

*Sygn. akt IV P 593/13*

**WYROK**  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 11 lipca 2014 r.*

*Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy*

*w składzie:*

<b>Przewodniczący:</b>	<b><i><u>SSR Agata Mularska-Karamon</u></i></b>
<b>Ławnicy:</b>	Jan Dudarowski, Marta Działkowiak
<b>Protokolant:</b>	Sylwia Rosa

***po rozpoznaniu w dniu 11 lipca 2014 r. w Lubinie***

***na rozprawie sprawy***

***z powództwa M. G.***

***przeciwko (...)***w L.

***o odszkodowanie***

I. zasądza od strony pozwanej (...)w L. na rzecz powódki M. G. kwotę 22.200,00 zł brutto (dwadzieścia dwa tysiące dwieście złotych) - tytułem odszkodowania,

II. w pozostałym zakresie powództwo oddała,

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Lubinie) kwotę 1.110,00 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

## UZASADNIENIE

Powódka M. G. w pozwie skierowanym przeciwko (...)w L. domagała się zasądzenia odszkodowania w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę w kwocie 30.000 zł . W uzasadnieniu podała, że była zatrudniona u strony pozwanej od 2007r. na stanowisku dyrektora Wydziału (...). Strona pozwana wypowiedziała jej umowę o pracę wskazując jako przyczyny: naruszenie ustawy o zamówieniach publicznych przy zawieraniu umowy z firmą (...), nieprowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników (...), niewłaściwe prowadzenie akt osobowych kierowników placówek podległych, nieprawidłowości w zakresie BHP.

Powódka wskazała, że zarzuty jej stawianie są nieprawdziwe.

Strona pozwana (...)w L. wniosło o oddalenie powództwa, wskazując, że omyłkowo w wypowiedzeniu zarzuciła, powódce brak nadzoru nad zawarciem umowy z (...), gdy tymczasem chodziło o brak nadzoru nad zawarciem

aneksu do umowy z (...). Zarzuciła, że treść wypowiedzenia nie może budzić żadnych zastrzeżeń i zaniedbania powódki uzasadniały dokonanie skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę. Dodatkowo wskazano, że powódka od 13.01.2011r. była nieobecna w pracy z powodu zwolnienia lekarskiego, urlopu macierzyńskiego, urlopu wypoczynkowego.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka M. G. była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od 2007. na stanowisku Dyrektora Departamentu (...)a po reorganizacji Dyrektora Wydziału (...)

Bezpośrednim przełożonym, powódki był sekretarz (...). Do obowiązków sekretarza należało koordynowanie pracy Wydziału (...)

Powódka przechodziła okresową kontrolę na stanowisku pracy. W 2007r. i w listopadzie 2010r. została oceniona bardzo dobrze. W październiku 2010r. otrzymała nagrodę pieniężną za wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych. Nagrody otrzymywała również w 2009r., 2008r.

Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 7.400 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie, k. 26,

- zestawienie absencji, k. 78,

- Regulamin Organizacyjny, k. 104,

- arkusze oceny pracy powódki z uzasadnieniem, a/o,

- przyznanie nagrody pieniężnej a/o, k. B 98, 48, 62, 59

Zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym (...) umowy zawierające oświadczenia woli w sprawach majątkowych w imieniu (...) podpisują dwaj członkowie zarządu lub jeden członek zarządu i osoba upoważniona przez zarząd, jeżeli skutkują powstaniem zobowiązań finansowych wymagają kontrasygnaty skarbnika. Dokumenty muszą być parafowane przez osobę sporządzającą, dyrektora wydziału, radcę prawnego, jako niebudzące zastrzeżeń pod względem formalno-prawnym. Obieg dokumentów reguluje instrukcja kancelaryjna.

W (...)w L. zgodnie z regulaminem Organizacyjnym (...)w L. z 2004r. funkcjonował Wydział (...).

Do zadań Wydziału (...)należało m.in.:

- prowadzenie spraw kadrowych pracowników oraz kierowników jednostek podległych,

- w zakresie BHP:

- prowadzenie spraw bhp w zakresie szkoleń i badań wstępnych i okresowych,

- rejestracja, kompletowanie i przechowywanie dokumentów dot. wypadków przy pracy, chorób zawodowych i badań środowiska pracy,

- udział w postępowaniach powypadkowych,

- współpraca z inspekcją pracy,

- dbanie o konserwację sprzętu przeciwpożarowego,

- ustalanie norm przydziału odzieży ochronnej i środków ochrony osobistej

Do zadań wszystkich dyrektorów należało m.in. nadzorowanie przestrzegania przepisów bhp i p.poż.

Do obowiązków powódki zgodnie z kartą stanowiskową należało:

- kierowanie pracą Wydziału,
- nadzorowanie przestrzegania przepisów bhp i p.poż,
- przygotowywanie projektów aktów prawnych,
- wykonywanie czynności zleconych

W 2011r. utworzono Biuro zamówień publicznych jako wyodrębnioną komórkę. Oraz służbę BHP.

Dowód; - Regulamin Organizacyjny z 2004r. , k. 106, 114, 117,105

- Regulamin Organizacyjny z 2010, k. 230r.,
- karta stanowiskowa, a/o B 93

W dniu 28.12.2004r. (...)w L. zawarło umowę z (...)na świadczenie publicznych usług telefonicznych. Umowę podpisali za ramienia (...): s., w. przy kontrasygnacie skarbnika (...). Na umowie znajduje się również nieczytelny podpis radcy prawnego (...) E. M.. Podpis rad. pr. E. M. znajduje się również na aneksie z dn. 1.09.2006r.

Umowa ta była anektowana w dn. 30.11.2005r. . Na aneksie znajdują się podpisy tych samych osób. Brak jest widocznej pieczęci radcy prawnego. Widoczny jest natomiast nieczytelny podpis zbliżony do podpisu rad. pr. E. M.. W dniu 9.01.2008r. zawarto kolejny aneks do umowy, którym przedłużono czas obowiązywania umowy od stycznia 2008r. do 9 stycznia 2011r. Na aneksie tym podpisy są niewidoczne.

Dowód; - umowa (...).12.2004, k. 32-37,

- aneks (...).11.2005r., k. 38-39,
- aneks (...).09.2006r., k. 41,
- aneks z dn. 9.01.2008r., k. 31,
- protokół oceny umowy, k. 190,
- instrukcja obiegu i kontroli dokumentów, k. 192-194

Wydział nadzorowany przez powódkę odpowiedzialny był za prowadzenie ewidencji czasu pracy.

System komputerowy funkcjonujący w (...) był użytkowany od około 20 lat. System kadrowy nie był zintegrowany z systemem płacowym. Na polecenie powódki modernizowano system.

W systemie komputerowym prowadzono ewidencję czasu pracy pracowników (...), która wykazywała nominalny czas pracy, absencje chorobowe i inne i urlopy wypoczynkowe.

W systemie komputerowym nie ewidencjonowano godzin nadliczbowych i wyjść prywatnych.

System nie zezwalał na wydrukowanie indywidualnej karty czasu pracy pracownika.

Ewidencja nadgodzin była prowadzona w osobnym zeszycie, w którym wpisywane były przepracowane godziny nadliczbowe pracownika, zatwierdzone podpisem przełożonego a następnie sekretarza (...).

W (...)znajdował się również zeszyt, w którym ewidencjonowano wyjścia prywatne. Znajdował się początkowo w wydziale kadr, następnie w sekretariacie głównym.

Na polecenie pracodawcy godziny nadliczbowe były rekompensowane wyjściami prywatnymi.

Co miesiąc wydział powódki przedstawiał na zebraniach z kadrą zarządzającą wykaz przepracowanych nadgodzin dla poszczególnych pracowników.

Taki sposób ewidencjonowania czasu pracy funkcjonował w (...) od lat. Próba wprowadzenia zmian była utrudniona przez niedoskonałości sytemu informatycznego. Dane dotyczące nadgodzin można było wprowadzić tylko za dany miesiąc a nie wstecz.

Zasadą w (...) było, że pracodawca nie wypłacał wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

W czasie kiedy powódka podjęła zatrudnienie pracownicy mieli zaewidencjonowaną dużą ilość nierozliczonych nadgodzin. W czasie pracy powódki , powódka starała się kwestię tę uregulować i rekompensować wyjściami prywatnymi, jednakże z uwagi na duży zakres obowiązków pracownicy nadal kumulowali bieżące godziny nadliczbowe. Pracodawca był o tym na bieżąco informowany.

Dowód; - zeznania świadków:

- częściowo A. L., k. 145-146,

- M. D. M.k. 239

- D. F., k. 146-147,

- A. Z., k. 241-242,

- G. L., k. 243-244

- zeznania powódki, k. 250

- ewidencja nadgodzin, k. 168

W (...) w wydziale nadzorowanym przez powódkę prowadzona akta osobowe kierowników placówek podległych. W związku z tym, że kierownicy tych placówek zatrudnieni byli w podległych jednostkach poza (...) część spraw kadrowych prowadziły kadry jednostek podległych, część zaś (...). Wiązało się to z koniecznością obiegu dokumentów.

Za prowadzenie akt w Wydziale (...) odpowiadała P. Z., J. K. i D. F. . W dniu 12.04.2011r. ( w czasie absencji powódki ) akta kierowników zostały przekazane do (...)w L.. Pismem z dnia 13.04.2011r. zostały do (...) zwrócone z informacją, że były prowadzone niezgodnie z przepisami i z prośbą o ich uporządkowanie . Zwrócono się również o ewidencję czasu pracy kierowników. Ewidencję tę prowadziły kadry placówek podległych.

Dowód; - pismo z dn. 13.04.2011r., k. 29

- zeznania świadków:

- częściowo A. L., k. 145-146,

- M. D. M., k. 239

- D. F., k. 146-147,

- A. Z., k., 241-242

- zeznania powódki, k. 250

Sprawami BHP w (...) zajmował się pracownik pan K.. Następnie w okresie do 11. 2010r. do 26.04.2011r. zatrudniony był A. K..

Do obowiązków specjalisty ds. BHP należało m.in.:

- nadzór i kontrola nad BHP, terminowe załatwianie spraw BHP, sporządzanie i przedstawianie pracodawcy rocznych analiz stanu BHP, informowanie o zagrożeniach BHP, kontrola warunków pracy i przestrzegania BHP, przedstawianie wniosków w zakresie BHP, udział w opracowaniu instrukcji BHP, prowadzenie rejestrów wypadków, i dokumentacji BHP, doradztwo w zakresie (...).

W kwietniu 2011r. ( w czasie nieobecności powódki) przeprowadzono audyt BHP w (...). Zlecono go L. N.. L. N. przeprowadził kontrolę dostarczonych jej do kontroli dokumentów z zakresu BHP. Nie przeprowadzała kontroli na stanowiskach pracy. Na wniosek L. N. w trakcie kontroli donoszono jej dodatkowe dokumenty, o które wnioskowała. Nie poinformowano pracownika A. K. o prowadzonej kontroli, nie żądano od niego wydania dokumentów. A. K. był odpowiedzialny za dokumentację z zakresu BHP, którą przechowywał w swojej szafie.

Po jego zwolnieniu nie zażądano od niego protokolarnego przekazania dokumentów.

Dowód; - świadectwo pracy,

- karta stanowiskowa, k. 226,

- zeznania świadka M. D. M., k. 240,

- zeznania świadka L. N., k. 240-241,

- zeznania powódki, k. 250

Strona pozwana w dniu 15.10.2013r. ( po stawieniu się powódki do pracy po długiej absencji) wypowiedziała powódce umowę o pracę wskazując jako przyczynę brak zaufania pracodawcy spowodowany stwierdzeniem licznych nieprawidłowości w sprawowaniu funkcji Dyrektora Wydziału (...)polegających na niewłaściwym nadzorowaniu Wydziału poprzez :

1. Zawarcie umowy o świadczenie publicznych usług telefonicznych nr (...) z naruszeniem przesłanki wyboru trybu postępowania. Ponadto w dniu 9.01.2008r. umowa ta została anektowana w zakresie terminu realizacji. Wydłużenie terminu trwania umowy naruszało ustawę o zamówieniach publicznych,
2. Nieprowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników (...) uwzględniającego pracę w godzinach nadliczbowych i wyjść prywatnych oraz brak rozliczenia godzin nadliczbowych za lata 2008-2010 dniami wolnymi lub wynagrodzeniami, co doprowadziło do zaległości mogących zakłócić prawidłową pracę urzędu,
3. Niewłaściwe prowadzenie akt osobowych kierowników (...) jednostek organizacyjnych oraz dyrektorów szkół – niezgodnie z rozporządzeniem z dn. 28.09.1996., w aktach osobowych znajdowały się dokumenty, które nie powinny być przechowywane w aktach oraz notatki pracowników nie stanowiące dokumentu,
4. Liczne nieprawidłowości w zakresie BHP stwierdzone w wyniku kontroli 15.04.2011r. polegające na braku opracowanych i udostępnionych pracownikom zatrudnionych na stanowisku robotniczym instrukcji stanowiskowych oraz instrukcji BHP obsługi maszyn i narzędzi, brak protokołów kontroli przez pracownika służby BHP warunków pracy oraz przestrzegania przez pracowników przepisów i zasad BHP, braku dokumentów potwierdzających informowanie pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych wraz z wnioskami, braku okresowych analiz

stanu bhp, zawierających propozycje przedsięwzięć mających na celu zapobieganie zagrożeniom oraz poprawę warunków pracy, nieprawidłowym prowadzeniu dokumentacji powypadkowej.

Dowód; - pismo z dn. 15.10.2013r., k. 4

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo podlegało uwzględnieniu co do zasady i częściowo co do wysokości dochodzonego roszczenia.

Powódka domagała się zasądzenia odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Zgodnie z treścią art. 45 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy orzeka stosownie do żądania pracownika o bezskuteczności wypowiedzenia albo o odszkodowaniu.

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego Sąd uznał, że strona pozwana w sposób nieuzasadniony wypowiedziała powódce umowę o pracę.

Sąd w całości dał wiarę przesłuchanym świadkom. Wszyscy świadkowie złożyli zgodne zeznania.

Z zeznań ich wynikało, że ewidencja czasu pracy była prowadzona w systemie komputerowym co do nominalnego czasu pracy oraz absencji chorobowych i urlopowych. Godziny nadliczbowe ewidencjonowane były w osobnym zeszycie zatwierdzone przez przełożonego dyrektora wydziału a następnie przez sekretarza (...). Nadto świadkowie zgodnie zeznali, że co do zasady godziny nadliczbowe rekompensowane były wyjściami prywatnym, sporadycznie tylko wypłacano wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

Co do zawarcia aneksu z firmą (...) świadkowie za wyjątkiem K. S. nie potrafili się wypowiedzieć. K. S., E. K. i G. L. zeznali jednak, że w (...) obowiązywał obieg dokumentów i przy zawieraniu jakiegokolwiek umowy projekt był sporządzany przez komórkę właściwą merytorycznie i sporządzano protokół oceny umowy. Umowa wraz z protokołem trafiała do komórki zamówień publicznych oraz do radcy prawnego ( który oceniał ją pod względem zgodności z prawem, ), do sekretarza i skarbnika. Po otrzymaniu akceptacji była podpisywana. Wprawdzie świadek S. zeznał, że Biuro Zamówień Publicznych jako odrębna komórka zostało utworzone w 2011r., to jednak z załączonych regulaminów organizacyjnych wynika, że przed 2011r. zamówieniami publicznymi zajmował się dział (...).

Odnosnie nieprawidłowości w aktach osobowych wypowiedzieli się świadkowie A. L., D. F., J. K. i A. Z.. Zeznali, że te nieprawidłowości w 6 aktach osobowych sprowadzały się do tego, że znalazły się w nich zapisy, które nie powinny się tam znaleźć ( spis inwentaryzacyjny i notatka kierownika). Zeznania tych świadków w tym zakresie były bardzo ogólne. Świadkowie wskazali, że akta prowadziły D. F., J. K. i A. Z.. Akta przed przekazaniem do (...)w L. nie zostały sprawdzone a przekazanie nastąpiło w czasie nieobecności powódki.

W zakresie BHP wypowiedziała się świadek A. N.. W tym zakresie Sąd dał wiarę jej zeznaniom, co do zakresu i sposobu przeprowadzenia kontroli i stwierdzonych nieprawidłowości. Sąd również dał jej wiarę co do faktu, iż dokumenty były jej donoszone przez pracowników działu kadr na jej wniosek. Sąd dał również wiarę zeznaniom A. K., co do prowadzenia spraw BHP oraz dokumentacji z tym związanej oraz, że A. N. nie kontaktowała się z nim w sprawie prowadzonej kontroli oraz kontrolowanej dokumentacji.

Sąd w całości dał również wiarę zeznaniom świadka M. D. M., co do oceny pracy powódki i stawianych jej zarzutów w piśmie wypowiadającym jej umowę o pracę.

W całości Sąd dał również wiarę zeznaniom powódki.

W oparciu o tak dokonaną ocenę materiału dowodowego Sąd przyjął, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce było nieuzasadnione.

**Co do zarzutu nr 1 wskazać należy, że:**

Umowę z (...) zawarto w 2004r. powódka wówczas nie była pracownikiem i nie mogła być odpowiedzialna za jej zawarcie.

Aneks został podpisany w 2008r. przez Zarząd (...), po akceptacji komórki zajmującej się zamówieniami publicznymi oraz radcy prawnego. Taki był bowiem jak to wynikało z zeznań powódki, E. K., G. K. i K. S. i M. D. M. obieg dokumentów. Skoro umowę zatwierdził radca prawny, to powódce nie można stawiać zarzutu zawarcia aneksu niezgodnie z ustawą o zamówieniach publicznych. Na marginesie zaznaczyć należy, że zarówno umowa jak i poprzednie aneksy zawierają parafę radcy prawnego.

**Co do zarzutu nr 2 wskazać należy, że:**

Powódka była odpowiedzialna za wydział, który miał w swych kompetencjach ewidencjonowanie czasu pracy pracowników (...). Nie można postawić powódce zarzutu nieprowadzenia ewidencji czasu pracy, ponieważ ewidencja była prowadzona. Ewidencjonowano nominalny czas pracy oraz absencje pracowników. Ewidencjonowano również godziny nadliczbowe. Godziny te były zatwierdzane przez dyr. merytorycznych i sekretarza, a powódka na comiesięcznych zebraniach przedstawiał poszczególnym dyrektorom informacje o ilości wypracowanych godzin nadliczbowych.

Powódce nie można podstawić skutecznego zarzutu braku rozliczenia tychże godzin, ponieważ o ich rozliczeniu decydował pracodawca czyli (...). Skoro decyzją (...) nie wypłacano wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, co kumulowało nadgodziny nierozliczone, to nie można z tego powodu stawiać zarzutu powódce. Rozliczano na polecenie pracodawcy nadgodziny wyjściami prywatnymi, a że nadgodzin było dużo, to skutkowało to ich kumulacją.

Kwestia sposobu rozliczania godzin nadliczbowych w systemie komputerowym nie stanowiła przyczyny wypowiedzenia. Bez znaczenia jest zatem podnoszenie przez zakład pracy, że ewidencja w tym systemie nie była prowadzona. Na marginesie wskazać należy, iż z zeznań A. L. wynikał, że system informatyczny nie pozwalał na drukowanie miesięcznej karty pracy i był niesynchronizowany z systemem płacowym. D. F. oceniła system: „systemem był jaki był”, a informatyk G. L. wskazał, że system nie spełniał oczekiwań i planowano zakup nowego, ale nie było na to środków. Powyższe potwierdziła też była (...) M. D. M.

**Co do zarzutu nr 3, wskazać należy, że:**

Zarzut ten wskazany został bardzo ogólnie i wynika z niego tylko tyle, że w aktach

osobowych znalazły się dokumenty, które nie powinny się tam znaleźć. Przy czym nie wiadomo, w ilu z 6 akt te dokumenty się znalazły, i jakiego rodzaju to były dokumenty i kto odpowiadał za ten fakt.

Świadkowie wskazali, że był to spis inwentaryzacyjny i w tym zakresie Sąd dał im wiarę. Jednak zauważyć należy, że w zasadzie obsługa kadrowa kierowników jednostek podległych miała miejsce w jednostkach podległych. W (...) znajdowały się tylko akta osobowe, co powodowało problemy natury formalnej. Aktami osobowymi kierowników zajmowało się trzech pracowników, którzy mieli to w swoim zakresie obowiązków. Przekazując akta do (...) w L., nie skontrolowali tych akt. Powódki w tym czasie nie było w pracy, zatem w ocenie Sądu nie można jej postawić zarzutu, że była ona odpowiedzialna za niewłaściwe prowadzenie akt osobowych. Nawet gdyby przyjąć, że były jakieś nieprawidłowości, to zdaniem Sądu nie były one tego rodzaju, aby mogły uzasadnić decyzje o wypowiedzeniu umowy powódce.

**Odnosnie zarzutu nr 4:**

(...) zatrudnia ponad 100 pracowników. Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z dnia 18 września 1997 r.) służbę bezpieczeństwa i higieny pracy stanowią wyodrębnione komórki organizacyjne jednoosobowe lub wieloosobowe. Pracodawca zatrudniający od

100 pracowników tworzy wieloosobową lub jednoosobową komórkę albo zatrudnia w tej komórce pracownika służby bhp w niepełnym wymiarze czasu pracy. Służba bhp podlega bezpośrednio pracodawcy. Osoba zatrudniana w ramach służby BHP musi posiadać odpowiednie kwalifikacje i wykształcenie kierunkowe.

Rozporządzenie określa również uprawnienia służby BHP.

Zatem z powyższych przepisów wynika, że specjalista ds. BHP zatrudniony w (...) podlegał bezpośrednio pod pracodawcę czyli pod(...). Pełnił funkcje doradcze w zakresie BHP. Jakikolwiek stwierdzone nieprawidłowości nie mogą być zatem przypisane powódce. Na marginesie zaznaczyć jednak należy, że audyt BHP przeprowadzony przez A. N. nie był pełen. Zatrudniony specjalista ds. BHP nie brał w nim udziału, nie był o nim poinformowany i nie przekazywał dokumentów, które miał w swoim posiadaniu. Skoro z zeznań A. N. wynikało, że brakowało dokumentów i były one na jej wyraźny wniosek donoszone przez pracownika kadr, to uznać można, że nie wszystkie dokumenty zostały przekazane do kontroli. Zatem protokół za audytu był nieprzydatny dla oceny stanu BHP.

Reasumując wskazać należy, że pracodawca wskazał niezasadne przyczyny wypowiedzenia. Były (...) (...) M. D. M. oceniał powódkę i jej pracę bardzo wysoko, co znalazło również potwierdzenia w aktach osobowych powódki

(okresowe oceny pracy powódki oraz nagrody pieniężne).

Z tego względu Sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy. W pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone, jako wygórowane.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego oparto o treść art. 98kpc. Orzeczenie o kosztach sądowych wydano na podstawie art. 113 uksc w zw. z art. 98 kpc.