

Sygn. akt IV P-upr 85/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 października 2016 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|-----------------|--------------------|
| Przewodniczący: | SSR Mariusz Szwast |
| Protokolant: | Dorota Korzec |

po rozpoznaniu w dniu 20 września 2016 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **M. B. (1)**

przeciwko **Zespół Szkół Publicznych w (...)**

o zapłatę

I oddała powództwo

II zasądza od powódki M. B. (1) na rzecz pozwanego Zespół Szkół Publicznych w (...) kwotę 900 zł (słownie: dziewięćset złotych) – tytułem zwrotu kosztów procesu.

SSR Mariusz Szwast

Sygn. akt IV P-upr 85/16

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 4 października 2016 roku

Powódka M. B. (1) w pozwie złożonym na urzędowym formularzu przeciwko pozwanemu Zespołowi Szkół Publicznych w (...) wniosła o zasądzenie od pozwanego kwoty 4 595,58 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od terminu płatności kwot wynagrodzeń za poszczególne miesiące do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że jako były wieloletni dyrektor jest dyskryminowana co najmniej od 2013 r. przez kolejnych dyrektorów, tj. I. M., K. C. i M. D.. W sprawie mobbingu i dyskryminacji powódka występowała do organu prowadzącego, jednak wójt gminy nie podjął żadnych działań. Powódka zatrudniona jest u pozwanego w pełnym wymiarze zajęć. Powódka dotychczas realizowała pensum 18/18 godzin. Pozwany bez zgody powódki zmienił wymiar zajęć na 21/21 etatu. Doszło do zmiany stanowiska pracy nauczyciela, a ta w przypadku nauczycieli mianowanych jest możliwa tylko za ich zgodą lub na ich wniosek. Powódka nie wyraziła zgody na zmianę stanowiska i warunków pracy, jednak by nie narazić się na dyscyplinarne zwolnienie, wykonywała polecenia służbowe i realizowała godziny w świetlicy w wymiarze 11 godzin według tygodniowego obowiązującego nauczyciela pensum 26 godzin i 10 godzin według tygodniowego obowiązującego nauczyciela pensum 18 godzin. Pismem z dnia 30 września 2015 r. powódka zwróciła się do pracodawcy o wypłatę dodatkowego wynagrodzenia za przepracowane godziny w wymiarze

przekraczającym 18/18 etatu od 12 listopada 2014 r. do 31 sierpnia 2015 r. Pozwany nie uznał jednak roszczenia powódki.

W odpowiedzi na pozew złożony na urzędowym formularzu pozwany Zespół Szkół Publicznych w (...) wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że realizując postanowienia zawarte w wyroku z dnia 30 września 2014 r., powódka zatrudniona została w pełnym wymiarze czasu pracy z odpowiednim do tego czasu pracy wynagrodzeniem. Zgodnie z dyspozycją zawartą w wyroku, powódka miała zostać zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, sąd nie określił ile ma wynosić etat. W piśmie z dnia 12 listopada 2014 r. pozwany zaproponował powódce angaż określający tygodniowy wymiar czasu zajęć 21/21 i stosowne wynagrodzenie, który został przez powódkę przyjęty. Powódka realizowała łącznie 21 godzin, w tym 10 godzin według pensum 18 godzinowego i 11 godzin według pensum 26 godzinowego. Tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin wynosił 21 godzin, co w przeliczeniu daje pełny etat. Pozwany otrzymał wyrok sądu wraz z uzasadnieniem w listopadzie. W takiej sytuacji pełny etat można było jedynie powódce przydzielić poprzez przydzielenie jej godzin w świetlicy. Godziny dydaktyczne były już przydzielone. Dyrektor szkoły jako przełożony dokłada wszelkich starań, aby współpraca z każdym nauczycielem przebiegała w przychylnej atmosferze.

Sąd rozpoznał sprawę w postępowaniu uproszczonym

Bezspornym jest, że ewentualnie należna powódce kwota tytułem pracy w godzinach nadliczbowych przy uwzględnieniu stawki za godziny dydaktyczne wynosi 4 857,11 zł brutto, natomiast przy uwzględnieniu stawki za godziny w świetlicy wynosi 3 373,29 zł brutto

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Na podstawie umowy o pracę z dnia 31 sierpnia 1981 r. powódka M. B. (1) została zatrudniona od dnia 1 września 1981 r. do dnia 30 czerwca 1982 r. na stanowisku nauczyciela u poprzednika prawnego pozwanego, tj. w Szkole Podstawowej w (...).

Z dniem 1 grudnia 1981 r. powódka została mianowana nauczycielem w Szkole Podstawowej w (...) do dnia 31 sierpnia 1982 r.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 17 sierpnia 1982 r. powódka została zatrudniona na czas określony od 1 września 1982 r. do 31 sierpnia 1983 r. u poprzednika prawnego pozwanego, tj. w Szkole Podstawowej w (...) na stanowisku nauczyciela.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 31 sierpnia 1983 r. powódka została zatrudniona na czas nieokreślony w Szkole Podstawowej w (...) na tych samych warunkach pracy.

Z dniem 1 września 1984 r. powódka otrzymała akt mianowania na stanowisko nauczyciela w Szkole Podstawowej w (...).

Uchwałą Zarządu Gminy w (...) z dnia 10 maja 1999 r. powierzono powódce stanowisko Dyrektora Gimnazjum w (...) na okres od 1 września 1999 r. do 31 sierpnia 2002 r.

Z dniem 1 września 1999 r. powódka została przeniesiona ze stanowiska nauczyciela Szkoły Podstawowej w (...) na stanowisko nauczyciela Gimnazjum w (...) na podst. art. 18 Karty Nauczyciela.

Uchwałą Zarządu Gminy w (...) z dnia 17 lipca 2002 r. powołano powódkę na stanowisko Dyrektora Gimnazjum w (...) w okres od 1 września 2002 r. do 31 sierpnia 2007 r.

Dnia 31 lipca 2003 r. powódka uzyskała stopień nauczyciela dyplomowanego.

W piśmie z dnia 24 sierpnia 2007 r. pozwany wskazał M. B. (1) wymiar czasu zajęć wynoszący 18/18 etatu na stanowisku nauczyciela Gimnazjum od dnia 1 września 2007 r.

W piśmie z dnia 28 maja 2014 r. pozwany zawarł oświadczenie o wypowiedzeniu powódce warunków umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął dnia 31 sierpnia 2014 r. Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę są zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnienie w dotychczasowym wymiarze etatu, na podstawie zarządzenia (...) Wójta Gminy(...)z dnia 27 marca 2014 r. w sprawie wprowadzenia procedury opracowania i zatwierdzania przez wójta gminy arkuszy organizacyjnych placówek oświatowych z terenu gminy (...). Od dnia 1 września 2014 r. pozwany zaproponował powódce zatrudnienie w wymiarze 9/18 etatu tygodniowo, stanowisko nauczyciela geografii i przyrody z wynagrodzeniem proporcjonalnym do wymiaru etatu.

Wyrokiem z dnia 30 września 2014 r. sygn. akt IV P(...) Sąd Rejonowy w Krośnie ustalił, że powódka zatrudniona jest u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy z odpowiednim do tego wynagrodzeniem.

W piśmie z dnia 10 listopada 2014 r. pozwany powołując się na wyrok Sądu Rejonowego w Krośnie z dnia 30 września 2014 r. sygn. akt IV P (...)wskazał, że od dnia 1 września 2014 r. M. B. kontynuuje zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy zgodnie z wyrokiem. Od dnia 12 listopada 2014 r. M. B. ma realizować czynności według angażu, tj. w wymiarze 21/21 etatu (10/18 +11/26).

W piśmie z dnia 16 lutego 2016 r. pozwany wskazał wymiar czasu pracy powódki na 18/18 etatu.

Dowód : akta osobowe powódki

Wyrokiem sądu pozwany przywrócił powódkę do pracy na pełny etat. Po tym wyroku pracodawca uzyskał 11 godzin zajęć na świetlicy. Powódka pracowała w świetlicy, uzupełniając w ten sposób etat nauczyciela geografii i historii. Powódka nie wyraziła zgody na pracę w świetlicy, nie pytano jej o zgodę.

Na posiedzeniu rady pedagogicznej pani dyrektor poddała pod głosowanie aneks do arkusza organizacji roku szkolnego, z którego wynikało 11 godzin świetlicy dla powódki. Powódka wstrzymała się od głosu, co było w ocenie powódki najwyższym aktem protestu, bo gdyby głosowała przeciwko, to mogłaby być postrzegana jako osoba, która dostała pełny etat, a dalej o coś wojuje.

10 listopada 2014r., powódka udała się do pani dyrektor zapytać dlaczego jej pensum wynosi 21 godzin. Odpowiedziała wtedy, że odpowiada to wyrokowi sądu.

Powódka nie wykazywała godzin nadliczbowych w specjalnych drukach, ponieważ bała się pani dyrektor. Wykazywała tylko 10 godzin nadliczbowych w postaci zastępstw, które wykraczały ponad 21 godzin.

Była konieczność przydzielenia powódce tych godzin świetlicowych, bowiem nie było innej możliwości, aby zwiększyć godziny nauczania przedmiotów w trakcie roku szkolnego. Do pozwanej szkoły dowożone są dzieci i czekają na autobus w świetlicy. Dla nich potrzebna jest opieka w świetlicy.

W marcu 2015r. zwróciła się do organu prowadzącego oraz do inspekcji pracy o zajęcie się jej problemami w pracy. W lutym 2016r. ponownie zwróciła się do inspekcji pracy.

Powódka nie odwołała się do sądu po otrzymaniu angażu, bo nie było w nim nic wspomniane o zgodzie. W piśmie znajdowało się pouczenie o możliwości odwołania się do sądu.

W uchwale nr (...)Rady Gminy w (...) z dnia 3 kwietnia 2007 r. w § 4 wskazano, że dla nauczycieli realizujących jednocześnie zajęcia o różnym obowiązkowym wymiarze godzin, ustala się tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin

dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych proporcjonalny w odniesieniu do łącznej liczby realizowanych przez tego nauczyciela godzin.

Dowód : zeznania powódki M. B. k.109-110, K. C. k.110 uchwała z 3.04.2007 r. k.81-83,

Sąd dał wiarę zeznaniom stron, bowiem są spójne, jednolite i wzajemnie się uzupełniają.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

Zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2014, poz. 191 j.t. ze zm.) nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może być przeniesiony na własną prośbę lub z urzędu za jego zgodą na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, w tej samej lub innej miejscowości, na takie same lub inne stanowisko.

Przepis ten stanowi o możliwości przeniesienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na inne stanowisko tylko za jego zgodą.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 lipca 2013 r. sygn. akt II PK 334/12 wskazał, że rozumienie pojęcia stanowisko pracy z art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, należy interpretować zgodnie z art. 42 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela. Przepis ten dotyczy tygodniowego wymiaru zajęć, który odnosi do poszczególnych stanowisk pracy. W przepisie tym wyróżnia się stanowiska nauczycielskie w różnych typach (rodzajach) szkół, np. nauczyciele przedszkoli, szkół podstawowych, kolegiów nauczycielskich, praktycznej nauki zawodu, wychowawcy w świetlicach i internatach itp. Przeniesienie z jednej do drugiej z kategorii stanowisk wymienionych w tym przepisie jest przeniesieniem na inne stanowisko w rozumieniu art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela.

W podobnym tonie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lutego 2002 r. sygn. akt I PKN 849/00, w którym stwierdził, że pojęcie "stanowisko pracy" z art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (tekst jedn.: Dz. U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.) należy interpretować zgodnie z jej art. 42.

Z kolei art. 42 ust. 1 przytoczonej powyżej ustawy Karta Nauczyciela stanowi, że czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień.

Artykuł 42 w ustępie pierwszym ustawy Karta Nauczyciela określa zasadę, że nauczyciel, podobnie jak i każdy inny pracownik świadczy pracę w wymiarze 40 godzin tygodniowo. Norma ta koresponduje z art. 129 k.p., który w § 1 stanowi, że czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144.

Oznacza to, iż co do zasady wymiar czasu pracy nauczyciela wynosi 40 godzin tygodniowo. Taki wymiar obowiązuje zarówno nauczyciela realizującego obowiązki dydaktyczne nauczyciela matematyki, biologii czy historii, jak i nauczyciela realizującego obowiązki wychowawcy w świetlicy.

Ta zasada doznaje modyfikacji w przypadku realizowania przez nauczyciela zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz. Modyfikacja ta uregulowana jest w art. 42 ust. 3 ustawy Karta Nauczyciela. Stanowi on, że tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć ustala się, z zastrzeżeniem ust. 2a i 4a - w zależności od stanowiska pracy nauczyciela przewidzianego w zawartej w tym przepisie tabeli.

Według tego przepisu pod liczbą porządkową 3 tabeli wskazani są nauczyciele: przedszkoli specjalnych, szkół podstawowych, gimnazjów, szkół specjalnych, liceów ogólnokształcących, przedmiotów teoretycznych w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe, w tym w szkołach specjalnych i szkolenia rzemieślniczego w schroniskach dla nieletnich oraz zakładach poprawczych, przedmiotów teoretycznych na kwalifikacyjnych kursach zawodowych, przedmiotów artystycznych i ogólnokształcących w szkołach artystycznych i innych placówkach kształcenia

artystycznego. Realizują oni 18 godzin tygodniowej liczby godzin obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych. Z kolei pod liczbą porządkową 6 tabeli wskazani są wychowawcy świetlic szkolnych i półinternatów (z wyjątkiem wychowawców świetlic szkół specjalnych), świetlic i klubów środowiskowych, w tym: profilaktyczno-wychowawczych i terapeutycznych, wychowawcy młodzieżowych ośrodków socjoterapii, którzy realizują 26 godzin tygodniowej liczby godzin obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych.

Z kolei art. 42 w ust. 7 pkt 3 stanowi, że organ prowadzący szkołę lub placówkę określa tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć nauczycieli szkół niewymienionych w ust. 3, nauczycieli szkół, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1a, nauczycieli prowadzących kształcenie w formie zaocznej, nauczycieli kolegiów pracowników służb społecznych, nauczycieli kształcenia na odległość, nauczycieli realizujących w ramach stosunku pracy obowiązki określone dla stanowisk o różnym tygodniowym obowiązkowym wymiarze godzin, pedagogów, psychologów, logopedów, doradców zawodowych prowadzących zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu w celu wspomaganie uczniów w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 22 ust. 2 pkt 11 ustawy o systemie oświaty, bibliotekarzy bibliotek pedagogicznych oraz zasady zaliczania do wymiaru godzin poszczególnych zajęć w formie zaocznej i w kształceniu na odległość.

Z ustępu 7 wynika, że organ prowadzący określa pensum nauczycieli realizujących w ramach stosunku pracy obowiązki określone dla stanowisk o różnym tygodniowym obowiązkowym wymiarze godzin. Nie ingeruje on w zatrudnienie, jedynie określa tygodniowy wymiar zajęć takiego nauczyciela.

Rady Gminy (...) w uchwale z dnia 3 kwietnia 2007 r. ustaliła zasady uśredniania godzin dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych dla nauczycieli realizujących różny wymiar godzin. W konkretnym przypadku powódki, w sytuacji gdy realizowała ona godziny dydaktyczne i wychowawcze w świetlicy jej pensum wynosiło 21 godzin.

W świetle tego nauczyciel, który zatrudniony jest w wymiarze 40 godzin tygodniowo, realizując zajęcia dydaktyczne, wychowawcze czy opiekuńcze ma czas pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej związany z odpowiednim stanowiskiem wskazanym w tabeli w ust. 3 art. 42 Karty Nauczyciela. Innymi słowy ilość godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych nauczyciela uzależniona jest nie od zatrudnienia na konkretnym stanowisku, ale od faktycznego realizowania tych zajęć. Jeżeli nauczyciel zatrudniony jest na stanowisku nauczyciela matematyki czy informatyki, ale realizuje zajęcia w świetlicy, jego czas pracy w liczbie 40 godzin tygodniowo doznaje modyfikacji, w ten sposób, że ma obowiązek prowadzić 26 godzin zajęć wychowawczych czy opiekuńczych tygodniowo.

Można też posłużyć się innym przykładem do odzwierciedlenia istoty art. 42 Karty Nauczyciela, mianowicie - nauczyciel zatrudniony na stanowisku wychowawcy świetlicy szkolnej ma 40 godzinny wymiar czasu pracy w skali tygodnia. Gdyby prowadził on zajęcia na świetlicy, jego czas pracy tygodniowy wynosiłby 26 godzin. Gdyby natomiast prowadził zajęcia polegające na nauczaniu np. historii, jego czas pracy wynosiłby 18 godzin dydaktycznych. Gdyby przyjąć zatem, że w art. 42 Karty Nauczyciela decydujące znaczenie ma stanowisko pracy określone w akcie regulującym stosunek pracy nauczyciela zatrudnionego na stanowisku wychowawcy świetlicy szkolnej nauczyciel musiałby prowadzić zajęcia np. historii w wymiarze 26 godzin tygodniowo. Stawiałoby to pod dużym znakiem zapytania celowość regulacji w tabeli z art. 42 Karty Nauczyciela.

Kluczem w tym wypadku jest wykładnia gramatyczna przepisu. Artykuł 42 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela odnosi się do zatrudnienia nauczyciela, zaś art. 42 ust. 3 tej ustawy do prowadzenia zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych.

Zatem w oparciu o powyższe należy odróżnić pojęcie zatrudnienia nauczyciela od pojęcia prowadzenia (realizowania) przez niego zajęć.

Według Słownika Języka Polskiego zatrudnić oznacza „dać komuś pracę”, natomiast słowo realizacja oznacza „wprowadzenie czegoś w życie, zastosowanie w praktyce”.

Zgodnie z powołanym wyżej art. 18 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela nauczyciel mianowany nie może być przeniesiony na inne stanowisko bez swojej zgody. W wypadku jednak przeniesienia nauczyciela na inne stanowisko z naruszeniem tego przepisu i realizowania przez niego wyższego pensum aniżeli dotychczas, (np. realizowanie pensum w wymiarze 26 godzin, zamiast w wymiarze 18 godzin) nauczyciel nie pracuje w godzinach nadliczbowych. Norma zawarta w tym przepisie nie stanowi podstawy do żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Może ona być źródłem roszczenia o restytucję stanowiska pracy zmienionego z jej naruszeniem. Inaczej mówiąc, biorąc pod uwagę przytoczone wyżej stanowisko Sądu Najwyższego nauczyciel zatrudniony na stanowisku np. nauczyciela historii, któremu powierzono stanowisko wychowawcy świetlicy z naruszeniem art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela ma roszczenie o restytucję stanowiska nauczyciela historii, bowiem obydwie te stanowiska pracy są zróżnicowane w art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela.

Na koniec sąd zauważa, że w aktach osobowych powódki nie ma dokumentu, z którego wynikałoby wprost, iż powódka zatrudniona jest na jednym ze stanowisk wymienionych w lp 3 tabeli z art. 42 Karty Nauczyciela. Akty kreujące jej stosunek pracy, posługują się określeniem „stanowisko nauczyciela”. Należy jednak przyjąć, że angaże powódki określające jej wymiar czasu pracy na 18/18 godzin i realizowanie w takim zakresie przez powódkę zajęć stanowią wyraz dorozumianej woli stanu zatrudnienia powódki na stanowisku określonym w lp 3 tabeli, a w konsekwencji dorozumianą zgodę powódki, o której mowa w art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela na zatrudnienie jej na stanowisku nauczyciela, które przewidziane jest w lp. 3 tabeli z art. 42 ust 3 Karty Nauczyciela.

Pozwany wadliwie powierzył powódce obowiązek realizowania zajęć w świetlicy, bowiem nie uzyskał zgody powódki na zmianę stanowiska pracy. Jednak skoro powódka przystąpiła do ich realizacji, to jej wymiar zajęć w świetlicy wynosił 26 godzin tygodniowo, zgodnie z tabelką zawartą w art. 42 ust. 3 ustawy Karta Nauczyciela, a po uśrednieniu 21 godzin tygodniowo.

Bez względu na stanowisko pracy, tj. czy jest to nauczyciel historii czy wychowawca świetlicy tygodniowy wymiar czasu pracy każdego nauczyciela jest jednakowy i wynosi 40 godzin tygodniowo. Dopiero faktyczne realizowanie zajęć dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych powoduje, że ten czas jest różnicowany.

Mając powyższe na uwadze sąd oddalił powództwo.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 3 i § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. /Dz. U. z 2015 r., poz. 1800/, w sprawie opłat za czynności adwokackie i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 900 zł – tytułem zwrotu kosztów procesu.