

Sygn. akt VPa 126/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 października 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Andrzej Marek

Sędziowie: SSO Jacek Wilga (spr.)

SSR del. Agnieszka Czyczerska

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 3 października 2013 roku w Legnicy

na rozprawie

sprawy z powództwa U. S.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

z dnia 21 czerwca 2013 roku

sygn. akt IV P 51/13

I. oddala apelację,

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Powódka U. S. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w T. kwoty 10.170,00 zł. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 20 września 2007 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny do dnia 19.12.2007 r., następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 20.12.2007 r. do 31.12.2011 r., a ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2012 r., która miała trwać do 31.12.2015 r., na stanowisku przedstawiciela handlowego, w wymiarze pełnego etatu. Twierdziła, iż zawarcie kolejnych umów o pracę na czas określony czterech lat było niedopuszczalne, a stosunek pracy powódki od dnia 20 grudnia 2007 r. powinien podlegać przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony.

Strona pozwana (...) Spółka z o.o. w T. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz od powódki kosztów procesu. W uzasadnieniu przyznała zawarcie wskazywanych przez powódkę umów o pracę, jednak za błędne i nie znajdujące oparcia w stanie faktycznym i prawnym niniejszej sprawy uznała stanowisko powódki, jakoby zawarcie tych umów pozostawało w sprzeczności z prawem i zasadami współżycia społecznego. Zarzuciła przy tym, że zarzut sprzeczności z zasadami współżycia społecznego może stanowić podstawę obrony, nie może być zaś podstawą powództwa.

Sąd Rejonowy w Legnicy wyrokiem z dnia 21 czerwca 2013 r. w pkt I oddalił powództwo; w pkt II nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej; w pkt III orzekł, że nieziszczony koszt sądowy ponosi Skarb Państwa.

Powyższe orzeczenie zostało oparte na następującym stanie faktycznym.

Powódka U. S. była zatrudniona u strony pozwanej w (...) Spółce z o.o. w T. od dnia 20 września 2007 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny do dnia 19.12.2007 r., następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 20.12.2007 r. do 31.12.2011 r., a ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej w dniu 29.12.2011 r., która miała trwać od 01.01.2012 r. do 31.12.2015 r.

W umowach o pracę na czas określony strony zawarły postanowienie o możliwości wcześniejszego rozwiązania każdej z nich z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Jednomiesięczne wynagrodzenie powódki, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 4.516,78 zł. brutto (3.147,26 zł. netto).

Do obowiązków powódki zarówno na stanowisku młodszego przedstawiciela handlowego, jak i na stanowisku przedstawiciela handlowego, należała sprzedaż produktów strony pozwanej, utrzymywanie standardów firmy, pozyskiwanie nowych klientów i utrzymywanie dobrych relacji z obecnymi klientami, przyjmowanie zamówień, koordynowanie akcji reklamowych, dbanie o powierzone powódce mienie, ekspozycję produktów strony pozwanej, instalowanie sprzętu potrzebnego do ekspozycji towaru na sklepie, jak np. stojaków, wieszaków, materiałów reklamowych w postaci plakatów, ulotek, czy naklejek, utrzymanie porządku w miejscu pracy, wymiana towaru przeterminowanego na sklepie. Powódka współpracowała ze sklepami detalicznymi, hurtowniami, podhurtem, małymi sieciami jak np. (...), (...), (...), (...), (...), (...), a także z dużymi sieciami międzynarodowymi jak (...), (...), (...), (...), (...). Powódka obsługiwała około 100 klientów detalicznych i około 100 klientów sieciowych. Miała za zadanie regularne, codzienne odwiedzanie sklepów detalicznych, raportowanie ilości towaru znajdującego się w sklepie, wykładanie towaru znajdującego się w magazynie na półki, czyli tzw. merchandising, sprzedaż na terenie, który został jej przypisany. Nadto powódka wykonywała dokumentację fotograficzną wykonywanej przez siebie pracy. Uczestniczyła też w zebraniach, które odbywały się we W. oraz w szkoleniach firmowych.

Dalej, Sąd I instancji ustalił, iż strona pozwana znaczącą większość pracowników zatrudniała na podstawie umów o pracę na czas określony, w których zawarta była klauzula o możliwości rozwiązania umowy za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Taka była polityka firmy, a pracownicy wiedzieli o tym, że strona pozwana oferuje takie warunki zatrudniania.

Powódka podpisując kolejną umowę o pracę uznała, że uznała, że byłaby bardziej zadowolona z umowy na czas nieokreślony, jednak ucieszyła się, że w ogóle otrzymała propozycję zawarcia umowy i nie zgłaszała pracodawcy żadnych zastrzeżeń w związku z jej treścią i warunkami. Także w trakcie zatrudnienia u strony pozwanej powódka nie kwestionowała rodzaju zawartej ze stroną pozwaną umowy o pracę, ani nie domagała się przekształcenia tej umowy na umowę na czas nieokreślony. Powódka wiedziała, że z innymi pracownikami strony pozwanej także były zawierane umowy o pracę na czas określony. Tego rodzaju umowy o pracę mieli zawarte ze stroną pozwaną także przełożeni powódki. Pracując u strony pozwanej powódka nie szukała innej pracy, w której miałyby możliwość nawiązania stosunku pracy na czas nieokreślony.

Dalej Sąd ustalił, iż powódka pytała współpracowników, czy w firmie są umowy o pracę na czas nieokreślony, ale powiedziano jej, że takich umów raczej się nie daje. Z końcem obowiązywania umowy o pracę zawartej na czas określony od 31.12.2011 r. powódka pytała kierownika regionalnego M. I. o kolejną umowę o pracę, w tym o możliwość otrzymania umowy na czas nieokreślony. Kierownik regionalny odpowiedział jej, że raczej nie ma takiej możliwości. Powódka nie domagała się, żeby przełożony przekazał pracodawcy, jakie są jej oczekiwania. Sama też nie kontaktowała się w tej sprawie z kadrami, ani nie występowała pisemnie z pytaniem o możliwość zawarcia umowy na czas nieokreślony.

Oceniając stan faktyczny sprawy, Sąd I instancji, wskazał, że w rozpoznanej sprawie z zebranego w niniejszej sprawie materiału dowodowego wynika, że mimo, iż umowa o pracę z dnia 29.12.2011 była umową o pracę długoterminową, ponieważ została zawarta na okres 4 to jednak strony wyraziły wolę jej zawarcia na czas określony (w rozumieniu art. 60 i 61 § 1 kc w zw. z art. 300 kp), zastrzegając możliwość wcześniejszego jej rozwiązania przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Zgodnie z normą art. 30 § 4 kp, pracodawca nie miał obowiązku wskazywania pracownikowi na piśmie przyczyny wypowiedzenia takiej umowy. W wyroku z dnia 2 grudnia 2008 r. [P 48/07 „OTK-A 2008/10/173, Dz.U.2008/219/1409] Trybunał Konstytucyjny orzekł, że art. 30 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.) w zakresie, w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, zaś art. 50 § 3 Kodeksu pracy, w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji.

Sąd Rejonowy wskazał przy tym, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego można dostrzec ograniczanie możliwości zawierania wieloletnich umów o pracę z klauzulą dopuszczającą ich wypowiedzenie. Np. w wyroku z dnia 7 września 2005 r. [II PK 294/04, OSNP 2006, nr 13-14, poz.207] Sąd Najwyższy orzekł, iż zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa, bądź naruszenie ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego, art. 58 § 1 i 2 kc w zw. z art. 300 kp. Z kolei w wyroku z dnia 25 października 2007 r. [II PK 49/07, OSNP 2008, nr 1-22, poz. 317].

Jednocześnie Sąd Rejonowy podkreślił, że powyższe orzecznictwo Sądu Najwyższego nie może jednak oznaczać całkowitego wyłączenia możliwości zawierania takich umów. Umowa o pracę na czas określony jest bowiem jedną z form umów o pracę, którą dopuszcza przepis art. 25 § 1 kp, bez zastrzeżenia w jego treść dodatkowych warunków, jakie powinny zostać spełnione, żeby zawarcie umowy było ważne. Przepis art. 33 kp dopuszcza zaś wyraźnie możliwość zamieszczenia w umowie o pracę na czas określony klauzuli o jej wypowiedzeniu, a odnosi się to do umów dłuższych niż 6 miesięcy, bez określania górnej granicy czasu ich trwania. Przy umowach dłuższych większe jest bowiem prawdopodobieństwo wystąpienia okoliczności zmuszających którąkolwiek ze stron do ich zakończenia przed czasem, na jaki zostały zawarte.

Dalej stwierdził Sąd I instancji, iż należy mieć na uwadze, że także w stosunkach pomiędzy pracownikiem, a pracodawcą poprzez art. 300 kp zastosowanie znajduje zasadna wyrażona w art. 353¹ kc, w myśl którego strony zawierające umowę mogą umową ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości stosunku, ustawie, ani zasadom współżycia społecznego.

W ocenie Sądu Rejonowego z zebranego materiału dowodowego nie wynika, żeby powódka wyraziła wobec pracodawcy wolę zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Powódka miała możliwość wyboru, czy nawiąże stosunek pracy z tym pracodawcą [art. 10 § 1 kp], czy też nie akceptując oferty pracy będzie poszukiwać zatrudnienia na innych warunkach, czy też chcąc jednak pracować u strony pozwanej – podejmie próbę negocjacji warunków umowy o pracę. W okresie zatrudnienia u strony pozwanej powódka, poza luźnymi uwagami, wymienianymi z kierownikiem regionalnym, nie wyrażała sprzeciwu wobec rodzaju umowy o pracę,

a nawet do czasu złożenia w sądzie pozwu, nie kwestionowała przewidzianego w treści umowy z dnia 29.12.2011 r. okresu jej trwania.

W rezultacie Sąd Rejonowy stwierdził, że zgodną wolą obu stron było zawarcie umowy o pracę na czas określony. Taką wolę wyraziła bowiem powódka przyjmując skierowana do niej ofertę strony pozwanej zawarcia takiej umowy. Powódka nie wykazała przy tym, żeby jej oświadczenie woli było dotknięte wadą, zostało „wymuszone” przez stronę pozwaną. Wolę nawiązania stosunku pracy na czas nieokreślony powódka wobec pracodawcy wyraziła zaś dopiero w pozwie.

Zwrócił Sąd Rejonowy uwagę że orzeczenia Sądu Najwyższego prezentujące utrwaloną już w zasadzie linię orzecniczą, zgodnie z którą niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy, albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo, gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy, zostały wydane w konkretnych sprawach o stanach faktycznych, które tylko częściowo są zbieżne ze stanem faktycznym tej sprawy, a przede wszystkim odnoszą się do zatrudnienia pracowników na podstawie umów o pracę zawartych na okres znacznie dłuższy od okresu, na który umowę o pracę zawarły strony niniejszego procesu. Natomiast w wyroku z dnia 30 września 2009 r. (II PK 88/09, LEX nr 559938) Sąd Najwyższy orzekł, iż wola stron (wynikająca z zasady swobody umów oraz autonomii praw, prywatnych) powinna być uwzględniana w pierwszym rzędzie i należycie respektowana przez sąd pracy.

Mając na względzie powyższe Sąd uznał, że strona pozwana nie naruszyła przepisów o wypowiedaniu umów o pracę zawartych na czas określony, a roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę było bezzasadne i powództwo oddalił.

Apelację od powyższego wyroku Sądu Rejonowego w Legnicy wniosła powódka, zaskarżając wyrok w całości. Zarzuciła mu:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 223 § 1 kpc poprzez nieprzeprowadzenie prawidłowego postępowania dowodowego i nierozważenie w sposób wszechstronny dowodów, w postaci dokumentów, zeznań powódki U. S., zeznań świadków m. B., G. Ż., skutkujące błędnym przyjęciem, iż powódka nie wyrażała sprzeciwu wobec rodzaju umowy o pracę zawartej ze stroną pozwaną, a wolą stron było zawarcie umowy na czas określony oraz nie rozważanie okoliczności, czy zawarcie dwóch kolejnych umów o pracę na czas określony, było uzasadnione społeczno gospodarczym celem umowy o pracę powódki, było uzasadnione społeczno – gospodarczym celem umowy o pracę, biorąc pod uwagę okres i charakter działalności gospodarczej strony pozwanej.
2. oddalenie wniosku dowodowego powódki o zobowiązanie strony pozwanej do przedłożenia wykazu kontrahentów - sieci supermarketów, od 2007 do chwili obecnej, ze wskazaniem daty rozpoczęcia współpracy, mimo, iż dowód ten miał istotne znaczenie dla ustalenia, czy praca powódki na stanowisku przedstawiciela handlowego była związana z czasowo określonymi zadaniami, czy też charakteryzowała się ciągłym zwiększaniem ilości zadań, w związku z poszerzaniem rynku zbytu strony pozwanej.

Wskazując na powyższe zarzuty, powódka U. S. wniosła o:

- zmianę zaskarżonego wyroku w całości, poprzez zasądzenie od strony pozwanej (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w T. na rzecz powódki U. S., kwoty 10.170,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wyrokowania do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie dnia 05.02.2013 r. umowy o pracę, wraz z kosztami zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych za I i II instancje.

ewentualnie o:

- o uchylene zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Legnicy do ponownego rozpatrzenia, a także rozstrzygnięcia o kosztach instancji odwoławczej.

W odpowiedzi na apelację pozwany o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja wniesiona przez powódkę nie zasługiwała na uwzględnienie, albowiem podniesione w niej zarzuty nie były zasadne.

Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i rozważania w zakresie oceny materiału dowodowego przyjmując je za podstawę także własnego rozstrzygnięcia.

Czyniąc istotne dla sprawy ustalenia Sąd I instancji nie naruszył reguł określonych w dyspozycji art. 233 § 1 kpc. Zarzut obrazy tego przepisu wymaga omówienia w pierwszej kolejności, bowiem ocena zastosowania prawa materialnego może być dokonywana jedynie na podstawie prawidłowych ustaleń faktycznych.

Zgodnie z brzmieniem art. 233 § 1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zachowanie wymogów określonych tym przepisem wymaga, aby sąd wziął pod uwagę wszystkie dowody przeprowadzone w sprawie, dokonał ich konfrontacji i na tej podstawie wyciągnął logiczne uzasadnione wnioski, zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego, a w razie konieczności także z uwzględnieniem wiadomości specjalnych. W świetle ugruntowanej linii orzecznictwa Sądu najwyższego postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego przyjętego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów; skarżący może tylko wykazać, że sąd rażąco naruszył ustanowione w wymienionym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd, wadze poszczególnych dowodów i odmiennej ocenie niż ocena sądu.

Wobec powyższego stwierdzić należy, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logiczne, poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jak w przypadku przedmiotowej sprawy, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać.

W apelacji pozwanego brak było zarzutów tego rodzaju, które mogłyby w sposób skuteczny podważyć zasadność i prawidłowość ustaleń faktycznych, dokonanych przez Sąd Rejonowy, a tym samym uzasadniać nieprawidłowość dokonanej przez ten Sąd oceny dowodów przeprowadzonych w przedmiotowej sprawie. W apelacji nie wykazano bowiem, że ocena dowodów – dokonana przez Sąd I instancji, była nielogiczna, błędna czy też niezgodna z zasadami doświadczenia życiowego.

Strona pozwana znaczącą większość pracowników zatrudniała na podstawie umów o pracę na czas określony, w których zawarta była klauzula o możliwości rozwiązania umowy za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Z zeznań świadków oraz zebranych w sprawie dokumentów wynika, iż taka była polityka firmy, a pracownicy mieli świadomość, że strona pozwana oferuje określone warunki zatrudnienia i podejmując u strony pozwanej zatrudnienie na to się godzili.

W aktualnym stanie gospodarki i wysokim poziomie bezrobocia poszukujący zatrudnienia pracownik zawsze spotyka się ze wskazywaną w apelacji ekonomiczną przewagą pracodawcy, który może dyktować warunki zatrudnienia, a w przeważającej większości przypadków pracownik może je jedynie akceptować lub poszukiwać kolejnego zatrudnienia u innego pracodawcy. W tej mierze sytuacja powódki nie odbiegała na niekorzyść od powszechnie panującej na rynku pracy. Nie wykazała powódka, aby była ona w sposób szczególny mniej korzystna od sytuacji innych osób poszukujących zatrudnienia.

Brak jest podstaw do przyjęcia, aby z powodu sytuacji na rynku pracy można było kwestionować możliwość zawierania kilkuletnich terminowych umów o pracę – dopuszczalnych przecież powołanymi przez Sąd Rejonowy przepisami prawa pracy. Wskazywany przez powódkę w apelacji praktyczny brak możliwości negocjacji rodzaju zawieranej

umowy nie rodzi konsekwencji w postaci przekształcenia umowy zawartej na czas określony w umowę bezterminową. Brak jest do takiego wniosku wystarczającej argumentacji. Takie przekształcenie nie byłoby bowiem zgodne z wolą pracodawcy, ale również z wolą pracownika, który podpisując umowę terminową wyraził zgodę na taki jej charakter.

Nadto również przepisy prawa pracy takiej możliwości nie przewidują.

Art. 25⁽¹⁾ kp pozwala jedynie na uznanie za równoznaczne w skutkach z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony trzeciej umowy terminowej. Podlegająca ocenie umowa powódki była natomiast umową drugą. Poprzedzającej obydwie umowy terminowa umowa na okres próby nie wlicza się do umów przewidzianych w art. 25⁽¹⁾ kp (por. wyrok SN z 7.02.2001, IPKN 229/00). Umowa z dnia 29 XII 2011 roku nie mogła być zatem oceniona jako umowa zawarta na czas nieokreślony. Okoliczności powyższej nie zmienia fakt, iż była to druga umowa terminowa a łącznie przewidziany w obu umowach okres zatrudnienia wynosił lat 8. Były to bowiem dwie różne umowy, a pierwsza z nich uległa rozwiązaniu z upływem okresu na jaki została zawarta (por. uchwała SN z dnia 9 sierpnia 2012 roku IIIPZP 5/12).

Sąd Okręgowy w Legnicy w składzie rozpoznającym sprawę za Sądem Najwyższym (por. wyrok SN z 5 X 2012 roku IPK 79/12) przyjął, iż w aktualnym stanie prawnym brakuje podstawy do formułowania wymagania zawsze istnienia uzasadnienia zawarcia umowy terminowej i jej rozwiązania. Stąd też pozbawione znaczenia prawnego miały czynności zmierzające do wykazania, iż w przypadku stanowiska powódki taka przyczyna nie istniała. Oddalenie w takiej sytuacji wniosku dowodowego powódki o zobowiązanie strony pozwanej do przedłożenia wykazu kontrahentów zamawiających towary u strony pozwanej ze wskazaniem dat rozpoczęcia współpracy i jej zakończenia było zasadne i nie miało wpływu na wynik sprawy.

Powyższe rozważania prowadzą w przekonaniu Sądu Okręgowego do wniosku, iż nie ma podstaw do kwestionowania skutecznego rozwiązania przez powódkę terminowej umowy o pracę za okres od 1.01.2012r. do 31.12.2005 roku. Jej postanowienia ograniczające czas trwania do 31.12.2015 roku nie są nieważne (art. 58 kp w zw. z art. 300 kp). Przewidziany okres zatrudnienia nie był bowiem nadmiernie długi. Brak jest równocześnie w sprawie podstaw do przyjęcia, aby do wprowadzenia do jej treści postanowień o czasowym charakterze doszło w warunkach umożliwiających postawienie pracodawcy zarzutu naruszenia zasad współzycia społecznego (art. 8 kp).

Umowa miała zatem rzeczywiście charakter umowy na czas nieokreślony. Rozwiązując tę umowę pracodawca zastosował właściwy tryb. Przepisy prawa pracy nie zostały naruszone. Powódce zaś dochodzone odszkodowanie nie przysługiwało.

Mając powyższe na uwadze apelację jako niezasadną oddalono na podstawie art. 385 kpc.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 kpc i §11 ust. 1, §12 ut. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych.