

Sygn. akt IV P 25/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2017r.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w K.

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Andrzej Matkiewicz
Ławnicy:	A. N. R. P.
Protokolant:	st. sekr. sądowy Elżbieta Marciniak

po rozpoznaniu w dniu 21 czerwca 2017 r.

sprawy E. K.

przeciwko R. Sp. z o. o

o zapłatę odszkodowania w kwocie 85.516,98 zł

I. powództwo oddala;

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2039,96 (dwa tysiące trzydzieści dziewięć zł 96/100) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

Powód E. K. wniósł pozew o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne.

W uzasadnieniu pozwu podał, że był zatrudniony u pozwanego od 13 marca 2001r. na stanowisku dyrektora, miał również umocowanie do reprezentacji spółki – matki pozwanego P. sp. z o. o w B.. Sytuacja uległa zmianie po zmianie struktury właścicielskiej w firmie (...) z o. o w B.. Powodowi zostały cofnięte pełnomocnictwa, został on zobowiązany do powstrzymania się od rozporządzania majątkiem pozwanego i zaciągania w jego imieniu zobowiązań. W grudniu 2015r. w okresie urlopu wypoczynkowego powoda został on zobowiązany do zwrotu samochodu służbowego. W miesiącu lutym 2016r. pozwany odmówił udzielenia powodowi urlopu wypoczynkowego. Z uwagi na stan zdrowia powód do 14 czerwca 2016r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. W trakcie korzystania ze zwolnienia lekarskiego powód został poproszony o przybycie w dniu 13 czerwca 2016r. do C.. Tam oświadczone mu, że dotychczasowe warunki wynagrodzenia powoda są nie do przyjęcia i że pozwany dokonuje zmiany warunków pracy polegające, że powód otrzyma stanowisko dotyczące spraw ekonomicznych z wynagrodzeniem 3000 zł. Powód oświadczył, że jest na zwolnieniu lekarskim, a ponadto jest w okresie ochronnym z powodu wieku emerytalnego. Pozwany stwierdził wówczas, że i tak musi wypowiedzieć warunki pracy. Powód podniósł, że nie otrzymał pisma wypowiedzającego warunki pracy i płacy.

W dniu 15 czerwca 2016r. po stawieniu się do pracy zwrócił się do pozwanego na piśmie o dostarczenie mupisma zmieniającego nowe warunki zatrudnienia. Powód otrzymał także pismo ale z datą 15 czerwca 2016r. a nie z datą 13 czerwca 2016r. z miejscem sporządzenia B., a nie C..

W ocenie powoda ta okoliczność stanowi, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest wadliwe ponadto powód kwestionuje przyczynę – likwidację stanowiska gdyż na spotkaniu w dniu 13 czerwca 2016r. jedynym tematem była wysokość dotychczasowego wynagrodzenia powoda, a zaproponowane warunki pracy i płacy zostały sformułowane w taki sposób aby powód ich nie przyjął, bądź też aby ostatecznie zniechęcić powoda do zatrudnienia i rozwiązania umowy o pracę przez samego powoda.

Pismem procesowym z dnia 7 listopada 2016r. powód zmodyfikował żądanie pozwu wnosząc o zasądzenie odszkodowania w wysokości 71.158,75 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu pozwanemu.

Pozwany – R. sp. z o. o w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zarzucił, że spółka w której pracował powód była spółką zależną od spółki (...) sp. z o. o, w której od listopada 2015r. jedynym udziałowcem jest Przedsiębiorstwo Usługowo – Handlowe (...) sp. z o. o w M., którego nowy zarząd odwołał udzielone powodowi pełnomocnictwa aby mieć realny wpływ na funkcjonowanie i podejmowanie decyzji przez pozwanego. Pozwany podniósł, że powód świadczył pracę do 13.11.2015r., a następnie przebywał bądź na zwolnieniu lekarskim bądź korzystał z urlopu wypoczynkowego, a od 1 stycznia 2016r. do 14 czerwca 2016r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. W takiej sytuacji pozwany poprosił powoda o zwrot samochodu służbowego, którego udostępnienie miało służyć do wykonywania obowiązków służbowych. Pozwany zarzucił ponadto, że w dniu 13 czerwca 2016r. powodowi wręczono wypowiedzenie warunków pracy i płacy ale powód odmówił jego przyjęcia, natomiast na jego żądanie zostało mu dostarczone w dniu 16 czerwca 2016r., przy czym z uwagi na fakt, iż pismo w dniu 13 czerwca 2016r. pozostało u M. D. (1), pozwany wydrukował ponownie pismo wypowiadające warunki pracy i płacy z datą 15 czerwca 2016r. Pozwany zarzucił, że nie zostały naruszone przepisy art. 39 kp i art. 41 kp, albowiem wypowiedzenie warunków pracy i płacy nastąpiło z przyczyn określonych w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w wyniku zmian organizacyjnych zostało bowiem zlikwidowane stanowisko pracy powoda, albowiem zarząd spółki w sposób bezpośredni prowadzi działalność w poszczególnych gospodarstwach.

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

13 marca 2001r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie z zawartą umową o pracę powód został zatrudniony na stanowisku dyrektora z wynagrodzeniem 4,5 – krotności wynagrodzenia miesięcznego w sektorze przedsiębiorstwa gospodarki narodowej (bez wypłat z zysku). (d. akta osobowe powoda).

Powód posiadał pełnomocnictwa do reprezentowania spółki przed organami władzy, urzędami, bankami, kontrahentami, składania oświadczeń woli w imieniu spółki (d. pełnomocnictwo k. 22 akt).

Powód posiadał również pełnomocnictwo do sporządzania i podpisywania deklaracji podatkowych, podpisywania dokumentów i pism oraz składania pism i dokumentów kierowanych do organów podatkowych spółki – matki pozwanej – Spółki (...) sp. z o. o w B. (d. pełnomocnictwo k. 25).

Udziałowcem pozwanej spółki była spółka (...) sp. z o. o, która posiadała całość udziałów spółki (d. odpis KRS k. 113 – 114).

W listopadzie 2015r. spółka – Przedsiębiorstwo Usługowo – Handlowe (...) z o. o w M. kupiła wszystkie udziały spółki (...) sp. z o. o (bezsporne).

Pismem z dnia 10.11.2015r. nowy zarząd odwołał udzielone pełnomocnictwa do czasu ustalenia nowych zasad współdziałania z nowym zarządem (d. odwołanie pełnomocnictw k. 40 – 41).

Do listopada 2015r. w strukturze organizacyjnej pozwanej spółki przewidziane było m. in. Stanowisko dyrektora i asystenta dyrektora, specjalista ds. budow. i inwestycji. Po listopadzie 2015r. w strukturze organizacyjnej spółki nie ma stanowiska dyrektora, asystenta dyrektora, specjalisty ds. budow. i inwestycji (d. struktura organizacyjna spółki k. 131 – 132 akt).

Powód świadczył pracę do dnia 13 listopada 2015r., od dnia 16 listopada 2016r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim bądź na urlopie wypoczynkowym, a od 4 stycznia 2016r. do 14 czerwca 2016r. przebywał na zwolnieniu lekarskim (d. listy obecności k. 122 – 129).

8 czerwca 2016r. pozwany wysłał powodowi zapytanie o możliwości spotkania się w dniu 13 czerwca 2016r. w C. w hotelu (...). Powód odpowiedział, że stawi się na godzinę 13.00 (d. mail k. 50 -51).

Spotkanie odbyło się z inicjatywy powoda (d. zeznania św. M. D. (1) k. 183 – 184).

W trakcie spotkania prezes zarządu pozwanej spółki przedstawił stanowisko spółki w sprawie wypowiedzenia warunków pracy i płacy powodowi, odczytał pismo. Wówczas powód oświadczył, że nie podpisze i nie przyjmie tego dokumentu gdyż jest na zwolnieniu. Powodowi zaproponowano nowe warunki pracy od 1 października 2016r. – stanowisko specjalisty ds. analiz ekonomicznych oraz wynagrodzenie w kwocie 3000,00 zł. Jako przyczynę zmian wskazano likwidację stanowiska dyrektora w związku ze zmianami organizacyjnymi wynikającymi z faktu, iż zarząd spółki dokonuje czynności w zakresie prowadzenia spraw spółki i jej reprezentacji. W związku z odmową przyjęcia prezes zarządu umieścił adnotację o odmowie przyjęcia, a pismo przekazał M. D. (1) (d. wypowiedzenie warunków pracy i płacy w aktach osobowych powoda, zeznania św. M. D. (1) k. 183 – 184, zeznania pozwanego P. K. k. 187, zeznania powoda k. 186 – 187).

Po odmowie podpisania wypowiedzenia umowy warunków pracy i płacy spotkanie się zakończyło, a powód opuścił hotel (d. zeznania św. M. D. (1) k. 183v – 184, pozwanego k. 187).

W dniu 15 czerwca 2016r. o godz. 19:24 i 20:22 powód mailem zwrócił się do pozwanego o doręczenie pisma dotyczącego zmiany warunków zatrudnienia, o którym była mowa w dniu 13 maja 2016r., a którego mu nie wręczono i nie mógł się z nim zapoznać (d. maile k. 52 – 53).

P. K. wydrukował ponownie pismo z komputera wstawiając datę „15 czerwca 2015r.”, pozostała treść pisma pozostawała bez zmian (d. zeznania pozwanego k. 187, wypowiedzenie warunków pracy i płacy k. 56).

16 czerwca 2016r. o godz. 7:48 P. K. wysłał na skrzynkę pocztową powoda informację, że w dniu dzisiejszym pismo będzie dostarczone do biura w B., jednocześnie zarzucając, że w dniu 13 czerwca 2016r. powód odmówił przyjęcia tego pisma (d. mail k. 55).

W dniu 16 czerwca 2016r. powód potwierdził odbiór pisma (bezsporne).

Od 17 czerwca 2016r. do 27 lipca 2016r. powód przebywał na urlopie wypoczynkowym, a od 27 lipca 2016r. ponownie na zwolnieniu lekarskim (d. listy płac za miesiąc czerwiec – wrzesień 2016r. k. 119 – 122).

Powód w czerwcu 2016r. był w okresie ochronnym z powodu wieku przedemerytalnego (bezsporne).

Stan faktyczny sprawy Sad ustalił na podstawie akt osobowych powoda, pełnomocnictw k. 22, 25, odwołania pełnomocnictw k. 40 – 41, odpisu KRS k. 113 – 114, struktury organizacyjnej spółki k. 131 – 132, listy obecności k. 122 – 129, maili stron k. 50 – 51, 52 – 53, 55, pisma wypowiadającego warunki pracy i płacy powoda k. 56, zeznań świadka M. D. (1) k. 183v – 184, zeznań pozwanego P. K., zeznań powoda w zakresie odmowy przyjęcia wypowiedzenia warunków pracy i płacy k. 186 – 187).

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka M. D. (1). Zeznania świadka są logiczne spójne, uzupełniają się z zeznaniami pozwanego, tworząc spójną całość.

Sąd dał wiarę również zeznaniom pozwanego co do przebiegu spotkania w dniu 13 czerwca 2016r. w C.. Zeznania pozwanego w tym zakresie są spójne z zeznaniami świadka M. D.. Sąd również dał wiarę zeznaniom pozwanego co do okoliczności daty „15 czerwca 2016” figurującej w piśmie wypowiadającym powodowi warunki pracy i płacy, a doręczonym powodowi w dniu 16 czerwca 2016r. W sytuacji kiedy pismo wypowiadające warunki pracy, którego powód nie przyjął w dniu 13 czerwca 2016r. pozostawało w dyspozycji świadka M. D. to należy przyjąć za wiarygodne twierdzenia pozwanego, że w związku z żądaniem powoda zgłoszonym w dniu 15.06.2016r. o doręczenie mu pisma, o którym była mowa w dniu 13 czerwca 2016r. pozwany, drukując pismo dla powoda wstawił datę „15 czerwca 2016r”.

W ocenie Sądu roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie. W pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć czy w dniu 13 czerwca 2016r. powód miał normalną możliwość zapoznania się z pismem wypowiadającym mu warunki pracy i płacy i czy w czasie spotkania takie pismo w ogóle istniało.

W ocenie Sądu zebrany materiał dowodowy w sprawie daje podstawy do stwierdzenia, że w dniu 13 czerwca 2016r. pozwany próbował wręczyć powodowi wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Świadczą o tym zeznania świadka M. D., pozwanego, jak i samego powoda. Z zeznań powoda w sposób jednoznaczny wynika, że po otrzymaniu informacji od pozwanego odmówił on przyjęcia (podpisania pisma). Sam powód w swoich zeznaniach mówi, że pozwany trzymał kartkę, której treści jednak nie widział, jednakże jednocześnie zeznał, że nie podpisze tego absolutnie.

W ocenie Sądu w tym konkretnie zachowaniu powoda należy traktować jako realną możliwość zapoznania się z treścią pisma. Powód miał możliwość zapoznania się z pismem, a następnie jego przyjęcia, czy też odmowy podpisu. To stanowcze zachowanie powoda „absolutnie nie podpiszę” skutkowało tym, że powód stracił szansę na zapoznanie się z pismem. Nielogicznym natomiast jest aby pozwany w obecności świadka domagał się od powoda podpisania dokumentu o zupełnie innej treści aniżeli o której mówił w czasie spotkania.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy pracownikowi jest jednostronnym oświadczeniem woli pracodawcy, który wywołuje swój skutek w chwili złożenia go pracownikowi. Kodeks pracy nie zawiera kwestii wynikającej zasady składania oświadczenia woli co do oświadczeń składanych przez strony stosunku pracy zastosowanie znajduje art.61 kc w związku z art. 300 kp. Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie jest zatem złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Ponieważ dla oświadczenia woli o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy przewidziana została forma pisemna, oświadczenie woli uważa się złożone adresatowi z chwilą prawidłowego doręczenia mu pisma zawierającego to oświadczenie.

Dla spełnienia warunku złożenia pracownikowi oświadczenia woli jest konieczne, aby adresat rzeczywiście zapoznał się z treścią pisma. Spośród możliwych koncepcji skutecznego złożenia oświadczenia woli (teoria oświadczenia, teoria wysłania, teoria doręczenia, teoria zapoznania) ustawodawca polski dokonał wyboru teorii doręczenia. Teoria ta na gruncie art. 61§ 1 kc oznacza nie tyle dostarczenie oświadczenia do rąk własnych adresata, co doręczenie w taki sposób, że adresat ma możliwość zapoznania się z jego treścią.

Innymi słowy, odmowa odbioru pisma czy też nieodebranie pisma z placówki pocztowej, mimo dwukrotnego awizowania pisma, nie ma wpływu na skutek złożenia oświadczenia woli, gdyż awizowanie przesyłki stwarza domniemanie możliwości zapoznania się adresata z treścią pisma zawartego w przesyłce. Jednakże dla przyjęcia domniemania (faktycznego), że pisemne oświadczenie woli zostało złożone pracownikowi niezbędne jest stwierdzenie, iż pracownik mógł się zapoznać z treścią tego oświadczenia. Konieczne jest zatem wykazanie, że zaistniała taka sytuacja, w której było możliwe rzeczywiste zapoznanie się adresata z treścią oświadczenia woli, a nie doszło do tego zapoznania z woli adresata.

Sąd Rejonowy podziela w tym zakresie poglądy wyrażone przez Sąd Najwyższy, że z art. 61§1 zdanie pierwsze kc w związku z art. 300 kp wynika, iż oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę, czy też wypowiedzenie warunków pracy i płacy wywiera skutek prawny w momencie, w którym adresat tego oświadczenia woli (pracownik) mógł realnie zapoznać się z jego treścią (por. uchwałę z dnia 6 października 1998r., III ZP 31/98, OSNAPiUS 1999 Nr 3, poz. 80; uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 9 września 1999r. III ZP 5/99, OSNAPiUS

2000 Nr 4, poz. 131; OSP 2000 nr 87-8, poz.103, z głosem T. Liszcz oraz wyroki z dnia 16 marca 1995r. I PRN 2/95, OSNAOiUS 1995 Nr 18, poz. 229; z dnia 9 grudnia 1999r., I PKN 430/99, OSNAPiUS 2001 Nr 9, poz.309; z dnia 26 listopada 2003r. I PK 490/02, OSNP 2004 Nr 20, poz. 353 oraz z dnia grudnia 2008r. I PK 88/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 4, s. 196). W sytuacji, gdy pracownik, mając realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli, z własnej woli, celowo nie podejmuje przesyłki zawierającej to oświadczenie, czy też odmawia jej przyjęcia, należy przyjąć, iż zostało mu ono skutecznie złożone (por. wyroki: z dnia 11 grudnia 1996r., I PKN 36/96, OSNP 1997 Nr 14, poz. 251; z dnia 13 grudnia 1996r., I PKN 41/96, (...) 1997 Nr 13, poz. 268; z dnia 23 stycznia 1998r. , I PKN 501/97, OSNP 1999 Nr 1, poz. 15).

W ocenie Sądu odmowa podpisu pisma przez powoda była równoznaczną z odmową zapoznania się z jego treścią. To zachowanie się powoda spowodowało, że mając możliwość zapoznania się z treścią pisma do jego zapoznania nie doszło. Sam powód nawet w pozwie przyznaje, że miał możliwość zapoznania się z treścią pisma o czym świadczy sformułowanie (k. 6) pozwu „Powód nie zabrał pisma, zmieniającego proponowane mu nowe warunki streszczonego przez...”

Dlatego też w ocenie Sądu zostały spełnione przesłanki art. 61 kc w związku z art. 300 kp.

Zgodnie z treścią art. 5 ust.5 ppkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (j.t. Dz. U. 2016. 1474) w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Natomiast z przepisu art. 5 ust. 4 cyt. Ustawy wynika, że wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy, o którym mowa w art. 41 kp, jest dopuszczalna niezależnie od okresu trwania urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Przepisy art. 5 ust. 3 – 6 cyt. ustawy stosuje się do tak zwanych zwolnień „indywidualnych” (art. 10 ust. 1 cyt. Ustawy).

W niniejszej sprawie pozwany wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy wskazując jako przyczynę likwidację stanowiska, które powód zajmował w związku z przejęciem przez zarząd czynności w zakresie prowadzenia spraw i reprezentowania spółki.

Sąd nie jest uprawniony do badania celowości, zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia, zmian struktury organizacyjnej zakładu. Kwestia ta należy bowiem do sfery organizacyjnej (autonomicznej) pracodawcy.

Jest to strefa działalności pracodawcy, która nie podlega ocenie w przedmiocie zasadności wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy. Ocenie podlega jedynie kwestia prawdziwości, czy też pozorności likwidacji stanowiska, jako bezpośredniej przyczyny takiego wypowiedzenia.

W niniejszej sprawie w sposób bezsporny co wynika z zeznań świadka M. D. i zeznań pozwanego nowego właściciela prowadzi praktykę bezpośredniego zarządzania spółkami i gospodarstwami przez zarząd. W związku z powyższym została podjęta decyzja o likwidacji stanowiska pracy powoda – dyrektora i w związku z powyższym zostały cofnięte mu pełnomocnictwa do reprezentowania pozwanej spółki na zewnątrz.

W niniejszej sprawie w ocenie Sądu nie doszło do pozornej likwidacji stanowiska Dyrektora pozwanej spółki. Większość zadań dyrektora została przejęta przez zarząd spółki, a są to istotne zadania także jak reprezentowanie spółki przed sądami, organami władzy, urzędami, bankami, kontrahentami, składania oświadczeń woli w imieniu spółki, prowadzenie i zarządzanie spółką. Pracodawca ma dopuszczalne prawo i niczym nieograniczone do podjęcia decyzji o tym, że czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być przeniesione innym pracownikom (na innych stanowiskach pracy), a nawet osobom (podmiotom) nie pozostającym z pracodawcą w stosunku pracy. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo, że nadal określone zadania się wykonuje na rzecz pracodawcy (por. wyrok SN z 12.01.2001r. I PKN 541/00 OSNP 2003/11/269, z 12 grudnia 2001 I PKN 733/00, OSNP 2003/23/569).

Przepis § 1 art. 42 kp nakazuje do wypowiedzeń wynikających z warunków pracy i płacy stosować przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę w sposób odpowiedni. Wypowiedzenie zmieniające musi być uzasadnione, a o ocenie zasadności decydują także zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy.

Orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że już samo cofnięcie pełnomocnictw do czynności zwykłego zarządu stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy (por. wyrok SN z dnia 2 września 1999r. I PKN 249/99 OSNP 2000/24/901).

W niniejszej sprawie w związku z cofnięciem pełnomocnictw powodowi zlikwidowano de facto jego stanowisko pracy.

Pozwany nie mógł rozwiązać z powodem umowy o pracę z uwagi na fakt iż powód jest w okresie ochronnym, o którym mowa jest w art. 39 kp. Powód jak wynika z akt osobowych ukończył Akademię Rolniczo – (...) w O., z zawodu jest inżynierem rolnictwa. Posiada również stopień naukowy Doktora Nauk Rolniczych w zakresie agronomii. Pozwany zaproponował powodowi stanowisko nie kierownicze – specjalisty ds. analiz ekonomicznych, uwzględniając rodzaj prowadzonej przez pozwaną spółkę działalności gospodarczej – związanej z rolnictwem, praca jaką miał wykonywać powód odpowiadała jego kwalifikacjom. Natomiast jeśli chodzi o kwestię zaproponowanego wynagrodzenia to należy mieć na uwadze, że stanowisko niekierownicze jest z reguły niżej płatne od kierowniczego. Ponadto należy mieć na uwadze fakt, iż zakres obowiązków jakie spoczywały na powodzie jako dyrektora spółki był o wiele większy i o wiele większa była odpowiedzialność aniżeli na stanowisku specjalisty analiz ekonomicznych, jak również fakt, iż poprzednim właścicielem była firma zagraniczna. Nowy udziałowiec – firma polska, znająca realia rynków tym terenu (...) wynagrodzenie na stanowisku specjalisty analiz ekonomicznych dostosowała niejako do wynagrodzenia odpowiadającego stanowisku jakie zostało zaproponowane powodowi.

Dlatego też mając powyższe okoliczności na względzie Sąd na podstawie art. 45§ 1 kp a contrario powództwo powoda oddalił.

O kosztach procesu zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy Sąd orzekł na podstawie art. 98§1 kpc.