

Sygn. akt IV P 58/15

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 maja 2016 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Marek Stachoń

Ławnicy: Jadwiga Irauth, Władysław Sołopa

Protokolant st. sekr. sądowy Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 20 maja 2016 r. w Puławach

sprawy z powództwa H. M.

przeciwko (...) Nadwiślańskie w K. D.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. zasądza od pozwanego (...) Nadwiślańskiego w K. D. na rzecz powódki H. M. kwotę 14.700,00 zł (czternaście tysięcy siedemset złotych 00/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem odwołanie ze stanowiska w trybie określonym w art. 70 § 3 kp;

II. oddala powództwo w zakresie żądania przywrócenia powódki H. M. do pracy w pozwanym (...) Nadwiślańskim w K. D.;

III. zasądza od pozwanego (...) Nadwiślańskiego w K. D. na rzecz powódki H. M. kwotę 360 zł powiększoną o wartość podatku od usług tytułem zwrotu kosztów postępowania.

IV P 58/15

UZASADNIENIE

W dniu 19 marca 2015 roku działająca przez pełnomocnika powódka H. M. wniosła pozew przeciwko (...) Nadwiślańskiemu w K. D., w którym domagała się uznania rozwiązania umowy o pracę za niezgodne z prawem i przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach i zasądzenie od pozwanego na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy ewentualnie o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz trzymiesięcznego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia odwołania ze stanowiska do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za odwołanie ze stanowiska i rozwiązanie umowy o pracę w sposób niezgodny z prawem.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego (...) Nadwiślańskiego w K. D. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie w całości.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka H. M. zatrudniona była w (...) Nadwiślańskim w K. D. na podstawie powołania z dnia 1 maja 2006 roku na stanowisku Zastępcy Dyrektora do spraw (...) Z. w J. nad W. (...) Nadwiślańskiego w K. D. (kopia uchwały – k. B49 akt osobowych). Jej ostatnie wynagrodzenie wynosiło 4900 złotych brutto (zaświadczenie o zarobkach - k. 208). Uchwałą z dnia 1 czerwca 2009 roku Sejmik Województwa L. nadał statut (...) Nadwiślańskiemu w K. D. i zgodnie z § 13 ust. 2 statutu zastępców dyrektora powołuje i odwołuje dyrektor muzeum (kopia uchwały - k. 19, statut – k. 20-25).

W dniu 2 marca 2015 roku Dyrektor (...) Nadwiślańskiego w K. D. A. Z. odwołała ze skutkiem natychmiastowym H. M. z zajmowanego przez nią stanowiska, które to odwołanie było równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z przyczyn potwierdzonych i udokumentowanych ciężkich naruszeń przez nią podstawowych naruszeń pracowniczych, które spowodowały całkowitą utratę zaufania pracodawcy do niej z powodu: 1. niewykonania bądź nienależytego wykonania poleceń służbowych wydawanych jej przez Dyrektora (...) Nadwiślańskiego w K. D. oraz obowiązków wynikających z zakresu obowiązków służbowych a w szczególności: a) braku inicjatyw merytorycznych – bazowaniu na zdezaktualizowanej koncepcji funkcjonalno – użytkowej oddziału z 2007 roku, braku nowych pomysłów na organizację wystaw czasowych, braku pomysłów na modernizację wystaw stałych i organizację wydarzeń artystycznych, b) braku nadzoru nad realizacją zawartych umów – np. wystawianie stoiska tzw. „koronczarek” bez umowy i bez udokumentowanych korzyści dla muzeum, c) uporeczywego utrudniania realizacji umowy o współpracy zawartej z partnerem prywatnym – (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. w zakresie prowadzenia sprzedaży biletów i usług, d) braku nadzoru nad ewidencjonowaniem i katalogowaniem zbiorów oddziału i braków w uzupełnianiu bazy danych M.; 2. naruszania obowiązków wynikających z art. 100 § 2 pkt 4 i 6 kodeksu pracy poprzez nieinformowanie lub opieszale informowanie dyrektora o sprawach ważnych dla funkcjonowania Oddziału i (...) oraz jego wizerunku w tym np. dotyczących zgłaszanych ofert współpracy, zapytań o możliwość organizacji imprez bądź najmu obiektów muzeum; 3. naruszania obowiązków wynikających z art. 100 § 2 pkt 4 i 6 kodeksu pracy poprzez brak współpracy ze specjalistą ds. promocji i rzecznikiem prasowym (...) Nadwiślańskiego w K. D. w kwestiach wizerunkowych i informacyjnych ważnych dla muzeum m in. brak nadzoru nad respektowaniem zasad identyfikacji wizualnej muzeum w publikacjach promujących wydarzenia organizowane w kierowanym oddziale, współpraca i informowanie mediów z pominięciem dyrektora i rzecznika prasowego muzeum; 4. Naruszania obowiązków wynikających z art. 100 § 2 pkt 4 i 6 kodeksu pracy poprzez bojkotowanie bądź utrudnianie realizacji przedsięwzięć organizowanych przez (...) Nadwiślańskie w K. D. na terenie kierowanego przez nią Oddziału (...) Z. w J. w tym min. a) koncertu muzyki elektronicznej w ramach obchodów Dni J. 21-22 czerwca 2014 roku organizowanego przez Gminę J. we współpracy z J. Ś. – przedsiębiorcą prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w L., b) procesu ustawiania Trzech K. na wzgórzu zamkowym w J. z inicjatywy społeczności lokalnej oraz we współpracy z Gminą J. i w oparciu o decyzję L. Wojewódzkiego Konserwatora Zabytków z dnia 12 sierpnia 2014 roku oraz w oparciu o umowę o dzieło zawarta w dniu 10 października 2005 roku przez (...) Nadwiślańskie w K. D.; naruszania obowiązków wynikających z art. 100 § 2 pkt 4 i 6 w zw. z art. 11 kodeksu pracy oraz art. 35 ust. 1 pkt 1, 2 i 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych poprzez tolerowanie nagannych praktyk podległych jej pracowników związanych z dyskredytacją i utrudnianiem niektórym pracownikom przystąpienia do organizacji związkowej powstającej w zakładzie pracy, co miało miejsce w godzinach pracy, w kierowanym przez nią Oddziale (...) w dniu 11 grudnia 2014 roku, a co ostatecznie zostało wyjaśnione i ustalone przez pracodawcę w miesiącu lutym 2015 roku; 6. Naruszaniu obowiązków wynikających z art. 100 § 2 pkt 4 i 6 kodeksu pracy poprzez tolerowanie przez nią i nie przeciwdziałanie w praktyce bezzasadnemu stawianiu zarzutów Dyrektorowi (...) Nadwiślańskiego w K. D. o rzekomym inspirowaniu przez niego inicjatywy założenia nowej organizacji związkowej w zakładzie pracy, rzekomym tworzeniu atmosfery „kumoterstwa” w zakładzie pracy, rzekomym kaptowaniu „brakujących członków” do nowej organizacji związkowej; 7. Naruszaniu obowiązków wynikających z art. 100 § 2 pkt 4 i 6 kodeksu pracy poprzez bezzasadne naruszanie wizerunku dyrektora muzeum oraz nawoływaniu do jego odwołania pomimo braku ku temu jakichkolwiek podstaw faktycznych czy prawnych (kopia odwołania - k. B115 akt osobowych).

Jako zastępca dyrektora muzeum do spraw Muzeum Z. w J. nad W. H. M. była osobą mocno zaangażowana w swoją pracę, zwracała się o poczynienie nakładów na prace konserwatorskie na zamku oraz przejawiała inicjatywę w sprawie kulturalnych i edukacyjnych imprez na zamku oraz przyległym do niego dworze, organizowała turnieje rycerskie i święto wina, koncerty muzyczne, wystawy malarstwa, prowadziła katalog zasobów, składała do swojej przełożonej

zastrzeżenia co do działalności firmy (...) na terenie zamku z uwagi na niewłaściwe wywiązywanie się przez tą firmę z umowy, informowała przełożoną o swoich zastrzeżeniach co do rozliczeń oraz działalności różnych osób w tym B. P. oraz J. B. i J. K.. Miała zastrzeżenia co do organizowania na terenie zamku koncertu muzyki elektronicznej z uwagi na zbyt duże natężenie hałasu, co może zagrozić substancji zabytkowych murów, zgłaszała również swoje zastrzeżenia co do usytuowania trzech krzyży na wzgórzu uważając, że powinny stać w historycznym miejscu, a nie w miejscu lepiej widocznym z rynku. (korespondencja – k. 30-151, zeznania świadków: M. F. – k. 213v-214, A. G. – k. 214v-216, W. K. – k. 216-216v, M. S. – k. 216v-217, J. G. – k. 471v-472, S. K. – k. 435v-436v, W. C. – k. 514-515,). Oddział j. muzeum przynosił największe dochody oraz miał największą liczbę osób korzystających ze zorganizowanych imprez artystycznych i edukacyjnych, ale firma (...) odpowiedzialna za dystrybucję biletów nie wywiązywała się z terminowego odprowadzania należnych kwot (protokół kontroli – k. 248-413). W dniu 10 sierpnia 2014 roku A. Z. podpisała z Fundacją na rzecz (...) umowę o współpracy w zakresie realizacji na terenie zamku w J. programu „Załoga (...) Na S. Natura 2000” (kopia umowy – k. 525). Jesienią 2014 roku rozpoczęła się przygotowania do powołania Otwartego Związku Zawodowego działającego w (...) Nadwiślańskim w K. D., a osobami zaangażowanymi w powstanie związku była A. Z. oraz B. P., która informowała, że powstanie związku jest potrzebne dyrektor A. Z., gdyż Związek Zawodowy (...) blokuje jej inicjatywy (zeznania świadka K. O. – k. 539, M. J. – k. 515, K. K. – k. 515v, P. P. – k. 515v, D. O. – k. 516). W dniu 8 grudnia 2014 roku na terenie zamku w J. odbyło się spotkanie pracowników zwołane przez przewodniczącą (...) w muzeum A. G. z udziałem H. M., na którym A. G. zapytała J. K., czy prawdą jest, że zapisała się do nowo organizowanego związku zawodowego na terenie muzeum, gdyż było to warunkiem podpisania z nią umowy o pracę. H. M. nie uczestniczyła aktywnie w tym zebraniu. J. K. była zdenerwowana i odpowiedziała, że nie miała innego wyjścia i źle zniosła takie publiczne zainteresowanie jej osobą, za co została później przeproszona przez A. G.. W trakcie zebrania J. W. oświadczył, że też tak samo zachowałby się na miejscu J. K. (zeznania świadków: M. F. – k. 213v-214v, A. G. – k. 214v-215, 516-516v, F. J. – k. 215v-216, J. K. – k. 433v-434, 566-566v, R. B. – k. 436v, M. B. – k. 514, A. M. – k. 538v-539, K. S. – k. 539-539v, J. W. – k. 565v-566). W dniu 19 stycznia 2015 roku dyrektor muzeum A. Z. została powiadomiona pisemnie przez J. K. o przebiegu zebrania (pismo – k. B110 akt osobowych). W dniu 30 stycznia 2015 roku dyrektor muzeum A. Z. zwróciła się do H. M. o wyjaśnienie przebiegu zebrania z 11 grudnia 2014 roku zakreślając jej termin na udzielenie odpowiedzi na 2 lutego 2015 roku (pismo – k. (...) akt osobowych), w którym to dniu H. M. udzieliła odpowiedzi (pismo – k. B112 akt osobowych). W dniu 2 lutego 2015 roku odbyło się kolejne zebranie zwołane przez dyrektor muzeum A. Z. w celu wyjaśnienia przebiegu zebrania grudniowego (zeznania świadków: A. G. – k. 592v-593, J. W. – k. 593-593v, B. P. – k. 597v). W dniu 15 lutego 2016 roku A. Z. i J. K. podpisały pozasądową ugode, w której A. Z. wyraziła ubolewanie z powodu praktyk dyskryminacyjnych jakich doznała ze strony A. G. i H. M. J. K., a J. K. cofnęła powództwo i zrzekła się roszczenia o odszkodowanie, więc postępowanie zostało umorzone (kopia ugody – k. 572-573, odpis postanowienia – k. 574).

Sąd Rejonowy Sąd Pracy zważył, co następuje:

Ponieważ H. M. była zatrudniona na zajmowanym przez nią stanowisku na podstawie powołania, dyrektor muzeum w osobie A. Z. mógł ją w każdej chwili i bez potrzeby uzasadniania odwołać z zajmowanego stanowiska na podstawie art. 70 § 1 kodeksu pracy, a zgodnie z art. 70 § 2 kodeksu pracy takie odwołanie jest traktowane jak rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, więc biorąc pod uwagę staż pracy H. M. okres wypowiedzenia i związane z tym wynagrodzenie wynosi 3 miesiące. Powyższe ustalenia faktyczne prowadzą do wniosku, że nie zostały spełnione przesłanki art. 70 § 3 kodeksu pracy będące podstawą odwołania H. M. z zajmowanego przez nią stanowiska. Odwołanie ze stanowiska w tym trybie, do którego odpowiednie zastosowanie ma przepis art. 52 kodeksu pracy jest najbardziej dotkliwą sankcją i powinno być stosowane tylko w wyjątkowych okolicznościach i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na złej woli lub rażącym niedbalstwie. W realiach niniejszej sprawy strona pozwana nie wykazała zasadności postawionych powodów zarzutów. Z zeznań osób które bezpośrednio współpracowały z powódką wynika, że była osobą bardzo zaangażowaną w funkcjonowanie muzeum, w pełni dyspozycyjną i kompetentną, czego dowodem jest fakt, że najwięcej osób odwiedzało kierowane przez nią muzeum oraz uczestniczyło w imprezach kulturalnych i edukacyjnych oraz były największe wpływy ze wszystkich oddziałów muzeum, chociaż J. przyciąga znacznie mniej turystów niż K. D.. Przeprowadzona przez Urząd Marszałkowski kontrola nie wykazała wbrew twierdzeniom strony pozwanej

poważnych nieprawidłowości w funkcjonowaniu oddziału j., a najpoważniejsze zarzuty dotyczyły nieterminowego odprowadzania należności przez firmę (...), której działalność budziła zastrzeżenia powódki, o co jej przełożona miała do niej pretensje. Fakt, że powódka stawiała firmie (...) wysokie wymagania świadczy raczej o trosce o powierzone jej muzeum, a nie o zaniechaniu obowiązków. Nie można uznać, że powódka nie współpracowała ze swoją przełożoną, gdyż przeczy temu liczna korespondencja dołączona do akt sprawy, a zapytana o konkretne nie wykonane przez pozwaną polecenie służbowe powódka nie potrafiła takowego wskazać. Wbrew twierdzeniom pozwanej zbiory były sukcesywnie ewidencjonowane i przenoszone do bazy cyfrowej, ale wymaga to czasu i pod tym względem oddział j. nie odstawał od pozostałych. Brak umowy z koronczarkami wynikał z zaniechania A. Z., ale ich obecność była atrakcją dla zwiedzających i pozostawiły po sobie część swoich wyrobów. Gołosłownym zarzutem jest brak współpracy ze specjalistą do spraw promocji, którym jest S. K. oraz kontakty z mediami z pominięciem dyrekcji, czego dowodem miała być realizacja w J. program (..) załoga”, ponieważ realizacja tego programu została uzgodniona umową podpisaną przez A. Z.. Gdy sąd zwrócił się do strony pozwanej o dostarczenie kopii umowy otrzymał odpowiedź, że takiej umowy nie ma, więc zwrócił się do fundacji realizującej program i taka kopie otrzymał. Sytuacja ta w ocenie sądu w sposób istotny podważa wiarygodność strony pozwanej. Nie były też ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych zastrzeżenia powódki co do organizowania na terenie zamku koncertu muzyki elektronicznej, gdyż wynikało to z jej troski o substancję murów zagrożoną przez drgania powietrza spowodowane zbyt dużą liczbą decybeli. Jeśli nawet jej obawy były przesadzone, to nie były przejawem złej woli i lekceważenia obowiązków. Strona pozwana nie przedstawiła uzgodnień dotyczących bezpiecznego poziomu hałasu dla zabytku, chociaż jak twierdziła takie uzgodnienia były, więc trudno się dziwić nieufności wobec organizatora ze strony powódki. Wbrew zarzutom utrudniania procesu ustawiania trzech krzyży powódka tylko wyraziła swoją negatywną opinię zmieniającą ich lokalizację z historycznej na bardziej atrakcyjną widokowo, a rozmowa odbywała się w kulturalnej atmosferze, co potwierdził Wojewódzki Konserwator Zabytków. Powódka jako osoba wykształcona, posiadająca odpowiednie kwalifikacje i będąca pracownikiem merytorycznym ma pełne prawo wyrażać swoje opinie co do kierunków funkcjonowania oddziału muzeum, za który odpowiada. Powódka i pozwana mają różne podejście do wykorzystania zabytków i jest to naturalne. Można wyróżnić dwie skrajne postawy, z których jedna jest konserwatywna i zakłada wyłączone zachowanie substancji zabytku w niezmienionej formie, która powinna być wykorzystywana do celów edukacyjnych, a jeśli działalność kulturalna to turnieje rycerskie, koncerty muzyki poważnej, przedstawienia teatralne itp., druga postawa jest bardziej otwarta i zakłada pewną ingerencję w substancję zabytku dla podniesienia jego atrakcyjności, dopuszcza bardziej komercyjne jego wykorzystanie. Żadna ze stron nie reprezentuje tych postaw w ich skrajnej postaci, ale ze stanowisk dotyczących koncertu muzyki elektronicznej czy usytuowania krzyży widać, że powódka reprezentuje bardziej konserwatywną postawę, a pozwana bardziej komercyjną. Nie ma w tym nic złego pod warunkiem, że pomimo tych różnic strony potrafią współdziałać, ale w okolicznościach niniejszej sprawy widać wyraźnie, że współpraca była trudna i jest zrozumiałym, że pozwana postanowiła odwołać powódkę z zajmowanego stanowiska, gdyż takie jest prawo dyrektora, żeby dobierać sobie zastępców według swojego uznania. Zarzut naruszenia praw pracowniczych J. K. jest w ocenie sądu zupełnie bezpodstawny, gdyż zebranie, na którym J. K. była pytana o przynależność związkową było zwołane przez przewodniczącą Związku Zawodowego (...) w muzeum A. G. i to ona zadała J. K. to pytanie. H. M. była tylko obecna na tym zebraniu i nie można od niej wymagać, by jako pracodawca na zebraniu zwołanym przez przewodniczącą związku zawodowego odebrała głos tej przewodniczącej. To by było wówczas naruszenie wolności związkowej. Ciekawość A. G. odnośnie związków zawodowych tworzonych przez pracodawcę i metod pozyskiwania członków związku jest zrozumiała, ale błędem było postawienie J. K. w sytuacji publicznego tłumaczenia sytuacji w jakiej się znalazła. Nawet jeżeli wynikało to z troski o pracownika, to należałoby najpierw zapytać ją, czy jest zainteresowana takim sposobem wsparcia, gdyż nie wszyscy lubią publiczne litowanie się nad nimi i czują się w takiej sytuacji upokorzeni, co miało miejsce w przypadku J. K., ale błąd ten popełniła A. G., która J. K. za to przeprosiła, a nie H. M., która była tylko świadkiem zdarzenia. Nie wdawanie się przez przełożonego w konflikt pomiędzy związkami zawodowymi nie jest z pewnością ciężkim naruszeniem praw pracowniczych. Podpisana przez A. Z. i J. K. pozasądowa ugoda, po której na skutek cofnięcia pozwu i zrzeczenia się roszczenia sąd nie miał innego wyjścia jak umorzyć postępowanie, nie ma żadnego wpływu na ocenę postępowania powódki, ponieważ absurdem byłoby uznanie, że A. Z. może przyznać się w zastępstwie H. M. do jej przewinień. Autorem takiego przyznania się może być jedynie H. M., a nie inna osoba mająca w dodatku w tym swój interes. Powyższe ustalenia prowadzą do wniosku, że o ile odwołanie powódki ze stanowiska było jak najbardziej dopuszczalne w trybie art. 70 § 1 kodeksu pracy, to

w żaden sposób nie można uzasadnić jej odwołania na podstawie art. 70 § 3 kodeksu pracy. Poza brakiem podstaw merytorycznych takiego odwołania istnieje jeszcze przeszkoda formalna, ponieważ odwołanie zostało wręczone w dniu 2 marca 2015 roku, a wszystkie podnoszone przez pozwaną zdarzenia będące podstawą odwołania w trybie art. 70 § 3 kodeksu pracy miały miejsce przed 2 lutego 2015 roku i przed tą datą były pozwanemu znane. Zgodnie z art. 52 § 2 kodeksu pracy, który ma odpowiednie zastosowanie przy odwołaniu w trybie art. 70 § 3 kodeksu pracy, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez zakład pracy wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Ostatnie zdarzenie zarzucane powódce miało miejsce 8 grudnia 2014 roku, a pozwana została o nim powiadomiona 19 stycznia 2015 roku, więc termin na odwołanie powódki w trybie art. 70 § 3 kodeksu pracy upłynął z dniem 19 lutego 2015 roku, czyli odwołanie nastąpiło po terminie. Wprawdzie pełnomocnik pozwanej powołuje się na orzeczenie Sądu Najwyższego, z którego wynika, że pracodawca może wszcząć postępowanie sprawdzające ze skutkiem odraczającym bieg 30 dniowego terminu, jednak orzeczenie to dotyczyło sytuacji skomplikowanej struktury odpowiedzialności w zakładzie pracy, przy której termin 30 dni od dowiedzenia się o nieprawidłowościach do wyjaśnienia ich był nierealny. W realiach niniejszej sprawy nie ma podstaw do odraczania biegu terminu, ponieważ wyjaśnienie okoliczności zebrania wymagało udzielenia odpowiedzi przez powódkę, co nastąpiło w ciągu 3 dni oraz spotkania z pracownikami w J., co trwało jeden dzień. Ustawodawca przewidział termin 30 dni od dowiedzenia się przez pracodawcę o przyczynach zwolnienia dyscyplinarnego, żeby dać mu czas na sprawdzenie informacji i podjęcie przemyślanej decyzji. W przeciwnym wypadku termin ten byłby fikcją i tylko od pracodawcy zależałoby, kiedy podejmie decyzję, gdyż mógłby bardzo długo i poza wszelką kontrolą przedłużyć czas postępowania wyjaśniającego trzymając pracownika w niepewności wbrew przyznanym przez ustawodawcę gwarancjom z art. 52 § 2 kodeksu pracy. Nie było żadnych obiektywnych przeszkód, by do 19 lutego 2015 roku taka decyzja była podjęta, więc w ocenie sądu termin ten został przekroczony.

Ponieważ powódka była zatrudniona na podstawie powołania pracodawca mógł w każdej chwili i bez podania przyczyny odwołać ją ze stanowiska na mocy art. 70 § 1 kodeksu pracy, więc brak jest podstaw do przywrócenia jej na dotychczas zajmowane stanowisko. Ponieważ jak wyżej wykazano odwołanie powódki z zajmowanego stanowiska na podstawie art. 70 § 3 kodeksu pracy było niezgodne z prawem sąd na mocy art. 56 kodeksu pracy zasądził na rzecz powódki odszkodowanie, którego wysokość wynika z art. 58 kodeksu pracy.

O kosztach sąd orzekł w oparciu o art. 98 kodeksu postępowania cywilnego w zw. z §

11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w

sprawie opłat za czynności radcy prawnego.