniona była w pozwanej (...) Spółdzielni (...) w O. od 15 września 1994r., w dziale administracji, jako sekretarka- maszynistka, referent ds. obsługi sekretariatu, od dnia 1 lutego 2015r. jako asystentka Prezesa Zarządu (akta osobowe). Powódka od momentu podjęcia pracy posiadała ten sam zakres obowiązków (k.31-32, akta osobowe).

Decyzją pracodawcy, od dnia 1 października 2007r. powódce przyznano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2700 zł (akta osobowe).

W piśmie z dnia 12 października 2016r. powódka zwróciła się do Prezesa Zarządu pozwanej Spółdzielni o podwyższenie jej wynagrodzenia i wtedy ówczesny Prezes Zarządu P. K. podjął decyzję o podwyższeniu powódce wynagrodzenia od dnia 1 października 2016r. do kwoty 3000 zł miesięcznie (akta osobowe, zeznania świadka P. K. k.96).

Na początku maja 2017r., ówczesny Prezes Zarządu pozwanej Spółdzielni (...) podjął decyzję, aby zmniejszyć powódce wynagrodzenie, bo było ono - jego zdaniem, nieadekwatne do ilości obowiązków (zeznania świadka P. G. k.94v-95). Prezes P. G. polecił kadrowej H. K. sporządzenie pisma zawierającego propozycję zmniejszenia powódce wynagrodzenia, H. K. je sporządziła i następnie w dniu 2 maja 2017r. Prezes P. G. przedstawił powódce pismo z dnia 2 maja 2017r. nazwane – Porozumienie stron zmieniające warunki umowy, w którym to piśmie wpisano, że od 1 maja 2017r. wynagrodzenie powódki będzie wynosiło 2500 zł (k.4, 17, akta osobowe, zeznania świadków: P. G., H. K. k.96-97, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k.98-98v). Prezes P. G. wyjaśnił powódce, że to obniżenie jej wynagrodzenia wynika z faktu, że ma ona najwyższą stawkę wśród pracowników w biurze (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). Powódka wzięła to pismo do domu i gdy stwierdziła, że obniżono jej wynagrodzenie aż o 500 zł, to w dniu 4 maja poinformowała prezesa, że nie wyraża zgody na zawarcie tego porozumienia (k.4, 17, akta osobowe, zeznania świadków: P. G., H. K., zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Wtedy Prezes Zarządu P. G. postanowił zmienić powódce jej stanowisko pracy i przenieść ją do działu handlowego, bo jedna z pracownic odeszła pod koniec kwietnia 2017r. na emeryturę, polecił H. K. sporządzenie wypowiedzenia warunków pracy i płacy (zeznania świadków: P. G., H. K.). W tamtym czasie, o decyzji Prezesa R. G. o przeniesieniu powódki na stanowisko w dziale handlowym została poinformowana kierownik tego działu A. J. (zeznania świadka A. J. k.95-95v).

Powódka. jest członkiem Organizacji (...) w O. (bezsporne).

Prezes P. G. polecił H. K. sporządzić pismo skierowane do tej organizacji, pismo to nosi datę sporządzenia 2 maja 2017r., w którym to piśmie poinformowano tę organizację o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy, polegających na zmianie stanowiska pracy na stanowisko referenta ds. handlu, z wynagrodzeniem jakie obowiązuje w w/w dziale, a jako przyczynę wskazano braki kadrowe w dziale handlu (k.18, akta osobowe).

Od dnia 2 maja 2017r. przewodniczący tej organizacji związkowej Ł. M. przebywał na urlopie wypoczynkowym i w dniu 4 maja zatelefonowała do niego H. K. z informacją, że pracodawca zamierza przenieść powódkę na inne stanowisko pracy, powiedziała też, że powódka wróci do stawki poprzedniej, czyli 2700 zł i zapytała Ł. M., czy zgodziłby się podpisać pismo informujące tę organizację o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy z adnotacją z datą 2 maja 2017r., że nie wnosi sprzeciwu (zeznania świadków: H. K., Ł. M. k.97-98). Ł. M. skontaktował się telefonicznie z pozostałym członkami 4-osobowego zarządu i wobec ich zgody, wyraził też zgodę, telefonicznie, na prośbę H. K. (zeznania świadka Ł. M.).

W dniu 5 maja 2017r. powódka otrzymała pismo noszące datę sporządzenia 5 maja 2017r., wypowiadające jej warunki umowy o pracę (k.3,19, akta osobowe), polegające na tym, że powódce zaproponowano - po upływie okresu wypowiedzenia, wykonywanie pracy na stanowisku referenta ds. handlu, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2500 zł, a jako przyczynę wpisano uzupełnienie kadry w dziale handlu po odejściu pracownicy na emeryturę.

W dniu 7 maja 2017r. (w niedzielę) Ł. M. wrócił do pracy, rozmawiał wtedy z powódką, która poinformowała go, że wynagrodzenie będzie miała pomniejszone nie o 300 zł – jak przekazała mu H. K., tylko o 500 zł i wtedy uzgodnił on z powódką, że następnego dnia będą negocjować tę sprawę z Prezesem (zeznania świadka Ł. M., zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). Następnego dnia, powódka i Ł. M. udali się do P. G., próbowali go przekonać, aby powódka wróciła do stawki poprzedniej, czyli 2700 zł, ale Prezes Zarządu był nieprzychylny, pokazał następnie Ł. M. prywatne maile, które powódka miała w czasie godzin pracy odbierać i wysyłać i poinformował, że nie zgodzi się na inną stawkę dla powódki niż 2500 zł (zeznania świadka Ł. M.). Tego dnia Ł. M. udał się do H. K. i zgodnie z rozmową telefoniczną z dnia 4 maja, zrobił adnotację na piśmie skierowanym do zakładowej organizacji związkowe: „Nie wnoszę sprzeciwu 2.05.2017” (k.18, zeznania świadka Ł. M.).

Powódka złożyła oświadczenie o nieprzyjęciu zaproponowanych jej warunków pracy i płacy i po zakończeniu trwania okresu wypowiedzenia, nie podjęła pracy na zmienionych warunkach pracy i płacy, a stosunek pracy łączący strony rozwiązał się (bezsporne).

Uchwałą Nr 6/2017 Rady Nadzorczej (...) Spółdzielni (...) w O. z dnia 5 lipca 2017r. z funkcji Prezesa Zarządu został odwołany P. G., a Uchwałą Nr 8/2017 Rada Nadzorcza OSM z dniem 5 lipca 2017r. powołała na stanowisko Prezesa Zarządu G. P. (k.36, 38).

Wynagrodzenie powódki w ostatnich 3 miesiącach stanowiło kwoty wskazane w zaświadczeniu (k.20).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powódki przywrócenia jej do pracy w pozwanej (...) Spółdzielni (...) w O. na poprzednie warunki pracy i płacy, zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 42 § 1 kp do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, czyli wypowiedzenia zmieniającego, stosować należy przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę w sposób odpowiedni. Oznacza to konieczność stosowania przepisów o wypowiedzeniu bez żadnych zmian lub ze zmianami uzasadnionymi innym charakterem wypowiedzenia zmieniającego. Zatem do wypowiedzenia tego znajdują zastosowanie ogólne postanowienia dotyczące wypowiedzenia, a w szczególności obowiązek konsultacji z zakładową organizacją związkową z art.38 kp.

Poza sporem jest, że powódka była członkiem Organizacji (...) w O. i z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że pozwany pracodawca przy wypowiadaniu powódce warunków pracy i płacy naruszył przepis art. 38 kp. Przepis ten, w jego § 1 stanowi, że o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy, a zgodnie z § 2, jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia. Kategoryczne wymaganie pisemnego zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej wyklucza dopuszczalność uznania za wystarczające innych sposobów poinformowania zakładowej organizacji związkowej np. ustnie czy telefonicznie. Fakt i data zawiadomienia na piśmie zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w rozumieniu art. 38 § 1, mogą być dowodzone w postępowaniu przed sądem pracy za pomocą wszelkich dowodów, nie wykluczając dowodu z zeznań świadków (uchwała SN z 28.9.1976 r., w sprawie IPZP 46/76). Zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej na piśmie - co wyżej podkreślano, oczywiście musi poprzedzać wypowiedzenie.

Tymczasem, w przedmiotowej sprawie bezspornym jest, że powódka otrzymała pismo wypowiadające jej warunki pracy i płacy w dniu 5 maja 2017r. Złożony do akt sprawy przez stronę pozwaną dokument w postaci pisma pozwanego pracodawcy skierowanego do zakładowej organizacji związkowej z dnia 2 maja 2015r. wydaje się, że wykazuje, iż pozwany pracodawca wypełnił obowiązek wynikający z art. 38 kp, bo z tego dokumentu wynika, że pracodawca, zanim wręczył powódce wypowiedzenie, to w dniu 2 maja powiadomił na piśmie zakładową organizację związkową i przewodniczący tej organizacji na tym piśmie zamieścił adnotację w dniu 2 maja, że nie wnosi sprzeciwu co do zamiaru pracodawcy. Jednakże, przesłuchany w charakterze świadka Ł. M. - przewodniczący Organizacji (...) w O. zeznał, że wprawdzie to on zamieścili osobiście tę adnotację na tym piśmie pracodawcy i sam wpisał : „Nie wnoszę sprzeciwu 2.05.2017”, jednakże faktycznie, z pismem tym zapoznał się on dopiero w dniu 8 maja, gdy to pismo pokazała mu powódka i gdy osobiście zobaczył to pismo u H. K.; natomiast w dniu 4 maja telefonowała do niego H. K. z informacją, że pracodawca zamierza przenieść powódkę na inne stanowisko pracy, z wynagrodzeniem takim jak poprzednio, czyli 2700 zł. Fakt, że H. K. telefonicznie powiadomiła Ł. M. przed wręczeniem powódce wypowiedzenia, o tym, że pracodawca zamierza wręczyć powódce wypowiedzenie zmieniające przyznała sama H. K., słuchana w charakterze świadka.

Jak zaś wyżej podkreślono, zgodnie z §1 art. 38 kp, wymaganie pisemnego zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej wyklucza dopuszczalność uznania za wystarczające innych sposobów poinformowania zakładowej organizacji związkowej, a więc telefoniczne powiadomienie przewodniczącego tej organizacji związkowej i telefoniczne uzyskanie zgody na decyzję pracodawcy- tak jak to uczyniono w przedmiotowej sprawie, jest niezgodne z treścią wskazanego wyżej przepisu. Zamieszczenie zaś przez Ł. M. w dniu 8 maja na treści pisma pracodawcy skierowanego do zakładowej organizacji związkowej, informującego tę organizację o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy adnotacji, że nie wnosi sprzeciwu - z datą 2 maja 2017r., nie ma więc żadnego znaczenia dla sprawy, a tylko takie zachowanie Ł. M. i H. K. tj. aby umieszczać adnotację o braku sprzeciwu z datą wsteczną uznać należy za naganne. Zachowanie Ł. M. jako przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej tym bardziej jest naganne, że jak sam zeznał, od H. K. telefonicznie w dniu 4 maja uzyskał informację, że pracodawca zamierza przenieść powódkę na inne stanowisko pracy, oraz że powódka wróci do stawki poprzedniej, czyli 2700 zł , a w dniu 7 maja dowiedział się on od powódki, że wynagrodzenie będzie miała ona pomniejszone nie o 300 zł – jak przekazała mu H. K., tylko o 500 zł. Zauważyć też należy, że pismo skierowane do zakładowej organizacji związkowej informujące tę organizację o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy nie zawiera prawidłowo określonych warunków zatrudnienia na zaproponowanym powódce stanowisku, bo w piśmie tym poinformowano tę organizację o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy polegających na zmianie stanowiska pracy na stanowisko referenta ds. handlu, z wynagrodzeniem jakie obowiązuje w w/w dziale, a więc nie wskazano jakie wynagrodzenie ma być zaproponowane powódce na tym stanowisku, co uniemożliwiało pełną ocenę zasadności tegoż wypowiedzenia. Ł. M. właśnie - jak zeznał, dopiero w dniu 7 maja od powódki dowiedział się że pracodawca w treści wypowiedzenia zaproponował powódce wynagrodzenie w wysokości niższej niż przekazała mu to telefonicznie H. K..

Niedopełnienie zaś przez pracodawcę obowiązków z art. 38 kp tj. wypowiedzenie warunków pracy i płacy bez uprzedniego zawiadomienia **na piśmie** organizacji związkowej o zamiarze dokonania wypowiedzenia, uprawnia pracownika do roszczeń z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę z art. 45 kp.

Także i merytorycznie rozpoznając zasadność dokonania wobec powódki przedmiotowej decyzji, to w ocenie sądu, była ona nieuzasadniona. Jak bowiem wynika z zeznań powódki słuchanej w charakterze strony, jak i zeznań świadków: P. G. i H. K., w dniu 2 maja, ówczesny prezes Zarządu podjął decyzję o zmniejszeniu powódce wynagrodzenia, a nie o dokonaniu zmiany stanowiska pracy zajmowanego przez nią przez ponad 20 lat, co zresztą zostało sformułowane w treści pisma przygotowanego przez pracodawcę nazwanego Porozumieniem. W dniu 2 maja, w czasie rozmowy z powódką P. G. nie wskazywał, że podejmuje tę decyzję, bo należy uzupełnić kadre w dziale handlu po odejściu pracownika na emeryturę, tylko wtedy była wyłącznie mowa o zmianie powódce wysokości jej wynagrodzenia, jako że wynagrodzenie powódki było za wysokie w stosunku do jej obowiązków - w ocenie prezesa. Tę propozycję zmniejszenia powódce wynagrodzenia pozwany pracodawca złożył powódce w dniu 2 maja, a w dniu 4 maja, gdy powódka odpowiedziała, że nie wyraża zgody na takie obniżenie wynagrodzenia, to pracodawca uznał, że należy powódce zmienić także stanowisko pracy bo należy uzupełnić kadry w dziale handlu po odejściu pracownicy na emeryturę. W piśmie skierowanym do zakładowej organizacji związkowej wprawdzie wpisano, iż przyczyną tej decyzji są braki kadrowe w dziale handlu, ale choć to pismo nosi datę sporządzenia 2 maja, to jak wynika z zeznań świadka Ł. M. – o czym była mowa wyżej, dopiero w dniu 4 maja H. K. poinformowała go o zmianie powódce wynagrodzenia i stanowiska pracy. Zatem prawdopodobnym jest, że pozwany pracodawca sporządzając to pismo wpisał nieprawdziwą sporządzenia tego pisma. P. G. słuchany w charakterze świadka podał wprost, że jego pierwszą decyzją wobec powódki była decyzja tylko o zmniejszeniu jej wynagrodzenia i dopiero, gdy powódka nie zgodziła się na zmniejszenie jej wynagrodzenia, to zdecydował się także zmienić jej stanowisko pracy. Zatem można powiedzieć, że zachowanie P. G. stanowiło niejako odwet za niewyrażenie przez powódkę zgody na zmniejszenie jej wynagrodzenia, bo dopiero wtedy postanowił on, iż także zmienić należy stanowisko pracy zajmowane przez powódkę przez cały okres zatrudnienia w Spółdzielni, czyli od 1994r. Jak wynika z zeznań świadków: P. K. i H. Ł. (k.97), powódka z powodzeniem wykonywała pracę na swoim stanowisku, była wysoko oceniana przez wieloletniego Prezesa Zarządu H. Ł., z którym pracowała od początku, a także przez P. K., który właśnie, z uwagi na rozległy zakres obowiązków powódki, zwiększył jej wynagrodzenie do kwoty 3000zł. Natomiast stanowisko pracy które zaproponował powódce Prezes w wypowiedzeniu zmieniającym było faktycznie wakującym bo z końcem kwietnia 2017 odeszła pracownica, ale praca w dziale handlu

była dla powódki zupełnie nowym zakresem obowiązków i jak wynika zeznań świadka A. J., ona jako kierownik tego działu, nie widziała powódki w swoim dziale. Zatem decyzja ówczesnego Prezesa Zarządu P. G. nie była podjęta wobec potrzeb pracodawcy - uzupełnienie kadry w dziale handlu po odejściu pracownicy na emeryturę, bo pracownica ta odeszła na emeryturę z końcem kwietnia, o czym było wiadomo od dawna i to żadna decyzja o przeniesieniu czy zatrudnieniu kogokolwiek na to stanowisko nie zapadła aż do dnia 4 maja, kiedy to powódka nie przystała na zaproponowane jej obniżenie wynagrodzenia. Zresztą sam P. G. podał, że pierwotnie chciał powódce zmniejszyć tylko wynagrodzenie, bo według niego, miała za wysokie, a dopiero potem, gdy odmówiła ona obniżenia jej wynagrodzenia za porozumieniem stron, to zdecydował aby oprócz wynagrodzenia zmienić jej stanowisko pracy. Zatem stwierdzić należy, że prawdziwą przyczyną podjęcia przez P. G. samodzielnie - co podkreślała ówczesna zastępca prezesa W. K. (k.95v-96) był fakt, że powódka nie zgodziła się na obniżenie jej wynagrodzenia z kwoty 3000zł do 2500 zł. Ówczesny Prezes Zarządu P. G. widać iż był zdeterminowany, aby jednak obniżyć powódce wynagrodzenie i dodatkowo tak ze „ukarać ją” zmianą stanowiska pracy. Także wtedy pojawiły się zarzuty co do zachowania powódki przekazywane np. Ł. M., że powódka w czasie godzin pracy zajmuje się innymi sprawami niż służbowe poprzez prowadzenie prywatnej korespondencji na służbowej adres e- mailowy. Jednakże znowu te zarzuty zostały wyartykułowane dopiero gdy powódka nie zgodziła się, aby jej wynagrodzenie obniżyć, tak jak chciał pracodawca, czyli o 500 zł.

Oczywiście pracodawca ma prawo, aby w przypadku, gdy uważa, że wynagrodzenie pracownika jest nieadekwatne do obowiązków przez niego wykonywanych – jest za wysokie, podjąć decyzję o obniżeniu wynagrodzenia i gdy pracownik nie wyraża na to zgody, to należy wręczyć wypowiedzenie zmieniające w zakresie wysokości wynagrodzenia. Jednakże takie wypowiedzenie musi być uzasadnione obiektywnie istniejącymi przesłankami, a w tym przypadku tak nie jest. Powódka bowiem otrzymywała od dnia 1 października 2016r. wynagrodzenie w wysokości 3000 zł, bo ówczesny Prezes P. K. uznał, że wynagrodzenie, które powódka dotąd otrzymywała od października 2007r. tj. w wysokości 2700 zł było za niskie. P. K. przesłuchany w charakterze świadka podał, że zdecydował się wtedy aby , na wniosek powódki, podwyższyć jej wynagrodzenie, bo powódka była osobą kompetentną i zaufaną. Jak zeznała świadek W. K., powódka wtedy, gdy Prezesem zarządu był P. K., wykonywała prace, które należały do prezesa, za które on był odpowiedzialny; natomiast gdy Prezesem zarządu został P. G., to część prac wykonywanych przez powódkę przejął i sam je wykonywał. Powódka przyznała, że po zmianie na stanowisku Prezesa zarządu miała mniej obowiązków i jak zeznała a jej zeznania potwierdził świadek Ł. M., sama w rozmowie z Prezesem P. G. w dniu 8 maja zaproponowała obniżenie jej wynagrodzenia do kwoty 2700 zł, czyli do kwoty, którą otrzymywała przed podwyżką. Zdaniem sądu, konsekwentne utrzymywanie przez P. G., aby powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości nawet niższej, niż to, które przyznano jej w roku 2007r. nie miało żadnego uzasadnienia.

Podnieść należy, że zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc sąd obdarzył wiarą w całości, bo są nie są sprzeczne z zebrany materiał dowodowy, a nadto sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu, uznał że są szczerze. Zeznania te także korelują z dokumentami złożonymi do akt sprawy, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Zeznania świadków: P. G., P. K., A. J., W. K., H. K. sąd obdarzył wiarą, bo nie są one w żadnym zakresie sprzeczne pomiędzy sobą, a także nie były kwestionowane przez strony. Także i zeznania Ł. M. zasługują na obdarzenie ich wiarą, jako że są zgodne z zeznaniami powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, a nadto nie są sprzeczne z zeznaniami świadka H. K..

Zatem z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż ówczesny Prezes Zarządu pozwanej Spółdzielni wypowiadając powódce w dniu 5 maja 2017r. warunki pracy i płacy naruszył przepis art. 38 kp, a także jego decyzja była nieuzasadniona, jako że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu była przyczyną nierzeczywistą.

Wobec powyższego i na podstawie art. 45 § 1 w zw. z art. 42 § 1 kp sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 98kpc, uwzględniając spis kosztów (k.92), który jest zgodny z §9 ust1 pkt 1 w zw. z §16 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r, poz. 1804 ze zm.).

Przejęcie na rzecz Skarbu Państwa kosztów związanych z poniesionymi tymczasowo przez Skarb Państwa wydatkami związanymi ze stawiennictwem świadków uzasadnia przepis art. 97 w zw. z art. 113 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 90/2010 oz. 594 ze zm.).

.