

UZASADNIENIE

Powódka A. S., po ostatecznym określeniu swojego żądania, wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) w S. odszkodowania w wysokości 11.150 zł za oraz zasądzenia od pozwanej na jej rzecz kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że była zatrudniona u pozwanego od września 2000 r. na podstawie aktu mianowania oraz posiada stopień nauczyciela dyplomowanego. W dniu 23 maja 2016 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów, gdyż nie otrzymał uprzednio od powódki oświadczenia w przedmiocie zgody na propozycję ograniczenia zatrudnienia w roku szkolnym 2016/2017. Propozycję tą złożył w dniu 20 maja 2016 r. Ponadto pracodawca wypowiedział jej stosunek pracy po tym, jak złożyła w dniu 28 maja 2016 r. wniosek o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia. Powódka działając pod presją pozwanego w ostateczności podpisała oświadczenie o ograniczeniu zatrudnienia, jednakże nie utożsamiała się z jego treścią i nie była świadoma skutków z niego wynikających. Nadto pozwany wypowiadając powódce umowę o pracę bez przeprowadzenia konsultacji związkowej naruszył art. 20 ust. 5a i ust. 5b oraz art. 22 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nie wskazywało przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, co stanowiło naruszenie art. 30 § 4 k.p..

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Swoje stanowisko argumentował tym, iż rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką był brak jej zgody na ograniczenie zatrudnienia w roku szkolnym 2016/2017 wynikający ze zmian organizacyjnych w szkole, uniemożliwiających dalsze zatrudnienie powódki. Powołując się na orzecznictwo wskazał, że możliwe jest rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym z przyczyn organizacyjnych także podczas jego przebywania na urlopie czy zwolnieniu lekarskim. Zatem istnieje także możliwość na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela, wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy także nauczycielowi nieobecnemu w pracy z przyczyn usprawiedliwionych. Podkreślił, że odmowa przyjęcia przez nauczyciela propozycji ograniczenia zatrudnienia nie jest równoznaczna z wypowiedzeniem mu stosunku pracy, gdyż po uzyskaniu odmownej odpowiedzi na propozycję zmniejszenia wymiaru etatu do poziomu nie niższego niż 1/2 wymiaru pensum dyrektor analizuje, czy w związku z tym jest w stanie zatrudnić nauczyciela w pełnym wymiarze godzin, co w konsekwencji prowadzi do podjęcia decyzji o dalszym zatrudnianiu nauczyciela mianowanego. Dodał, że urlop dla poratowania zdrowia w okresie od 31 maja 2016 r. do dnia 31 sierpnia 2016 r. został udzielony powódce prawidłowo, choć już po rozwiązaniu stosunku pracy. Fakt złożenia wniosku czy przebywania na urlopie zdrowotnym nie pozbawia pracodawcy prawa do rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy w oparciu o art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Stanowczo zaprzeczył, że powódka była zmuszana do wyrażenia zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia na rok szkolny 2016/2017. Przeciwnie, wskazówki udzielane w sytuacji zdrowotnej powódki zdawały się mieć dla niej korzystne znaczenie. Wobec kategorycznej odmowy zgody na ograniczenie zatrudnienia, dyrektor pozwanego musiał podejmować stosowne do możliwości szkoły i swoich kompetencji działania. Nadto zaprzeczył, jakoby powódka nie wiedziała z jakich przyczyn dyrektor prosił ją o zgodę na zmniejszenie wymiaru zatrudnienia, a w końcu również jakie są przyczyny rozwiązania umowy o pracę, gdyż przyczyna była literalnie wpisana do dokumentu rozwiązującego umowę o pracę, a w całej szkole o potrzebie ograniczenia w zatrudnieniu z końcem roku szkolnego 2015/2016 mówiło się od dłuższego czasu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Od dnia 14 września 2000 r. strony łączył stosunek pracy, w ramach którego powódka świadczyła prace na rzecz pozwanego na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego.

Dowód:

- umowa k. 2B akt osobowych.

W roku szkolnym 2015-2016 powódka wykonywała pracę w pełnym wymiarze.

Pismem z 9 maja 2016 r. dyrektora pozwanego J. O. zaproponował powódce zatrudnienie w kolejnym roku szkolnym w wymiarze 17,53/18 etatu wraz z proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia za pracę. Wskazał, że jest to podyktowane brakiem możliwości zatrudnienia powódki w wymiarze 18/18 etatu w związku ze zmianami organizacyjnymi szkoły. Odpowiedzi na propozycje powódka miała udzielić do 18 maja 2016 r.

Dzień przed wyznaczonym terminem powódka złożyła wniosek o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 1 czerwca 2016 r. do 31 maja 2017 r. Jednocześnie oświadczyła, że nie wyraża zgody na ograniczenie etatu w roku szkolnym 2016/2017.

W dniu 18 maja 2016 r. powódka ponowiła wniosek o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia zmieniając jego termin na 31 maja 2016 r.

Następnego dnia powódka skierował do pozwanego pismo, w którym oświadczyła, że jednak wyraża zgodę na ograniczenie wymiaru zatrudnienia, a wcześniejszy brak zgody wynikał z zaburzeń funkcji intelektualnych wywołanych zażywaniem lekami.

W tej sytuacji dyrektor pozwanego 20 maja 2016 r. ponowił propozycję ograniczenia z dniem 1 września 2016 r. wymiaru zatrudnienia powódki do 17,53/18 etatu. Po powrocie z urlopu dla poratowania zdrowia, tj. od 1 maja 2017 r. powódka miała świadczyć pracę w wymiarze 12/18 etatu. W tym przypadku jako uzasadnienia zmiany powołano również zmiany organizacyjne szkoły.

W dniu 25 maja 2016 r. powódka oświadczyła, że nie wyraża zgody na zaproponowane warunki tak ujęte w piśmie z 9 maja 2016 r., jak i 20 maja 2016 r.

Dowód:

- pismo z 09.05.16 r. k. (...) akt osobowych,
- wnioski k. 146aB, 148aB akt osobowych,
- oświadczenie k. (...) akt osobowych,
- pismo z 19.05.16 r. k. (...) akt osobowych,
- pismo z 20.05.16 r. k. (...) akt osobowych,

Pismem z 23 maja 2016 r. , doręczonym powódce 31 maja 2016 r., pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę . W swoim oświadczeniu wskazał, że następuje to w związku z odmową wyrażenia zgody na ograniczenie zatrudnienia w roku szkolnym 2016/2017. Jako przyczynę wypowiedzenia podał zmiany organizacyjne szkoły uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki.

Dowód:

- oświadczenie o wypowiedzeniu umowy z potwierdzeniem odbioru k. (...) akt osobowych,

Przed dokonaniem wypowiedzenia pozwany zawiadomił działający u niego (...) o tym, że m.in. powódce w roku szkolnym 2016/2017 nie może zagwarantować zatrudnienia w pełnym wymiarze i zamierza jego obniżyć do 17,53/18. W związku z tym poprosił o zajęcie stanowiska w tej kwestii.

W odpowiedzi związek wskazał, że powódka nie jest jego członkiem i nie zgłosiła się z prośbą o ochronę prawną.

Następnie, 19 maja 2016 r. pozwany zawiadomił związek o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę w związku z odmową przyjęcia przez nią warunków zatrudnienia.

Związek udzielił na to odpowiedzi analogicznej z wyrażoną na wcześniejsze zawiadomienie.

Dowód:

- pismo z 11.05.16 r. k. 68,
- pismo z 13.05.16 r. k. 69,
- pismo z 19.05.16 r. k. 70,
- pismo z 24.05.16 r. k. 71.

Oprócz powódki, jako nauczyciela języka niemieckiego pozwany zatrudniał także D. B.. W roku szkolnym 2016/2017 powódka miała przydzieloną 1 godziną ponad wymiar pensum (średniorocznie 18,16 godzin), a D. B. – dwie godziny ponad wymiar pensum (średniorocznie 18,74 godzin). W roku szkolnym 2016/2017 dla D. B. zaplanowano 21 godzin nauczania (19,11 godzin średniorocznie), a dla powódki 19 godzin (17,53 średniorocznie).

Ostatecznie w roku szkolnym 2016/2017 dla dwóch nauczycieli języka niemieckiego zaplanowano 14 godzin lekcyjnych (13,58 średniorocznie) i 21 godzin lekcyjnych (18,47 średniorocznie).

Zmiany w wymiarze godzin wynikały ze stopniowego zmniejszania się oddziałów szkolnych

Dowód:

- arkusze organizacyjne k. 57-60, 84,
- przesłuchanie J. O. k. 132v-133.

Zarówno przed, jak i w dacie złożenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę dyrektor pozwanego nie zaproponował D. B. zmniejszenia wymiaru zatrudnienia, choć ona sama zgłosiła gotowość zaakceptowania ewentualnego zmniejszenia w miejsce powódki z uwagi na ówczesną trudną sytuację życiową powódki.

Dyrektor pozwanego nie tłumaczył powódce dlaczego to właśnie jej, a nie D. B. zamierza zmniejszyć wymiar zatrudnienia.

Dowód:

- przesłuchanie A. S. k. 132v,
- przesłuchanie J. O. k. 132v-133.

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w sprawie ustalony został w oparciu o dowody z dokumentów oraz przesłuchanie powódki i dyrektora pozwanego. W kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia o zasadności odwołania powódki był on zasadniczo bezsporny, stąd uznano go za wiarygodny.

Podstawy prawnej żądania powódki należało upatrywać w art. 45 § 1 k.p. Zgodnie z jego treścią, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001

r. I PKN 370/00). W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny określonych w tym przepisie roszczeń. Zgodnie ze wskazanym przepisem sąd orzeka o odszkodowaniu lub bezskuteczności wypowiedzenia/przywróceniu do pracy w przypadku ustalenia, że wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618). Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma zatem miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo gdy jest ona niedostatecznie konkretna, przez co niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. W orzecznictwie przyjmuje się jednak, iż nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę w jego oświadczeniu przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli z okoliczności sprawy – wynika, że ta była mu znana (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, z dnia 4 listopada 2008r. II PK 82/08).

W niniejszej sprawie podana powódce w doręczonym jej wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania stosunku pracy t.j. zmiany organizacyjne szkoły uniemożliwiający dalsze zatrudnienie powódki - była zbyt ogólna, bo nie zawierała odniesienia się do konieczności zwolnienia właśnie jej osoby.

W tym czasie w spółce pracowały inne osoby wykonujące taką samą pracę jak powód i pozostaje to poza sporem. To zaś oznacza, iż wypowiedzenie winno obejmować wskazanie przyczyn wyboru R. M., a nie innego wykonującego tożsame obowiązki pracownika. Wskazać w tym miejscu należy, iż z treści zeznań świadków i powoda wynika, że w dziale IT zatrudnionych było 12 osób, w tym przynajmniej trzy miały analogiczny do powoda zakres wykonywanych zadań. Powód był osobą, która mogła zastąpić innych pracowników, mimo iż pisemny zakres jego zadań na to nie wskazywał.

Sądowi orzekającemu znany jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., sygn. akt I PK 238/10, w którym sąd ten stwierdził iż zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określoną w art. 30 § 4 k.p.c., a podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia. Sąd Rejonowy nie podziela jednak tego poglądu, albowiem jest on odosobniony. Przychyła się natomiast do zdecydowanie dominującego w orzecznictwie stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyrokach z dnia 25 stycznia 2013 r., sygn. akt I PK 172/12, z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, z dnia 1 kwietnia 2014r., I PK 244/13, z dnia 4 listopada 2014r., II PK 16/14.

W wskazanych orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjął, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien - wskazując przyczynę wypowiedzenia - nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy. Sąd Najwyższy we wskazanych orzeczeniach, zauważył, że skoro przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu, to jako wadliwe powinno być uznane pozbawienie pracownika - zwalnianego z pracy z przyczyn jego niedotyczących, w trybie indywidualnym - możliwości dokonania, już na etapie składania mu wypowiedzenia, oceny tegoż pod kątem prawidłowości zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Sąd Najwyższy podkreślił przy tym, iż w jego orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, według którego wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy

o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru - sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi jako uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy.

Odnośnie samych kryteriów Sąd Najwyższy przyjął, iż kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11(3) i art. 18(3a) k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia (por. wyrok z dnia 30 września 2014r. I PK 33/14).

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy zauważył, że pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Sąd Najwyższy wskazał nadto, że przyjmuje się wprawdzie, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, pozwalającego na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela powołaną wyżej argumentację Sądu Najwyższego, co w przełożeniu na realia tejsze sprawy prowadzi do wniosku o bezzasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Wszak pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę nie odwoływało się w ogóle do kryteriów doboru do zwolnienia. Powódka zaprzeczyła też, by takie kryteria zostały jej podane przez pracodawcę, co też potwierdził dyrektor pozwanej szkoły. Zeznał on, iż tak powódka, jak i D. B., były dobrymi nauczycielkami i dla obu wnioskował o nagrody, jak i sam je przyznawał. Na zmniejszenie wymiaru zatrudnienia powódce, i w efekcie wypowiedzenie jej umowy o pracę, zdecydował się, gdyż D. B. wspierała go przy procesie rekrutacji uczniów oraz była autorką programów jakościowych dla dzieci dofinansowywanych przez organ założycielski szkoły.

Oznacza to, iż wskazana w oświadczeniu przyczyna rozwiązania umowy o pracę powódce była zbyt ogólna, gdyż nie zawierała kryterium doboru, a tym samym poprzez złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu doszło do naruszenia normy art. 30 § 4 k.p.

Już tylko to nakazywało uwzględnić powództwo jako uzasadnione, stąd Sąd zaniechał rozprawiania się z pozostałą argumentacją zgłoszoną przez powódkę w pozwie.

Sąd dał temu wyraz w pkt I wyroku zasądzając na rzecz powódki od pozwanego kwotę 11.150 zł tytułem odszkodowania określonego w art. 45 § 1 k.p. Jego wysokość określono zgodnie z treścią art. 47(1) k.p. wedle wyliczeń poczynionych przez pozwanego, których powódka nie kwestionowała. Wprawdzie powódka mogła domagać się zasądzenia odszkodowania wyższego o 8,8 zł, ale nie wносиła o to, a Sąd był związany granicami pozwu.

W pkt II wyroku zawarto orzeczenie o kosztach procesu. Jego podstawę stanowił przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca proces obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. To pozwany przegrał proces, więc powinien zwrócić powódce poniesione przez nią koszty, na które składało się wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika powódki w wysokości 360 zł, ustalone zgodnie z normą rozporządzenia Ministra sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych – według stanu prawnego obowiązującego w dniu wniesienia pozwu.

W toku postępowania Skarb Państwa – Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie tymczasowo poniósł koszty sądowe. Stosownie do wyniku sprawy i unormowania zawartego w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i art. 98 k.p.c. – Sąd w pkt III wyroku obciążył pozwanego w/w kosztami sądowymi, na które składała się opłata od pozwu (11.150 x 5%).

Rozstrzygnięcie w pkt IV wyroku zapadło w oparciu o przepis art. 477² § 1 k.p.c.

ZARZĄDZENIE

1. (...).
2. (...)
3. (...)