

Sygn. akt VI P 39/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lipca 2023 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Iwona Dzięgielewska
-----------------	----------------------------

po rozpoznaniu w dniu 14 lipca 2023 r. w Warszawie

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa A. Z.

przeciwko

pozwanemu Zarządowi (...) Terenów Publicznych w D. P. m.st. W.

o odszkodowanie

1. powództwo oddala;

2. zasądza od powoda A. Z. na rzecz pozwanego Zarządowi (...) Terenów Publicznych w D. P. m.st. W. kwotę 360 zł (trzystu sześćdziesięciu złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 39/21

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 3 lutego 2021 roku (data prezentaty) A. Z. wniósł przeciwko Zarządowi (...) Terenów Publicznych w D. P. m.st. W. o zapłatę odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. Dochodzone odszkodowanie powód wywodził z nieuzasadnionego w jego ocenie wypowiedzenia umowy o pracę przez pozwanego jako pracodawcę z przyczyn podanych szczegółowo w treści pozwu (Pozew – k. 1 – 5v.).

W odpowiedzi na pozew z dnia 14 kwietnia 2021 roku (data prezentaty) pozwany reprezentowany przez radcę prawnego wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany podnosił prawdziwość oraz zasadność podanych powodowi w wypowiedzeniu przyczyn rozwiązania umowy o pracę (Odpowiedź na pozew – k. 56 – 62).

Do zamknięcia rozprawy strony pozostawały na swoich stanowiskach w sprawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód pozostawał jako pracownik w stosunku pracy z pozwanym jako pracodawcą na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 czerwca 2016 roku na skutek przeniesienia go jako pracownika samorządowego. Zatrudniony on został w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Kierownika D. (...).

Dowody z dokumentów: porozumienie, zakres obowiązków, informacja z art. 29 § 3 k.p. – akta osobowe powoda.

J. B. w grudniu 2020 roku był inspektorem, do jego obowiązków należało zbieranie opłaty, rozliczenie wody, prądu, obsługa targowisk. Pracował on w dniu 24 grudnia 2020 roku, nie został poinformowany, że ten dzień jest wolny od pracy. Tego dnia zebrał on kwotę około 200 zł w gotówce. Pieniądze zostawił w kasetce zgodnie ze wcześniejszymi ustaleniami. Była ona zamykana, znajdowała się w D. (...). W pierwszym dniu pracy miała się zebrać komisja w składzie 3-osobowym, która miała przeliczyć gotówkę i dokonać jej przekazania. Kasetka powinna zostać opróżniona w poniedziałek. Jeśli inkasent przyniósł pieniądze powinien jak najszybciej wpłacić je do kasy. Nie było jednak wiadomym, że 24 grudnia zbierane były pieniądze co wynikało z ww. pracy J. B. w dniu w którym nie powinien pracować. W konsekwencji kwota około 200 zł, która miała zostać wpłacona pierwszego dnia pracującego została wpłacona dnia 4 stycznia 2021 roku. W konsekwencji kwota ta wpłacona w 2021 roku została zaksięgowana jako przychód z 2020 roku.

Księgowość pozwanego potrzebowała dokumentacji, noty obciążeniowej z tytułu niewykonania umowy przez kontrahenta. Księgowość czekała na dostarczenie noty. Ustalono, że na kontrahenta zostanie nałożona kara umowna. Nie doszło jednak do wydania dyspozycji sporządzenia przez D. (...) noty obciążeniowej w związku z należną karą umowną.

W zakładzie pracy pozwanego 3-krotnie dochodziło do wycieku danych osobowych związanych z D. (...), co wymagało stosownego zgłoszenia do urzędu ochrony danych. Sytuacja taka miała miejsce np. w przypadku K. K., której przełożonym był powód. Miała tu miejsce sytuacja jawnego wysłania wiadomości e-mail, inne osoby miały dostęp do adresu e-mail danej osoby. Wszyscy pracownicy muszą przeczytać instrukcję dot. ochrony danych. Pracownik musi się z tym zapoznać i to poświadczyć.

Powód najczęściej przyjmował postawę bierną na zebraniach, częściej słuchał niż mówił, nie wykazywał na tych spotkaniach inicjatywny, zaangażowania.

W zakładzie pracy pozwanego, w szczególności ze strony Dyrektora, brak było zachowań wskazujących na jakieś uprzedzenia w kierunku osób homoseksualnych, wyśmiewanie ich. Dyrektor, przełożony powoda ma wśród swoich znajomych osoby z inną orientacją seksualną i pracował z takimi osobami, nie ma on do nich żadnych uprzedzeń, nie przedrzeźniał powoda z powodu jego orientacji seksualnej.

Dowód: zeznania świadków D. G., D. B. (k. 129v. – 130v. oraz e-protokół), E. J., D. L., A. S., J. S. (k. 184v. – 188 oraz e-protokół), A. K., D. K., K. L., K. K., J. B. (k. 233v. – 239 oraz e-protokół), M. S., K. J. (k. 262v. – 264v. oraz e-protokół), przesłuchanie stron (k. 279v. – 282, 297 – 300 oraz e-protokół).

Pismem z dnia 14 stycznia 2021 roku pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę wskazując na następujące przyczyny: brak dbałości o dobro zakładu pracy, narażenie pracodawcy na odpowiedzialność związaną naruszeniem dyscypliny finansów publicznych, brak sumienności i staranności w wykonywaniu powierzonych obowiązków, opieszałość w wykonywaniu zadań, brak należytego nadzoru nad podległymi pracownikami, nieodpowiednia organizacja pracy w podległym D. (...), nieopanowanie w dostatecznym stopniu zagadnień budżetowych koniecznych dla kierowania działem i nadzorowania pracowników, niewykazywanie się samodzielnością, inicjatywą, kreatywnością w rozwiązywaniu bieżących zagadnień dotyczących funkcjonowania jednostki, a w szczególności kierowanego przez powoda D., co dość często widoczne było podczas spotkań u Dyrektora na których powód nie wykazywał żadnego zaangażowania, wskazywanie, że pewne zagadnienia są mu obce i nie wie jak do nich przystąpić mimo, że są pracownicy, którzy byli gotowi udzielić pomocy i wszelkich wskazówek, utrata zaufania spowodowana zdarzeniami takimi jak:

- w połowie listopada 2020 roku okazało się, że doszło do nieuprawnionego udostępnienia danych osobowych przez podlegającego powodowi pracownika,
- w grudniu 2020 roku doszło do nierozliczenia środków pieniężnych przez podległego powodowi pracownika, doprowadzenie do sytuacji, w której powód naraził pracodawcę na zarzut naruszenia dyscypliny finansów publicznych poprzez wydatkowanie środków przeznaczonych na wykonanie umowy na inne cele,
- w grudniu 2020 roku przekazanie do D. (...) informacji o wypowiedzeniu umowy z dnia 28 lipca 2020 roku przez wykonawcę i doprowadzenie do wydatkowania środków finansowych podczas gdy w styczniu 2021 roku powód zaproponował skierowanie do wykonawcy pisma rozwiązującego tę umowę,
- niewydanie dyspozycji sporządzenia przez D. (...) noty obciążeniowej w związku z należną karą umowną.

Dalej zaś pracodawca wskazywał na

- opieszałość w wykonaniu zadania realizacji przyłącza wodnokanalizacyjnego do bazaru przy ul. (...) oraz
- brak należytej współpracy z pozostałymi komórkami jednostkami co wynikać miało wielokrotnie z opóźnienia w przekazywaniu przez powoda lub podległych mu pracowników dokumentów

Dowód z dokumentu: wypowiedzenie – k. 44 – 44v.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych dowodów z dokumentów, których prawdziwość nie była przez strony kwestionowana oraz na podstawie dowodów ze świadków w zakresie wyżej wskazanym, których zeznania jako spójne, logiczne i korespondujące ze sobą wzajemnie uznany zostały przez Sąd jako wiarygodny materiał dowodowy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym w dniu, w którym powodowi wypowiedziano umowę o pracę jak i w dniu odwołania do Sądu Pracy, a zatem przed nowelizacją, 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.

W realiach niniejszej sprawy powód zarzucał wypowiedzeniu umowy o pracę, że było nieuzasadnione. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w brzmieniu obowiązującym w dniu, w którym powodowi wypowiedziano umowę o pracę jak i w dniu odwołania do Sądu Pracy, a zatem przed nowelizacją w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Jak wskazuje się w orzecznictwie, podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i usprawiedliwia wskazane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2007 r., sygn. akt II PK 265/06, LEX nr 737264).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w kontekście zgodności z prawem czynności pracodawcy, drugie – jej zasadności. Według art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny przewidzianych w tym przepisie roszczeń. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej odpowiedniego skonkretyzowania (a także podanie przyczyny nieprawdziwej, nierzeczywistej) uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, ściślej – z art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i

weryfikowalnym podaniem rzeczywistej przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Przepis ten dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna, albo gdy podaje przyczynę pozorną, nieprawdziwą, nierzeczywistą. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2019 r., I PK 20/18).

Podana pracownikowi przyczyna (przyczyny) wypowiedzenia muszą więc być prawdziwe, konkretne i uzasadnione aby wypowiedzenie takie mogło się ostać. Wypowiedzenie dokonane w niniejszej sprawie tylko częściowo spełniało te wymagania.

W pierwszej kolejności wskazania wymaga, że przyczyny podane w pierwszym akapicie tego uzasadnienia takie jak: brak dbałości o dobro zakładu pracy, narażenie pracodawcy na odpowiedzialność związaną naruszeniem dyscypliny finansów publicznych, brak sumienności i staranności w wykonywaniu powierzonych obowiązków, opieszałość w wykonywaniu zadań, brak należytego nadzoru nad podległymi pracownikami, nieodpowiednia organizacja pracy w podległym D. (...), nieopanowanie w dostatecznym stopniu zagadnień budżetowych koniecznych dla kierowania działem i nadzorowania pracowników, niewykazywanie się samodzielnością, inicjatywą, kreatywnością w rozwiązywaniu bieżących zagadnień dotyczących funkcjonowania jednostki, wskazywanie, że pewne zagadnienia są mu obce i nie wie jak do nich przystąpić mimo, że są pracownicy, którzy byli gotowi udzielić pomocy i wszelkich wskazówek były ogólnikowe i przez to nieweryfikowalne w trakcie postępowania przed Sądem z zastrzeżeniem podanego niżej wyjątku.

Otóż przyczyna podana jako niewykazywanie się samodzielnością, inicjatywą, kreatywnością w rozwiązywaniu bieżących zagadnień dotyczących funkcjonowania jednostki, a w szczególności kierowanego przez powoda D. pracodawca powołał się na konkretną okoliczność w postaci tego, że dość często było to widoczne podczas spotkań u Dyrektora na których powód nie wykazywał żadnego zaangażowania. W tym zakresie podana przyczyna była konkretna i postępowanie dowodowe potwierdziło jej prawdziwość. Sąd ustalił, że powód istotnie najczęściej przyjmował postawę bierną na zebraniach, częściej słuchał niż mówił, nie wykazywał na tych spotkaniach inicjatywy, zaangażowania. Zdaniem Sądu przyczyna ta mogła uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Pracodawca ma prawo oczekiwać od pracowników zaangażowania, inicjatywy, aktywnej postawy, czemu w tym wypadku powód nie sprostał.

Poza tym pracodawca częściowo konkretyzował te ogólne przyczyny w dalszej części uzasadnienia i dopiero te fakty uznać można było za przyczyny konkretne, których prawdziwość i zasadność mogła podlegać zbadaniu.

Dalszymi przyczynami było to, że: w połowie listopada 2020 roku okazało się, że doszło do nieuprawnionego udostępnienia danych osobowych przez podlegającego powodowi pracownika, w grudniu 2020 roku doszło do nierozliczenia środków pieniężnych przez podległego powodowi pracownika, doprowadzenie do sytuacji, w której powód naraził pracodawcę na zarzut naruszenia dyscypliny finansów publicznych poprzez wydatkowanie środków przeznaczonych na wykonanie umowy na inne cele, w grudniu 2020 roku przekazanie do D. (...) informacji o wypowiedzeniu umowy z dnia 28 lipca 2020 roku przez wykonawcę i doprowadzenie do wydatkowania środków finansowych podczas gdy w styczniu 2021 roku powód zaproponował skierowanie do wykonawcy pisma rozwiązującego tę umowę, niewydanie dyspozycji sporządzenia przez D. (...) noty obciążeniowej w związku z należną karą umowną, opieszałość w wykonaniu zadania realizacji przyłącza wodnokanalizacyjnego do bazaru przy ul. (...), brak należytej współpracy z pozostałymi komórkami jednostkami co wynikać miało wielokrotnie z opóźnienia w

przekazywaniu przez powoda lub podległych mu pracowników dokumentów, co stanowiło o utracie zaufania przez pracodawcę do powoda.

Z podanych przyczyn tylko część okazała się prawdziwa. Otóż istotnie w ocenie Sądu doszło w realiach ustalonego stanu faktycznego do tego, że w połowie listopada 2020 roku okazało się, że doszło do nieuprawnionego udostępnienia danych osobowych przez podlegającego powodowi pracownika. Sąd ustalił tu bowiem, że w zakładzie pracy pozwanego 3-krotnie dochodziło do wycieku danych osobowych związanych z D. (...), co wymagało stosownego zgłoszenia do urzędu ochrony danych. Sytuacja taka miała miejsce np. w przypadku K. K., której przełożonym był powód. Miała tu miejsce sytuacja jawnego wysłania wiadomości e-mail, inne osoby miały dostęp do adresu e-mail danej osoby. Wszyscy pracownicy muszą przeczytać instrukcję dot. ochrony danych. Pracownik musi się z tym zapoznać i to poświadczyć. Za tego rodzaju naruszenia niewątpliwie odpowiadał powód jako kierownik, sytuacje wycieków powtarzały się bowiem, kierownik powinien więc podjąć jakieś kroki aby takie sytuacje wyeliminować. Wyciek danych osobowych jest zaś zdarzeniem poważnym i w pełni zdaniem Sądu uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę.

Idąc dalej, przyczyna w postaci tego, że w grudniu 2020 roku doszło do nierozliczenia środków pieniężnych przez podległego powodowi pracownika, doprowadzenie do sytuacji, w której powód naraził pracodawcę na zarzut naruszenia dyscypliny finansów publicznych również okazał się prawdziwy. W tym zakresie Sąd ustalił, że J. B. w grudniu 2020 roku był inspektorem, do jego obowiązków należało zbieranie opłaty, rozliczenie wody, prądu, obsługa targowisk. Pracował on w dniu 24 grudnia 2020 roku, nie został poinformowany, że ten dzień jest wolny od pracy. Tego dnia zebrał on kwotę około 200 zł w gotówce. Pieniądże zostawił w kasetce zgodnie ze wcześniejszymi ustaleniami. Była ona zamykana, znajdowała się w D. (...). W pierwszym dniu pracy miała się zebrać komisja w składzie 3-osobowym, która miała przeliczyć gotówkę i dokonać jej przekazania. Kasetka powinna zostać opróżniona w poniedziałek. Jeśli inkasent przyniósł pieniądze powinien jak najszybciej wpłacić je do kasy. Nie było jednak wiadomym, że 24 grudnia zbierane były pieniądze co wynikało z ww. pracy J. B. w dniu w którym nie powinien pracować. W konsekwencji kwota około 200 zł, która miała zostać wpłacona pierwszego dnia pracującego została wpłacona dnia 4 stycznia 2021 roku. W konsekwencji kwota ta wpłacona w 2021 roku została zaksięgowana jako przychód z 2020 roku. Cała ta perypetia była następstwem tego, że dany pracownik świadczył pracę w dniu, w którym nie powinien być jej świadczyć i nie był tego świadom. Wskazuje to na negatywną ocenę organizacji pracy w dziale, którym kierował powód, co miało jak widać daleko idące konsekwencje i nie zmienia tego to, że chodziło tu o kwotę około 200 zł czyli nie aż tak bardzo istotną. Przyczyna ta okazała się więc prawdziwa i konkretna.

Postępowanie dowodowe potwierdziło także, że miało miejsce niewydanie dyspozycji sporządzenia przez D. (...) noty obciążeniowej w związku z należną karą umowną. Również ta przyczyna w ocenie Sądu uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę. Mieliśmy tu do czynienia z procedurą dotyczącą kary umownej, uchybienia, które taką procedurę tamują, ze strony osoby zajmującej stanowisko kierownicze, zdaniem Sądu uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę.

Natomiast przyczyny takie jak: w grudniu 2020 roku przekazanie do D. (...) informacji o wypowiedzeniu umowy z dnia 28 lipca 2020 roku przez wykonawcę i doprowadzenie do wydatkowania środków finansowych, podczas gdy w styczniu 2021 roku powód zaproponował skierowanie do wykonawcy pisma rozwiązującego tę umowę, opieszałość w wykonaniu zadania realizacji przyłącza wodnokanalizacyjnego do bazaru przy ul. (...) oraz brak należytej współpracy z pozostałymi komórkami jednostkami co wynikać miało wielokrotnie z opóźnienia w przekazywaniu przez powoda lub podległych mu pracowników dokumentów nie zasługiwały na uznanie. W realiach niniejszej sprawy pracodawca nie wykazał (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) prawdziwości tych przyczyn. Dostępny materiał dowodowy odnosił się do tych okoliczności jedynie szczątkowo i w ocenie Sądu nie można było w jego oparciu przypisać powodowi odpowiedzialności za te zdarzenia. Ponadto przyczyna podana jako w grudniu 2020 roku przekazanie do D. (...) informacji o wypowiedzeniu umowy z dnia 28 lipca 2020 roku przez wykonawcę i doprowadzenie do wydatkowania środków finansowych podczas gdy w styczniu 2021 roku powód zaproponował skierowanie do wykonawcy pisma rozwiązującego tę umowę była niespójna, nielogiczna i wyrwana z kontekstu a przez to nienadająca się do badania jej prawdziwości.

Wypowiedzenie było jednak ostatecznie uzasadnione albowiem zawierało w części przyczyny konkretne, prawdziwe i uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę. W tym względzie podnieść należy, iż wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę a przez to podane przyczyny nie muszą być szczególnie doniosłe, mieć jakiejś istotnej wagi. Ważnym jest aby wypowiedzenie nie było arbitralne, dowolne (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2019 r., I PK 20/18), co w realiach niniejszej sprawy z pewnością nie miało miejsca. Ponadto, wystarczającym jest ziszczenie się co najmniej jednej z podanych przyczyn wypowiedzenia, aby było ono uzasadnione (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 187/06, OSNP Nr 3–4/2008, poz. 35).

Postępowanie nie wykazało przy tym, że prawdziwą przyczyną zwolnienia powoda była jego odmienna orientacja seksualna. Po pierwsze wskazuje na to prawdziwość wyżej wskazanych przyczyn wypowiedzenia. Po drugie zaś postępowanie wykazało, że w zakładzie pracy pozwanego, w szczególności ze strony Dyrektora, brak było zachowań wskazujących na uprzedzenia w kierunku osób homoseksualnych, czy ich wyśmiewanie. Dyrektor, przełożony powoda ma wśród swoich znajomych osoby z inną orientacją seksualną i pracował z takimi osobami, nie ma on do nich żadnych uprzedzeń, nie przedrzeźniał powoda z powodu jego orientacji seksualnej. Odosobnione zeznania w tym zakresie świadek M. S. stojące w sprzeczności z zeznaniami reszty świadków i przesłuchanego w charakterze pozwanego M. W., przełożonego powoda nie zasługiwały w ocenie Sądu na wiarę. Nawet jednak, jeśli określone zachowania i postawy miałyby miejsce to nie dowodzi to jeszcze, że homoseksualizm powoda był rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia. Tego powód w każdym razie nie udowodnił.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty procesu poniesione przez pozwanego składa się wynagrodzenie reprezentującego go pełnomocnika ustalone zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, tekst jedn. Dz.U. 2023 poz. 1935. Z uwagi na nakład pracy pełnomocników pozwanego Sąd zasądził na od powoda na rzecz pozwanego wynagrodzenie w podwójnej wysokości stawki minimalnej.

Z podniesionych orzeczono jak w sentencji.