

Sygn. akt. IV P 6/21

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 maja 2022r.

**Sąd Rejonowy w Sanoku – IV Wydział Pracy** w składzie:

Przewodniczący : SSR Aldona Helińska-Hanus

Protokolant : sekretarz sądowy Ewa Maliwiecka

po rozpoznaniu w dniu 04 maja 2022r. w Sanoku

sprawy z powództwa: E. R. (1)

przeciwko pozwanemu : (...) Sp. z o.o. w S.

w przedmiocie uznania za bezskuteczne rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika i odszkodowanie;

I. z a s ą d z a od pozwanego (...) Sp. z o.o. w S. na rzecz powódki E. R. (1) kwotę 17.940,27 zł (siedemnaście tysięcy dziewięćset czterdzieści złotych 27/100),

II. o d d a l a powództwo w pozostałym zakresie,

III. z a s ą d z a od pozwanego (...) Sp. z o.o. w S. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Sanoku kwotę 1.000, zł (jednego tysiąca złotych) tytułem opłaty od pozwu od której powódka była ustawowo zwolniona,

IV. z a s ą d z a od pozwanego (...) Sp. z o.o. w S. na rzecz powódki E. R. (1) kwotę 2.700, zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania.

Sędzia Sądu Rejonowego

Aldona Helińska-Hanus

Sygn. akt IV P 6/21

## UZASADNIENIE

wyroku z dnia 16 maja 2022 r.

W dniu 5.02.2021 r. do Sądu Rejonowego w Sanoku wpłynęło odwołanie E. R. (1) od rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonanego w dniu 14.01.2020 r., w którym to w/w domagała się uznania go za bezskuteczne oraz zasądzenia od pracodawcy (...) Sp. z o. o. na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia brutto, tj. kwoty 18.300 zł.

W uzasadnieniu swojego odwołania E. R. (1) wskazywała, że była zatrudniona w (...) Sp. z o. o. od 2004 r. na stanowisku referenta ds. księgowych oraz, że w ostatnim okresie zarabiała średnio kwotę 6.100 zł brutto. Od 1.08.2020 r. do rozwiązania z nią umowy o pracę przebywała na urlopie macierzyńskim w związku z urodzeniem dziecka. Powódka podała, że w oświadczeniu o rozwiązaniu z nią umowy o pracę pracodawca jako powód jej rozwiązania wskazał ciężkie naruszenie praw pracowniczych, tj. rzekome prowadzenie przez nią działalności gospodarczej konkurencyjnej do działalności pracodawcy. W ocenie powódki wskazany powód jest nieprawdziwy, jak również irracjonalny, a sam fakt rozwiązania z nią umowy o pracę związany jest z koniecznością redukcji kosztów oraz

zmniejszeniem stanu osobowego podmiotów z grupy (...) Bank. Poza powyższym powódka podnosiła, że jest samotną matką wychowującą dwójkę dzieci. Jej najmłodsze dziecko ma sześć miesięcy, absorbuje jej cały czas i uwagę, a obowiązki z nim związane nie pozostawiają jej czasu na jakąkolwiek aktywność, nie mówiąc już o prowadzeniu działalności gospodarczej. Dalej powódka podnosiła też, że jedynym dowodem przedstawionym przez pracodawcę jest reklama agencji ubezpieczeniowej prowadzonej przez jej matkę E. R. (2), na której wskazany jest numer telefonu, którego kiedyś używała, a który jest jej numerem prywatnym. Jak tłumaczyła, przekazała ten numer matce, która potrzebowała dodatkowego telefonu do potrzeb badania skuteczności reklam. Powódka odniosła się także do wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu o pracę okoliczności zawarcia umowy ubezpieczenia przez jej matkę z D. B., która w przeszłości była klientką (...) Sp. z o. o.. (k. 3-4)

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Sp. z o. o. domagał się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany podniósł, że matka powódki, a jego były pracownik E. R. (2), od dnia 3.02.2020 r. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą Agencja (...) z siedzibą w L. przy ul. (...). W tym samym lokalu użytkowym do końca lipca 2020 r. to on prowadził swoją działalność gospodarczą. Przedmiot działalności obu podmiotów jest tożsamy. Na budynku, w którym mieści się siedziba działalności E. R. (2) umiejscowiony jest szyld, który reklamuje jej usługi z numerem telefonu będącym prywatnym numerem powódki. Pozwany uważa, że skoro ten numer należy do powódki, to powinien być wykorzystywany do celów prywatnych, a nie reklamować podmiot konkurencyjny. W jego ocenie numer powódki jest wykorzystywany do reklamowania i prowadzenia działalności formalnie zarejestrowanej na osobę trzecią, a okoliczności sprawy prowadzą do wniosku, że Agencja (...) może być zarządzana przez powódkę bądź też powódka ma istotny wpływ na jej działalność. Ponadto pozwany odniósł się także do okoliczności związanej z rozsyłaniem przez powódkę do jego klientów sms-ów z tegoż prywatnego numeru o treści „Witam. Zmieniłam nr telefonu. Od dzisiaj proszę się kontaktować jedynie pod ten numer. Pozdrawiam. E. R. (1).” Pozwany wyjaśniał przy tym, że powódka posiadała w trakcie zatrudnienia telefon służbowy. Po powzięciu informacji o możliwości prowadzenia przez nią działalności konkurencyjnej wezwał on powódkę do jego zwrotu i wykasowania numerów telefonów klientów, co powódka ostatecznie uczyniła. Jednakże w/w wiadomość powódka rozesłała na numery telefonów znajdujących się w jego bazie danych i tym samym wprowadziła w błąd jego klientów, sugerując im, że dalsza jego działalność będzie prowadzona pod nowym numerem telefonu. Po oddaniu telefonu z tym numerem, klienci przestali się kontaktować z pozwanym pod tym numerem aby przedłużyć umowy ubezpieczeniowe.

Jak wskazał pozwany, pismem z dnia 5.10.2020 r. wezwał powódkę do niezwłocznego zaniechania działań mogących stanowić czyn nieuczciwej konkurencji. W jego ocenie wykorzystanie bazy danych stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ale także czyn nieuczciwej konkurencji.

W dalszej części odpowiedzi na pozew pozwany zaprzeczył twierdzeniom powódki jakoby podstawa rozwiązania umowy o pracę wskazana przez niego była nieprawdziwa oraz irracjonalna. Gdyby bowiem chciał rozwiązać z nią umowę o pracę z uwagi na redukcję kosztów oraz zmniejszyć stan osobowy podmiotów z grupy (...) Bank, to rozwiązałby z nią tę umowę za wypowiedzeniem, a jako podstawę wskazał likwidację stanowiska pracy. Wskazał, że to zachowania powódki doprowadziły do utraty zaufania. (k. 13-17v.)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. R. (1) została zatrudniona przez stronę pozwaną w dniu 16.09.2004 r. początkowo na okres próbny do dnia 16.11.2004 r., a następnie na czas określony od dnia 17.11.2004 r. do dnia 17.05.2005 r. Ostatnio była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 18.05.2005 r. na stanowisku kierownika biura obsługi klienta, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 3.750,00 zł brutto miesięcznie. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego za pracę powódka otrzymywała także premię, której wysokość była uzależniona od przychodu pracodawcy ze sprzedaży ubezpieczeń. Jako miejsce jej pracy w umowie o pracę wskazano S.. Powódka zajmowała się u pozwanego sprzedażą ubezpieczeń.

Matka powódki E. R. (2) pracowała u strony pozwanej od 1.01.2004 r. jako główna księgowa. Po dniu 27.01.2020 r., kiedy to P. (...) z siedzibą w S. został przejęty przez Bankowy Fundusz Gwarancyjny, sytuacja w pozwanej spółce, będącej 100% udziałowcem wymienionego banku, stała się niestabilna, a prezes tejże spółki złożył wypowiedzenie. Obawiając się o dalsze zatrudnienie, matka powódki postanowiła w lutym 2020 r. założyć własną działalność, o czym poinformowała ówczesnego prezesa, wyznaczonego przez Bankowy Fundusz Gwarancyjny, po czym odeszła z pracy na mocy porozumienia stron z dniem 31.07.2020 r. i w dniu 1.08.2020 r. rozpoczęła prowadzenie własnej firmy pod nazwą Agencja (...) w L. przy ul. (...), zajmującą się pośrednictwem ubezpieczeniowym.

W związku z urodzeniem dziecka powódka od dnia 31.07.2020 r. przebywała na urlopie macierzyńskim. Powódka udostępniła matce swój prywatny numer telefonu (...) z którego E. R. (2) korzystała w prowadzeniu swojej działalności. Numer ten został także zamieszczony przez E. R. (2) na szyldzie dotyczącym jej firmy, umieszczonym na drzwiach budynku oraz na drzwiach biura, gdzie mieści się siedziba. Powódka przez szesnaście lat korzystała jedynie z telefonu służbowego jaki otrzymała od pozwanego, dlatego zdecydowała o oddaniu swojego prywatnego telefonu matce, która akurat potrzebowała go przy zakładaniu własnej działalności gospodarczej. Później E. R. (2) używała dwóch telefonów, przy czym z numeru powódki korzystała do końca 2020 roku. Umowy ubezpieczenia z klientami firmy Agencja (...) w L. zawierała E. R. (2). Z jej usług korzystała m.in. D. B., która wcześniej zawsze korzystała z usług pozwanego, przy czym w jej sprawach pozostawała w kontakcie z powódką, która ją obsługiwała. Z uwagi na to, że powódka przebywała na urlopie macierzyńskim, o czym poinformowała D. B. przy okazji rozmowy telefonicznej w sprawach zawodowych, ta zdecydowała o korzystaniu z usług jej matki. E. R. (2) w ramach swojej działalności skontaktowała się m.in. w sprawie polisy ubezpieczeniowej pojazdu z inną klientką pozwanego - U. P., która to ostatecznie nie podpisała z nią umowy. Z klientką tą kontaktowała się jako jej nowy opiekun sprzedażowy z ramienia firmy ubezpieczeniowej. U. P. była zdziwiona telefonem E. R. (2) jak i propozycją zawarcia nowej polisy poprzez jej firmę, ponieważ dotychczas posiadała polisę ubezpieczeniową zawartą u pozwanego.

Z telefonu służbowego powódka korzystała do 13.10.2020 r. Telefon ten musiała oddać, gdyż na dalsze jego wykorzystywanie nie wyraziła zgody nowa prezes zarządu pozwanej spółki L. O. Powódka rozesłała wówczas do wielu osób sms z prywatnego numeru (...), z którego to korzystała jej matka, z wiadomością o tym, iż zmieniła numer telefonu i prosi o kontaktowanie się jedynie pod ten numer. Podpisała się na końcu wiadomości jako E. R. (1). Wśród osób, które otrzymały tę wiadomość znaleźli się także niektórzy klienci pozwanego, ponieważ powódka posiadała ich numery telefonów oraz dane osobowe także w swoim prywatnym telefonie.

Pismem z dnia 5.10.2020 r. prezes zarządu wezwała powódkę do zaniechania działań mogących stanowić czyn nieuczciwej konkurencji polegających m.in. na rozsyłaniu do klientów (...) sp. z o. o. z siedzibą w S. sms z numeru (...) o treści „Witam. Zmieniłam nr telefonu. Od dzisiaj proszę się kontaktować jedynie pod ten numer. Pozdrawiam. E. R. (1)” mimo złożonego oświadczenia o wykasowaniu numerów telefonu klientów oraz na braku informowania klientów spółki o zmianie podmiotu wynajmującego lokal użytkowy przy ul. (...) w L., przez co wprowadzała ich w błąd co do tożsamości podmiotu wynajmującego lokal.

Powódka odpowiedziała na przedmiotowe wezwanie, w którym to podnosiła m.in., że zacytowana treść sms-a nie zawiera żadnych odniesień do prowadzonej działalności gospodarczej i nie ma charakteru służbowego a ona nie prowadzi i nie prowadziła żadnych działań mogących stanowić czyny nieuczciwej konkurencji.

Pozwany udał się w dniu 18.12.2020 r. do miejsca, gdzie E. R. (2) prowadziła swoją działalność i stwierdził, że w miejscu lokalizacji byłego biura spółki znajduje się prowadzone przez nią biuro, zaś na szyldzie faktycznie widnieje prywatny numer telefonu powódki. Wykonał on wówczas kilkanaście zdjęć obiektu, w którym znajdowało się biuro E. R. (2) oraz zdjęć szyldów zamieszczonych na drzwiach wejściowych do budynku jak i biura.

W dniu 14.01.2021 r. pozwany wystosował do powódki pismem oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwany wskazał w tymże oświadczeniu ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na prowadzeniu działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz podejmowaniu szeregu działań mających na celu zatajenie tego faktu przez

nim i wprowadzenie go w błąd co do faktu jej prowadzenia. Pozwany wskazywał w tymże piśmie, że powódka formalnie nie prowadzi działalności gospodarczej i nie jest wpisana do rejestru przedsiębiorców, jednakże w miejscu prowadzenia działalności firmy Agencja (...) widnieje jej prywatny numer telefonu, który jest wykorzystywany do reklamowania i prowadzenia działalności gospodarczej formalnie zarejestrowanej na osobę trzecią, która jest działalnością konkurencyjną wobec pracodawcy. W ocenie pozwanego został przez powódkę naruszony obowiązek lojalności wobec zatrudniającego podmiotu oraz obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, ale także wynikający z nich zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. Powódka została także pouczona o możliwości odwołania się do Sądu Pracy.

(dowody: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 5 oraz karta w części C akt osobowych powódki; wydruki zdjęć w ilości 13 sztuk – k. 20 (koperta); wydruk wygenerowany ze strony (...) z 10.03.2021 r. – k. 20 (koperta); poświadczona za zgodność z oryginałem kopia pisma pozwanego z 5.10.2020 r. – k. 20 (koperta); poświadczona za zgodność z oryginałem kopia pisma powódki z 16.10.2020 r. – k. 20 (koperta); zeznania świadka E. R. (2) – protokół elektroniczny z 16.12.2021 r., minuty 00:11:08-00:33:10; zeznania świadka W. F. – protokół elektroniczny z dnia 21.03.2022 r., minuty 00:01:44-00:19:30; zeznania świadka D. B. - protokół elektroniczny z dnia 21.03.2022 r., minuty 00:21:24-00:31:48; kopia pisma E. R. (2) z 16.10.2020 r. – k. 99; zeznania świadka U. P. – protokół elektroniczny z 4.05.2022 r., minuty 00:01:11-00:07:29; przesłuchanie powódki protokół elektroniczny z 4.05.2022 r., minuty 00:15:29-00:33:14)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazany wyżej materiał dowodowy. Dowodom z dokumentów Sąd przyznał walor wiarygodności, albowiem nie budziły one wątpliwości co do ich pochodzenia oraz prawdziwości. Żadna ze stron również ich nie kwestionowała.

Dowody z zeznań świadków oraz powódki Sąd również uznał za wiarygodne, gdyż brak było podstaw do tego aby uznać je za niemiarodajne, nieprawdziwe, tendencyjne czy też nie polegające na prawdzie. Świadkowie jak i powódka zeznawali dość rzeczowo, spontanicznie, logicznie, niczego nie ukrywając ani w ocenie Sądu nie przeinaczając. Odwoływali się oni do faktów, które częściowo znalazły potwierdzenie tak w treści dokumentów jak i we wzajemnych ich relacjach.

Sąd zważył, co następuje :

Powództwo zasługuje co do zasady na uwzględnienie.

Wskazać na wstępie należy, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Podkreślić trzeba, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Nie każde bowiem naruszenie obowiązków pracowniczych usprawiedliwia sięgnięcie do art. 52 k.p. Stosowanie tego trybu rozwiązania uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność i rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania.

O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Przyjmuje się, że jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Rażące niedbalstwo jest natomiast wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. O ile niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju, to przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie

winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (tak Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 4.06.2013 r., sygn. II PK 35/13).

Sąd podziela pogląd, że o zwolnieniu w trybie art. 52 § 1 k.p. decyduje jednostkowy czyn, a nie przebieg dotychczasowej pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 2.12.2004 r., sygn. I PK 86/04, Monitor Prawa Pracy 2005/6/1).

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. takiego, które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy.

Ciężar udowodnienia przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego spoczywa na pracodawcy.

Do podstawowych obowiązków pracownika należy między innymi dbanie o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia i przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100 k.p.).

W rozpoznawanej sprawie pracodawca w rozwiązaniu umowy o pracę zarzucił powódce prowadzenie przez nią działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz podejmowanie szeregu działań mających na celu zatajenie tego faktu przed pracodawcą i wprowadzenie go w błąd co do faktu jej prowadzenia.

W aspekcie naruszenia pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę należy ocenić, czy podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy stanowi naruszenie jego interesów, godzi w dobro zakładu pracy lub wyrządza (może wyrządzić) szkodę. Podjęcie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony zarówno wtedy, gdy pracownik prowadzi ją wbrew umowie o zakazie konkurencji jak również wtedy, gdy takiej umowy strony stosunku pracy nie zawarły (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1.07.1998 r., sygn. I PKN 218/98, OSNP 1999/15/480, z dnia 18.06.2007 r., sygn. II PK 338/06, OSNP 2008/15-16/219, z dnia 8.03.2013 r., sygn. I PK 194/12).

Obowiązkowi pracownika dbania o dobro pracodawcy uchybia jedynie taka działalność pracownika, która jest przez niego rzeczywiście prowadzona, adresowana do tego samego kręgu odbiorców, choćby częściowo pokrywa się z działalnością pracodawcy i realnie zagraża jego interesom (zob. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12.09.2008 r., sygn. I PK 27/08, OSNP 2010/3-4/34).

W przedmiotowej sprawie zakaz działalności konkurencyjnej nie został zawarty w umowie o pracę ani też w odrębnej umowie pomiędzy powódką a pozwanym. Z treści logicznych i jasnych zeznań świadków E. R. (2), D. B., U. P. oraz powódki wynika, że powódka nie prowadziła także żadnej działalności, która miałaby charakter konkurencyjny do działalności pracodawcy. Jak wskazują na to dobitnie zeznania świadka D. B., działalność ubezpieczeniową prowadziła faktycznie matka powódki - E. R. (2), która swoją działalność rozpoczęła po zakończeniu stosunku pracy z pozwanym. Niefortunnym okazało się przy tym posługiwanie się przez wyżej wymienioną prywatnym numerem telefonu powódki, która chcąc pomóc matce w założeniu i prowadzeniu przez nią działalności, oddała jej swój prywatny telefon, z którego to nie korzystała z uwagi na posiadanie od kilkunastu lat telefonu służbowego, należącego do strony pozwanej. Zdaniem Sądu wobec opisanych faktów nie miało miejsca żadne umyślne organizowanie przez nią na rzecz innego podmiotu działalności konkurencyjnej.

Ponieważ powódka była w posiadaniu telefonu służbowego w czasie, gdy przebywała na urlopie macierzyńskim, wielokrotnie odbierała telefony od klientów pozwanego, których dotychczas obsługiwała. Informowała ona ich wówczas (jak w przypadku D. B.), że przebywa na urlopie macierzyńskim i odsyłała ich do pozwanego. Działalnością ubezpieczeniową w biurze w L. zajmowała się natomiast jej matka E. R. (2), która to nawiązała kontakt z klientką pozwanego U. P..

W ocenie Sądu pozwany nie udowodnił w niniejszym postępowaniu, że powódka prowadziła w jakimkolwiek zakresie działalność konkurencyjną wobec niego w czasie trwania zatrudnienia, przez co nie doszło do ciężkiego naruszenia przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zdaniem Sądu działania powódki nie zagrażały także w sposób istotny interesom pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe, Sąd w punkcie I wyroku na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p., zasądził od pozwanego na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. kwotę 17.940,27 zł (wynikającą z wydanego przez pozwanego zaświadczenia z dnia 19.02.2021 r. - k. 11).

W pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone, albowiem powódka domagała się kwoty przewyższającej wysokość należnego odszkodowania (punkt II wyroku).

O kosztach postępowania należnych Skarbowi Państwa Sąd orzekł w oparciu o treść art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 113 ust. 1 w zw. z art. 12 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (punkt III wyroku).

O kosztach procesu należnymi powódce Sąd orzekł jak w punkcie IV wyroku na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.).

Sędzia Sądu Rejonowego

Aldona Helińska - Hanus