

Sygn. akt IV P 59/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lipca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Robert Nowotniak
Protokolant:	sekr. sądowy Hubert Dziudzik

po rozpoznaniu w dniu 6 lipca 2016 r. na rozprawie

sprawy z powództwa P. O.

przeciwko Zakłady (...) S.A. w M.

o odprawę

I. zasądza od pozwanej Zakłady (...) S.A. w M. na rzecz powoda P. O. kwotę 8.462,16 (osiem tysięcy czterysta sześćdziesiąt dwa 16/100) złotych tytułem odprawy, z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. i odsetkami za opóźnienie w wysokości ustawowej od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

II. zasądza od pozwanej Zakłady (...) S.A. w M. na rzecz powoda P. O. kwotę 1.800,00 (jeden tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.820,72 (dwa tysiące osiemset dwadzieścia 72/100) złotych.

Sygn. akt IV P 59/16

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym w dniu 10 marca 2016 r. przeciwko Zakładom (...) S.A. z siedzibą w M. P. O. domagał się zasądzenia na jego rzecz kwoty 8.462,16 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, a także zasądzenia od pozwanego na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, że pozwany w dniu 25 lutego 2015 r. rozwiązał z nim za wypowiedzeniem umowę o pracę. Powód odwołał się od tego wypowiedzenia i Sąd Rejonowy w Siedlcach wyrokiem z dnia 29 maja 2015 r. zasądził na jego rzecz od pracodawcy odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Wyrok ten został następnie utrzymany w mocy przez Sąd Okręgowy w Siedlcach w dniu 15 grudnia 2015 r. Powód wskazał, że oba Sądy uznały wskazaną przez pozwanego w wypowiedzeniu przyczynę za nieprawdziwą. Mając to na uwadze, jak również ujawnione w toku postępowania sądowego okoliczności związane z podejmowaniem przez pozwanego w latach 2014-2015 działań zmierzających do zmniejszenia zatrudnienia, w tym w szczególności w brygadzie, w której pracował powód, polegające na rozwiązywaniu z pracownikami umów o pracę, na miejsce których nie byli zatrudniani

nowi pracownicy, zdaniem powoda, rozwiązanie z nim umowy o pracę nastąpiło wyłącznie z przyczyn nieleżących po jego stronie. Uzasadnia to domaganie się przez niego odprawy na podstawie art. 8 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Żądana w pozwie kwota odpowiada jego trzymiesięcznemu wynagrodzeniu, gdyż był zatrudniony u pozwanego łącznie przez ponad 8 lat.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pracodawca powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego i wskazał, że sam korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie z art. 45 § 1 kp nie oznacza automatycznie uznania zasadności roszczenia o odprawę pieniężną na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i to pracownik powinien udowodnić okoliczności, na które się powołuje. Okoliczności, które były podstawą wypowiedzenia umowy o pracę nie muszą być przy tym zawinione przez strony. Konieczne jest zaś udowodnienie przez pracownika, że wyłączna przyczyna wypowiedzenia mu stosunku pracy była inna niż wskazana w oświadczeniu pracodawcy. Pozwany wskazał, że w ramach prowadzonej działalności gospodarczej zajmuje się m. in. naprawami, przeglądami i modernizacją pociągów oraz lokomotyw elektrycznych i wagonów kolejowych. Z uwagi na możliwość wykorzystania środków unijnych nastąpił znaczący wzrost zamówień na remonty i modernizację pojazdów i w roku 2015 nastąpiło spiętrzenie tych prac, pociągając za sobą wzrost zamówień i wzrost zapotrzebowania na pracowników. Od stycznia 2014 r. do 30 czerwca 2015 r. stan zatrudnienia pozwanego zwiększył się z 710 do 870 pracowników, a w Warsztacie Napraw Wózków, gdzie pracował powód zatrudnienie zwiększyło się ze 114 do 130 osób. Zdaniem pozwanego świadczy to o tym, że nie było działań zmierzających do zmniejszenia zatrudnienia. Podobnie jeśli chodzi o brygadę 214, w której pracował powód. Pozwany zaznaczył, że w jego strukturach brygada jest jednostką organizacyjną do wykonywania określonego typu prac i nie ma ona stałego składu osobowego. Pracownicy przypisani do brygady, gdy nie jest ona obciążona pracą, są okresowo delegowani do pracy w innych brygadach. Nie oznacza to więc, że z danym pracownikiem rozwiązano stosunek pracy. W czerwcu 2014 r. brygada 214, w której pracował powód liczyła 10 osób, a obecnie z tego składu zostały 4 osoby, przy czym tylko powodowi wypowiedziano umowę o pracę. Pozwany zaprzeczył, aby prowadził działania zmierzające do zmniejszenia zatrudnienia w brygadzie 214, gdyż musiał zatrudniać i kierować do pracy w tej brygadzie nowych pracowników. Nie musiał zwalniać powoda, aby zmniejszyć zatrudnienie, bo uległo ono zmniejszeniu w wyniku naturalnych odejść i to ponad miarę. Pozwany podniósł, że powód wyróżniał się spośród pracowników tym, że często korzystał ze zwolnień lekarskich i w okresie poprzedzającym wypowiedzenie mu umowy o pracę był niezdolny do pracy przez 144 dni. Jedno z jego ostatnich zwolnień lekarskich zostało zakwestionowane przez ZUS. Pozwany przyznał, że w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę przyczyny tego wypowiedzenia zostały niewłaściwie sprecyzowane i powinno ono brzmieć w inny sposób. Przyczyna wypowiedzenia leżała, według pozwanego, po stronie powoda, wiązała się z jego częstymi i długotrwałymi usprawiedliwionymi nieobecnościami w pracy ze względów zdrowotnych, czym powód wyróżniał się spośród pracowników i przez to nie mógł świadczyć pracy w zakresie porównywalnym do innych pracowników. Nadto z tych względów pozwany utracił zaufanie do powoda, dodatkowo dlatego, że jedno z jego zwolnień lekarskich zostało podważone przez ZUS.

Na rozprawie powód popierał swoje powództwo, pozwana spółka wnosiła o jego oddalenie.

Sąd ustalił, co następuje:

P. O. w okresie od 2 grudnia 2002 r. do 30 kwietnia 2004 r. oraz od 12 września 2007 r. do 31 maja 2015 r. był pracownikiem Zakładów (...) S.A. z siedzibą w M.. Pierwszy okres zatrudnienia powoda zakończył się wraz z upływem czasu, na jaki umowa o pracę została zawarta. W ramach drugiego okresu zatrudnienia powoda u pozwanego, pracował on na podstawie umowy o pracę z dnia 12 września 2007 r., od 22 sierpnia 2011 r. zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku operatora urządzeń do obróbki cieplnej chemikaliów, w pełnym wymiarze czasu pracy (świadczenia pracy k. 5-6v).

W dniu 25 lutego 2015 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z dnia 12 września 2007 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując częste przebywanie przez niego na zwolnieniach lekarskich, co dezorganizuje prace brygady, w której jest zatrudniony (wypowiedzenie k. 7).

Na skutek odwołania P. O., Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 29 maja 2015 r. zasądził od pozwanego pracodawcy na rzecz powoda kwotę 8.462,16 zł z ustawowymi odsetkami od 17 marca 2015 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Apelacja pracodawcy od powyższego wyroku została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego w Siedlcach z dnia 15 grudnia 2015 r. (k. 76, 113 akt sprawy IV P 137/15 Sądu Rejonowego w Siedlcach).

Powód ostatnio swoje obowiązki jako pracownik pozwanego wykonywał w brygadzie oznaczonej jako (...), w której pracownicy wykonywali pracę na trzy zmiany. W roku 2014, do dnia 1 czerwca 2014 r. brygadę tę stanowiło 10 pracowników, z których czterech, łącznie z powodem, było zatrudnionych na stanowisku operatorów urządzeń do obróbki cieplnej chemikaliów. W tamtym czasie na każdej zmianie pracował co najmniej jeden operator. Od 1 września 2014 r. liczba pracowników brygady zmniejszyła się o jedną osobę i w jej skład wchodziło trzech operatorów urządzeń do obróbki cieplnej chemikaliów, trzech pracowników było zatrudnionych na stanowiskach spawaczy, a dwóch pracowało jako elektromonterzy maszyn elektrycznych. Do 1 czerwca 2015 r. skład osobowy tej brygady zmniejszył się jeszcze o kolejne dwie osoby osiągając liczbę 7 pracowników, w tym dwóch operatorów urządzeń do obróbki cieplnej chemikaliów, trzech elektromonterów maszyn elektrycznych i dwóch spawaczy. W tym składzie znalazła się jedna osoba przesunięta z innego stanowiska. W miejsce pracowników, których stosunek pracy uległ rozwiązaniu nie zatrudniano nowych. Nadto w powyższym okresie jeden z pracowników brygady (...) przez okres jednego miesiąca był oddelegowany do pracy w innej brygadzie. Podstawowym zadaniem brygady (...) było uzwajanie oraz nasywanie wirników i cewek. W ostatnim czasie zatrudnienia powoda, z uwagi na fakt, że pracy przy uzwajaniu silników było coraz mniej członkowie brygady byli kierowani do prac przy przeglądach pociągów (...), a operatorzy obróbki cieplnej chemikaliów pracowali głównie tylko na drugiej i trzeciej zmianie. W chwili obecnej brygada (...) liczy sześciu pracowników, z tego dwóch spawaczy, dwóch monterów maszyn elektrycznych, dwóch elektromonterów maszyn elektrycznych oraz jeden operator urządzeń do obróbki cieplnej chemikaliów, którzy zasadniczo pracują na dwie zmiany i tylko co kilka dni na trzy zmiany. W mniejszym zakresie niż miało to miejsce o okresie zatrudnienia powoda brygada (...) zajmuje się przeglądami pociągów (...) (zestawienie pracowników k. 37-43, 149-151, zeznania powoda k. 190-190v w zw. z k. 60-61, zeznania B. C. (1) w imieniu pozwanego k. 190v-191 w zw. z k. 61-61v, protokoły przeglądów k. 105-116, 148, zeznania świadków M. D. k. 152v-153v, T. P. k. 153v-154v, A. C. k. 188v-189, J. G. k. 189-190).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo P. O. miało uzasadnione podstawy i dlatego podlegało uwzględnieniu w całości.

Prawo do odprawy pieniężnej pracownika w przypadku indywidualnego zwolnienia wynika z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 ze zm.). Niezbędne jest jednak spełnienie warunków określonych w art. 10 ust. 1 w/w ustawy. Artykuł ten wskazuje z kolei na przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 (dotyczące szczególnej ochrony przed zwolnieniem w czasie zwolnień grupowych oraz prawa do odprawy), które stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Jednym z warunków koniecznych do spełnienia, aby można mówić o zwolnieniu indywidualnym, jest jego przyczyna, która nie dotyczy pracownika, a więc taka sytuacja, która powoduje rozwiązanie stosunku pracy, a jego powód nie leży po stronie pracownika.

Jednakże w każdym przypadku musi zostać spełniona przesłanka polegająca na tym, iż zmniejszenie zatrudnienia następuje z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo

technologicznymi, a także, gdy zmiany te następują w celu poprawy warunków pracy lub warunków środowiska naturalnego. Faktyczna przyczyna rozwiązania umowy o pracę nieleżąca po stronie pracownika powinna być przy tym wyłącznym powodem rozwiązania stosunku pracy, rozumianym w ten sposób, że w sytuacji, gdyby ona nie wystąpiła, pracodawca nie zdecydowałby się na zwolnienie pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 1990 r., I PR 319/90; OSNC z 1992 r., z. 11, poz. 204).

Zdaniem Sądu faktyczna przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie dotyczyła P. O., a jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego sprowadzała się do braku po stronie pracodawcy zapotrzebowania na jego dalszą pracę.

Należy zauważyć, że od czerwca 2014 r. do chwili rozwiązania z powodem stosunku pracy liczba członków brygady (...) sukcesywnie się zmniejszała i z liczby 10 osób, z dniem odejścia powoda z pracy zmniejszyła się do 7, w tym liczba pracowników zatrudnionych w tej brygadzie na stanowisku zajmowanym przez powoda, czyli operatora urządzeń do obróbki cieplnej chemikaliów również konsekwentnie się zmniejszała, w sumie z czterech etatów spadła do dwóch w momencie odejścia powoda z pracy. Te swoiste ubytki kadrowe nie były przy tym na bieżąco uzupełniane przez pracodawcę poprzez zatrudnianie nowych pracowników, więc zasadne jest przyjęcie, że aktualny w danym czasie stan osobowy w brygadzie (...) był adekwatny do potrzeb pozwanej spółki. Brak więc jest podstaw do twierdzenia, że liczba zleceń od kontrahentów dla pozwanej spółki zwiększała się i za tym zwiększało się zapotrzebowanie na pracowników, bo przynajmniej dla najistotniejszej w tych rozważaniach sytuacji w brygadzie (...) i dla stanowiska operatora urządzeń do obróbki cieplnej chemikaliów nic na to nie wskazuje.

W ocenie Sądu ogólny wzrost zatrudnienia w przedsiębiorstwie nie jest decydujący do oceny, czy umowę o pracę z powodem rozwiązano z przyczyn jego nie dotyczących. Istotna jest bowiem sytuacja w brygadzie (...), w której zatrudniony był powód, a która miała ściśle określone zadania do wykonania i sytuacja na stanowisku zajmowanym przez niego. Pozwany przyznał, że liczebność tej brygady zmniejszyła się z 10 osób w czerwcu 2014 r. do 6 osób obecnie i nie mają znaczenia okoliczności rozwiązywania z innymi pracownikami – członkami brygady (...) stosunków pracy i tryb, w jakim do tego doszło. Istotne jest, czy działania albo zaniechania pracodawcy sprzyjały zmniejszeniu zatrudnienia w tej brygadzie i zdaniem Sądu w rozpoznawanej sprawie tak właśnie było. Za powyższym przemawia dodatkowo fakt, że pozwany analizował zapotrzebowanie na pracę w poszczególnych swoich komórkach organizacyjnych. Obok zmniejszającego się, zdaniem Sądu, zapotrzebowania na pracę brygady (...), analogiczne symptomy zachodziły w przypadku np. pracowników zatrudnionych w Warsztacie (...), gdzie pozwana spółka w 2013 r. planowała zwolnić 7 pracowników (k. 103). Ogólne tendencje w zakresie zatrudnienia nie mogą być więc decydujące, a istotna jest kondycja danej komórki organizacyjnej.

Porównując skład osobowy brygady (...), w której zatrudniony był P. O. i zmiany w tym składzie należy zauważyć, że w roku 2014 do dnia 1 września 2014 r., kiedy to powód korzystał ze zwolnień lekarskich od pracy zaledwie dwukrotnie, łącznie przez 37 dni, brygadę tę stanowiło 9 pracowników, z których 4 pracowników łącznie z powodem, było zatrudnionych na stanowisku operatorów urządzeń do obróbki cieplnej chemikaliów. Po powrocie powoda do pracy w lutym 2015 r. skład osobowy wspomnianej brygady zmniejszył w sumie się o jedną osobę, gdyż odeszło z niej dwóch pracowników, w tym jeden pracujący na takim stanowisku, jak powód, a doszła jedna osoba zatrudniona na stanowisku elektromontera maszyn elektrycznych. Skład brygady zmniejszył się więc w tym okresie o jedną osobę, zatrudnioną jako operator urządzeń do obróbki cieplnej chemikaliów, posiadającą tym samym kwalifikacje do obsługi nasycalni. Pracodawca na to jednak nie zareagował i nie doprowadził do zwiększenia liczby pracowników brygady (...) z powrotem do 9 osób, gdyż taki sam stan osobowy i stanowiskowy brygady istniał nadal w maju 2015 r. Nie uzupełnił również składu brygady o dodatkowego, tak jak było to wcześniej, operatora urządzeń do obróbki cieplnej chemikaliów. Świadczy to o tym, że taką liczbę pracowników brygady uznawał za wystarczającą do realizacji zadań, w tym jeśli chodzi o obsługę nasycalni. Zaznaczyć w tym miejscu trzeba, że po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem liczba pracowników brygady (...) jeszcze się zmniejszyła. Dodatkowo w okresie nieobecności w pracy powoda pomiędzy wrześniem 2014 r. a lutym 2015 r. jeden z pracowników jego brygady był oddelegowany do

realizacji zadań w innej brygadzie. Jak widać pracodawca stał na stanowisku, że może sobie pozwolić na zmniejszenie zatrudnienia w brygadzie powoda bez uszczerbku dla zadań realizowanych przez tę brygadę.

Pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego niedotyczących a nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2011 r., I PK 185/10, Lex nr 1119478).

Przyczyny rozwiązania z powodem stosunku pracy nie dotyczyły więc P. O., ale w całości leżały po stronie pracodawcy, który mimo że miał taką możliwość nie potrafił należycie zorganizować pracy i obsady brygady, w której był zatrudniony powód. Stopniowe zmniejszanie się zatrudnienia w brygadzie było na rękę pracodawcy, który oszczędzał w ten sposób na kosztach zatrudnienia, gdyż pracownicy brygady nadal w pełni radzili sobie z przydzielanymi brygadzie zadaniami, mimo coraz mniejszej liczby członków brygady, z czasem już także bez powodu. W ten trend wpisuje się więc wypowiedzenie mu w dniu 25 lutego 2015 r. umowy o pracę z powołaniem się na utratę zaufania i dezorganizację wskutek częstych nieobecności, pracy brygady, którego zasadność i zgodność z prawem została skutecznie zakwestionowana przez Sąd.

Należy zauważyć, że już po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem pozwany kontynuował politykę zmniejszania zatrudnienia w brygadzie (...), gdyż odeszło z pracy 2 kolejnych pracowników-członków brygady (...), na miejsce których nie zatrudniono nowych osób spoza zakładu, a wakaty uzupełniano tylko częściowo, przesunięciami pracowników z innych stanowisk i komórek organizacyjnych.

Pozwany nie wykazał, aby czynił starania w kierunku pozyskania do pracy nowych pracowników na stanowiska, które wakowały w brygadzie (...). Nie dowodzą tego złożone przez niego dokumenty z GUS, ani dokumenty z prób rekrutacji. Z dokumentów tych nie wynikają rzeczywiste intencje zatrudnienia pracowników w brygadzie (...). Żaden z kilku kandydatów rozważanych do zatrudnienia w brygadzie (...) nie został w niej zatrudniony. Okoliczność, że w roku 2015 brygada (...) wykonała więcej napraw niż rok wcześniej nie oznacza automatycznie, że było więcej pracy dla niej, wszak naprawa naprawie nie jest równa i nie da się tego odnieść w tak prosty sposób. Mogło być bowiem więcej drobnych napraw, niepociągających za sobą znacznych nakładów pracy i niezasochłonnych. Podobnie liczba wypracowanych przez członków brygady normo-godzin nie świadczy o tym, że porównując rok 2014 z rokiem 2015 pracy dla nich tylko nieznacznie ubywało (odpowiednio 1.709,28 normo-godzin wobec 1.634,78 normo-godzin). Po prostu osoby, które pozostały w składzie brygady (...) mogły być bardziej wydajne, a pracodawcy ze względów ekonomicznych bardziej kalkulowało się zatrudniać pracowników w godzinach nadliczbowych niż angażować nowych. Z perspektywy pracownika danej brygady czy jej brygadzysty mogło to jednak wyglądać inaczej.

Jak zeznała w imieniu pozwanego B. C. (2) w chwili obecnej brygada (...) liczy już tylko sześć osób, nie zajmuje się w takim zakresie jak poprzednio przeglądami pociągów (...) i pozostał w niej tylko jeden pracownik zatrudniony na takim samym stanowisku jak ostatnie stanowisko powoda, tj. operator urządzeń do obróbki cieplnej chemikaliów.

Z tych wszystkich względów powództwo P. O. o odprawę było uzasadnione, gdyż powody wypowiedzenia mu umowy o pracę były inne niż próbował to wykazywać pozwany, niedotyczące jego osoby, ale sytuacji na stanowisku pracy powoda i w brygadzie, której był członkiem, w powiązaniu z aktualną wówczas sytuacją gospodarczą spółki.

Wysokość odprawy znajduje oparcie w art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z którym pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy ze wskazanych w ustawie przyczyn przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Łączny staż pracy powoda u pozwanego przekraczał zaś ten wymiar.

Odsetki za opóźnienie z wypłatą przedmiotowej odprawy przysługują natomiast od dnia następnego po dniu ustania stosunku pracy - art. 481 kc w związku z art. 300 kp (wyrok SN z 21 października 1999 r., I PKN 320/99, OSNP 2000/9/8).

W tym stanie rzeczy Sąd orzekł jak w sentencji wyroku, rozstrzygając o kosztach procesu w oparciu o art. 98 § 1 i 3 kpc, zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony oraz § 2 pkt 4 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804).