

Sygn. akt XIV **Pa 160/20**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2021 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XIV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

| | |
|-----------------|--------------------|
| Przewodniczący: | sędzia Beata Nowak |
| | |
| | |

po rozpoznaniu w dniu 21 października 2021 r. w Warszawie

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa T. M.

przeciwko (...) S. A. w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanego (...) S.A. W.

od wyroku Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 3 sierpnia 2020 r., sygn. akt VII P 56/17

orzeka:

1. zmienia w całości zaskarżony wyrok i oddala powództwo,
2. zasądza od powoda T. M. na rzecz pozwanego (...) S.A. W. kwotę 30,00 zł (trzydzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu oraz kwotę 4.050,00 zł (cztery tysiące pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

sędzia Beata Nowak

Sygn. akt **XIV Pa 160/20**

UZASADNIENIE

(wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 21 października 2021 roku)

Pozwem z dnia 12 stycznia 2017 roku (data prezentaty Sądu), skierowanym przeciwko (...) S.A. z siedzibą w K. powód T. M. – reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie adw. M. Ł., wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 47.996,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, we wskazanych kwotach, za poszczególne okresy sześciomiesięczne wraz z ustawowymi odsetkami. Powód wniósł również o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu.

W **odpowiedzi na pozew** z dnia 23 lutego 2017 roku (data nadania pisma w placówce pocztowej) pozwana spółka reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika w osobie radcy prawnego P. Z., wniosła o oddalenie powództwa w całości, jako bezpodstawnych oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania.

Pismem z dnia 24 lipca 2020 roku powód rozszerzył powództwo do kwoty 50.000,00 złotych.

Wyrokiem z dnia 3 sierpnia 2020 roku Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie, o sygn. akt VII P 56/17, z powództwa T. M. przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w K. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych: w punkcie pierwszym – zasądził od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz powoda T. M. kwotę 50.000,00 złotych (pięćdziesiąt tysięcy złotych zero groszy) wraz z odsetkami ustawowymi od kwot: a) 5.363,00 złotych od dnia 28 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty; b) 9.016,00 złotych od dnia 28 lutego 2014 roku do dnia zapłaty; c) 5.235,00 złotych od dnia 28 marca 2014 roku do dnia zapłaty; d) 6.124,00 złotych od dnia 29 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty; e) 10.862,00 złotych od dnia 28 maja 2014 roku do dnia zapłaty; f) 11.398,00 złotych od dnia 28 czerwca 2014 roku do dnia zapłaty; w punkcie drugim – zasądził od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz powoda T. M. kwotę 2.700,00 złotych (dwa tysiące siedemset złotych zero groszy) tytułem kosztów zastępstwa procesowego; w punkcie trzecim – nakazał ściągnąć od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie kwotę 1.107,60 złotych (tysiąc sto siedem złotych sześćdziesiąt groszy) tytułem kosztów procesu tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa; w punkcie czwartym – wyrokowi w punkcie I. nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 22.998,95 złotych (dwadzieścia dwa tysiące dziewięćset dziewięćdziesiąt osiem złotych dziewięćdziesiąt pięć groszy).

(k. 399 – 399v: wyrok, k. 406 – 422: uzasadnienie)

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wywiodła, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, (...) S.A. zaskarżając go w całości. Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucono:

1. naruszenie przepisów, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.:

a. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających, tj. sprzeczne z materiałem dowodowym ustalenie, że wykonywanie pracy przez powoda ponad normy czasu pracy było następstwem nałożenia na niego przez pozwaną obowiązków, których rzekomo nie można było wykonać w normalnym (harmonogramowym) czasie pracy;

b. art. 231 k.p.c., poprzez błędne uznanie, że z okoliczności, iż powód pozostawał na terenie zakładu pracy w czasie wykraczającym poza normy czasu pracy wynika, że został na niego nałożony zakres obowiązków, którego nie można było wykonać w normalnym (harmonogramowym) czasie pracy;

2. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 151⁴ § 1 k.p., poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy powód był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej i w konsekwencji błędne ustalenie, że za pracę wykonywaną poza normalnymi (harmonogramowymi) godzinami pracy powodowi przysługiwało prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

W związku z powyższym wniesiono o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania za obie instancje oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o: uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

(k. 425 – 430: apelacja)

Odpowiedzią na apelację, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, powód T. M. wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem II instancji według norm przepisanych.

(k. 441 – 444: odpowiedź na apelację)

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej (...) S.A. jako zasadna podlegała uwzględnieniu w całości, tym samym zmieniając zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w całości i oddalając powództwo.

Sąd Okręgowy ocenił prawidłowość przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy postępowania dowodowego, trafność subsumpcji stanu faktycznego do zastosowanych przepisów prawa, jak również prawidłowość przedstawionych rozważań prawnych. Ponadto, Sąd Okręgowy dokonał analizy motywów, jakimi kierował się Sąd I instancji, wydając zaskarżone orzeczenie. Podkreślić należy, iż Sąd II instancji ma nie tylko uprawnienie, ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonania własnej, samodzielnej i swobodnej oceny, w tym oceny zgromadzonych w postępowaniu przed sądami obu instancji dowodów.

W ocenie Sądu Okręgowego, ustalenia Sądu Rejonowego są niespójne i nielogiczne ze zgromadzonym materiałem dowodowym w sprawie, bowiem ustalenie, że powód wykonywał pracę ponad normy czasu pracy jako następstwo nałożenia na niego przez pozwaną obowiązków, których rzekomo nie można było wykonać w normalnym (harmonogramowym) czasie pracy oraz uznanie, że powód pozostawał na terenie zakładu pracy w czasie wykraczającym poza normy czasu pracy wynika, że został na niego nałożony zakres obowiązków w żaden sposób nie wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego. Sąd Okręgowy nie podziela również oceny i rozważań prawnych zaprezentowanych przez Sąd Rejonowy szczególnie w zakresie, w jakim Sąd ten uznał, że w okolicznościach niniejszej sprawy istnieją podstawy do uwzględnienia roszczenia powoda na podstawie art. 151⁴ § 1 k.p.

Zdaniem Sądu Okręgowego, powyższa ocena stanu faktycznego oraz ocena prawna są błędne, w konsekwencji wpływające na okoliczność, że przedmiotowy wyrok nie mógł się ostać w orzeczonej formie.

W niniejszej sprawie sporne było ustalenie, czy powód pracował w godzinach nadliczbowych a jeśli tak – czy z tego tytułu należy mu się wynagrodzenie i w jakiej wysokości.

Niezależnie od powyższego, aby w ogóle móc rozważać zasadność wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych to w pierwszej kolejności powód winien był wykazać, że istotnie wykonywał taką pracę tj. że ilość nałożonych nań przez pracodawcę obowiązków nie była możliwa do zrealizowania w ciągu ośmiu godzin pracy, zważywszy, że to powód samodzielnie organizował sobie pracę, kolejność i terminy wykonywanych czynności. Na powodzie spoczywał również ciężar dowiedzenia, że praca w godzinach nadliczbowych nawet jeśli była wykonana, nie wynikała z konieczności, potrzeby chwili a była wynikiem polecenia pracodawcy czy nadmiernego obciążenia pracą.

Nie ulega wątpliwości, że praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy/tygodniowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych – art. 151 § 1 k.p. Przesłanką dopuszczalności pracy nadliczbowej, obok prowadzenia akcji ratowniczej (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.), pozostają szczególne potrzeby pracodawcy (art. 151 § 1 pkt 2 k.p.). Przyjęło się uważać, że potrzeby te wyraża pracodawca poleceniem, choć można także wykonywać pracę nadliczbową za wiedzą i zgodą, nawet milczącą pracodawcy, gdy pracownik działa w jego interesie. Zaznaczyć należy, iż w przypadku pracy nadliczbowej w razie wystąpienia szczególnych potrzeb pracodawcy ocena, czy wystąpiły takie potrzeby należy z natury rzeczy do pracodawcy, warunkiem uznania, że podjęta przez pracownika praca ma taki charakter jest wydane w jakiegokolwiek formie polecenie pracodawcy lub co najmniej świadomość pracodawcy, że pracownik taką pracę wykonuje z jednoczesną choćby dorozumianą akceptacją

jej wykonywania (zob. wyrok z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, OSNP 2001/22/662; wyrok Sądu Okręgowego w Rzeszowie z dnia 31 października 2019 r., sygn. akt IV Pa 53/19).

Z pracą w godzinach nadliczbowych mamy też do czynienia w sytuacji gdy konieczność świadczenia jej wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy. Odpłatność zaś pracy wykonywanej w ramach stosunku pracy jest podstawową zasadą prawa pracy – art. 13 k.p., jak i niezaprzeczalną zasadą jest prawo pracownika do godziwego wynagrodzenia za pracę faktycznie wykonaną. Bezsprzecznie ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.), a strony obowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne (art. 3 i art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.). Wielokrotnie Sąd Najwyższy w swych orzeczeniach podkreślał, że w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (wyrok Sądu Okręgowego w Rzeszowie z dnia 31 października 2019 r., sygn. akt IV Pa 53/19).

W judykaturze przeważa pogląd, że weryfikacja przesłanek z art. 151⁴ § 1 k.p. powinna być dokonywana w sposób zindywidualizowany (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2009 r., I PK 160/08, lex nr 507994). O zakwalifikowaniu danego stanowiska do kategorii „pracownika zarządzającego” lub „kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej” decyduje ogół okoliczności stanu faktycznego. Nie jest przy tym rozstrzygający zakres uprawnień w podejmowaniu wszystkich decyzji związanych z działalnością pracodawcy, czy jego wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Grupą pracowników wymienionych w powołanym przepisie są kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych, przy czym jak wskazuje się w doktrynie i orzecznictwie nie obejmuje ona kierowników najniższego szczebla, których wpływ na organizację czasu pracy jest niewielki i którzy, w zasadzie, wykonują taką pracę jak ich podwładni. Zakres zastosowania art. 151⁴ k.p. nie obejmuje tych kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy, których obowiązki nie ograniczają się do organizowania kontroli i nadzorowania czynności pracowników podległej sobie komórki, lecz polegają na wykonywaniu pracy na równi z nimi (por. m.in. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 13 stycznia 2005 r., II PK 114/04, OSNP 2005/16/245; uzasadnienie wyroku z 10 lutego 2009 r., II PK 149/08, OSNP 2010/17-18/210).

W doktrynie brak jest legalnej definicji kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Przyjmuje się jednak, że stworzenie odrębnych zasad rozliczania pracy nadliczbowej pracowników zajmujących stanowiska kierownicze wynika z faktu, że są oni odpowiedzialni za organizację procesu pracy, a przedłużenie wymiaru czasu pracy stanowi konsekwencję ich własnej decyzji. Stąd dla zakresu regulacji istotne są dwa czynniki: fakt odpowiedniego wyodrębnienia komórki organizacyjnej oraz podstawowe znaczenie funkcji kierowniczych w zakresie obowiązków pracownika (wyrok Sądu Okręgowego w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 6 sierpnia 2013 r., sygn. akt VI P 10/10).

Przy określeniu kierownika „wyodrębnionej komórki organizacyjnej” nie ma znaczenia czy kierowana przez niego komórka organizacyjna została nazwana działem, wydziałem, oddziałem, sekcją, czy jeszcze inaczej, liczba podlegających mu pracowników, czy też rodzaj powierzonych mu zadań. Istotne jest tu wyodrębnienie danej jednostki w strukturze organizacyjnej zakładu pracy, co powinno nastąpić w takich aktach organizacyjnych zakładu, jak np. statut, układ zbiorowy pracy, regulamin pracy, czy uchwała zarządu (wyrok Sądu Okręgowego w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 6 sierpnia 2013 r., sygn. akt VI P 10/10).

Po pierwsze, chodzi o kierowanie jednostką, która charakteryzuje się odrębnością w ramach struktury organizacyjnej. Powinna to być więc komórka wyraźnie wskazana w akcie ustrojowym jako odrębna od innych wewnętrzna jednostka organizacyjna. Cechy tej nie posiadają zarówno zespoły pracowników, niebędące odrębnymi komórkami organizacyjnymi, jak i struktury tworzone jedynie przejściowo dla realizacji doraźnych zadań. Po drugie, przedmiotem zadań pracownika stojącego na czele odrębnej komórki organizacyjnej powinno być kierowanie zespołem pracowników. Jeżeli natomiast wykonuje on pracę na równi z innymi członkami zespołu, nie będzie traktowany jako

pracownik na stanowisku kierowniczym (wyrok SN z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 114/04, OSNP 2005, nr 16, poz. 245). Oceniając zakres obowiązków takiego pracownika, należy brać pod uwagę nie tylko postanowienia umowy o pracę, lecz również faktyczny sposób realizacji stosunku pracy, w szczególności to, czy pracownik ten organizuje i nadzoruje pracę innych członków zespołu, czy ustala ich czas pracy, udziela im zwolnień od pracy, wreszcie, czy podejmuje decyzje w sprawie zatrudniania nowych pracowników (zob. wyrok SN z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005, nr 5, poz. 65; wyrok Sądu Okręgowego w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 6 sierpnia 2013 r., sygn. akt VI P 10/10).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że w ocenie Sądu Okręgowego, powód nie udowodnił, że wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych w takim rozumieniu jak zostało to przedstawione, by pracodawca wiedział i akceptował pracę w godzinach nadliczbowych, a w tym także by ilość zleconych zadań wymuszała w sposób oczywisty potrzebę wykonywania czynności nie tylko poza stałymi godzinami pracy, ale także w wymiarze przekraczającym 8 godzin na dobę i średnio 40 godzin na tydzień. Z materiału dowodowego w żadnej mierze nie wynika by przy prawidłowej organizacji pracy niemożliwym było jej wykonanie w normatywnym czasie pracy, zaś to na powódzie, który miał pełną samodzielność w zakresie organizacji swej pracy spoczywał ciężar takiego ustalenia godzin pracy by nie dochodziło do przekraczania obowiązujących go norm czasu pracy. Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do uznania, że w pozwanej ze względu na wadliwą organizację pracy osoby na stanowiskach kierowniczych zmuszone były do przekraczania norm czasu pracy.

Nie ulega wątpliwości, że T. M. objął stanowisko Zastępcy Dyrektora Departamentu Eksploatacji, zaś do jego zadań należała odpowiedzialność za pion zarządzania majątkiem sieciowym w Departamencie Eksploatacji. Ponadto sprawował nadzór nad procesem inwestycyjnym spółki, roszczeniami i sprawami sądowymi związanym z posiadaniem majątku sieciowego spółki na terenie całego kraju. Powód był przełożonym około 30 osób, nadzorował pracę czterech wydziałów, tj. (...) (...). Zarządzał środkami trwałymi, ustanawiał służebności przesyłu, zajmował się kwestiami podatkowymi. Często podpisywał akty notarialne. Był zapraszany na spotkania zarządu, dla którego przygotowywał dokumenty.

Analizując zebrany materiał dowodowy Sąd uznał, że powód z racji powierzonych zadań i miejsca zajmowanego w strukturze organizacyjnej pozwanej należał do grupy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy wyodrębnioną częścią zakładu pracy. Powód pracował na stanowisku samodzielnym – kierowniczym w wyodrębnionej komórce organizacyjnej pozwanej spółki. Pozwana pozostawiła powodowi znaczną swobodę w organizowaniu swojego czasu pracy, a nawet można stwierdzić, że pełną dowolność, tym samym powód sam decydował, kiedy i ile pracuje.

Dalej, Sąd Rejonowy błędnie doszedł do przekonania, że jeżeli powód przebywał na terenie zakładu pracy więcej niż 8 godzin to na pewno wynikało to z obiektywnego nadmiaru pracy. W ocenie Sądu Okręgowego, taki wniosek jest nielogiczny w świetle zgromadzonego materiału dowodowego. Co więcej, stwierdzenie przez Sąd Rejonowy, że powód wychodził z pracy w okolicach godz. 21:00 – 22:00 powinno być oparte na nieco dokładniejszej analizie, bowiem jak wynika z materiału dowodowego powód w całym spornym okresie opuścił zakład pracy jedynie trzy razy w okolicach godz. 21:00 – 22:00.

Sąd Okręgowy uznał, że pozwany nie zlecał powodowi stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Tym samym więc brak jest podstaw do obarczenia pracodawcy obowiązkiem zapłaty wynagrodzenia i dodatku z tytułu wykonywania wskazanych przez powoda czynności ponad nominalny czas pracy. Pracownik powinien wykazać dbałość o dobro zakładu pracy. Nie ma jednak prawa samodzielnie organizować sobie pracy w godzinach nadliczbowych. W tym miejscu należy wskazać, że nadal aktualny jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7.02.2001 r. (I PKN 244/00, OSNAPiUS 2002, Nr 21, poz. 520), w którym wyrażony został pogląd, iż z przepisów kodeksu pracy, które zezwalają pracodawcy na zarządzenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, nie wypływa upoważnienie do samodzielnego podejmowania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych (teza druga). Komentowane przepisy, ograniczające dopuszczalność zatrudnienia pracowników w godzinach nadliczbowych z dodatkiem za pracę powyżej podstawowych dobowych i tygodniowych norm czasu pracy, spełniają istotną rolę organizacyjną w zakresie bezpiecznego zatrudnienia nieprzemęczonych pracą, wydajnych pracowników. Pracodawca

zobowiązany jest – zgodnie z umową o pracę – zatrudniać pracowników w sposób odpowiadający celowi społeczno-gospodarczemu tego zobowiązania i w taki sam sposób pracownicy powinni współdziałać przy wykonywaniu przez pracodawcę wymienionego zobowiązania. W związku z tym pracownik, któremu pracodawca nie zlecił wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, a który nie może swych obowiązków pracowniczych wykonać w normalnym czasie pracy, powinien zawiadomić o tym pracodawcę i w miarę możliwości uprzedzić o wykonywaniu koniecznej – zdaniem pracownika – pracy w godzinach nadliczbowych (A. Ś.: Kodeks pracy. Komentarz, Wydawnictwo CH BECK Warszawa 2010 s. 6970; wyrok Sądu Okręgowego w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 6 sierpnia 2013 r., sygn. akt VI P 10/10).

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał, że brak było podstaw do uwzględnienia żądania powoda z przyczyn opisanych powyżej i dlatego powództwo oddalił.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., orzekł jak w punkcie 1. sentencji wyroku, zmieniając zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w całości i oddalając powództwo oraz zasądzając od powoda T. M. na rzecz pozwanej (...) S.A. kwotę 4 050 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z obie instancje (I – 2 700 zł, II – 1 350 zł), o czym orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800) oraz zasądzając od powoda T. M. na rzecz pozwanej (...) S.A. kwotę 30 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, o czym orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., czemu Sąd dał wyraz w punkcie 2. sentencji wyroku.

sędzia Beata Nowak

ZARZĄDZENIE

(...)

sędzia Beata Nowak