

Sygn. VPa 110/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 listopada 2017 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz (spr.)

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska

SSO Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 28 listopada 2017 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa T. J. (1)

przeciwko (...) w P.

– S. S.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda T. J. (1) od wyroku Sądu Rejonowego IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Tryb. z dnia 11 października 2016r.

sygn. IV P 92/16

1. *oddala apelację,*

2. *zasądza od powoda T. J. (1) na rzecz pozwanego (...) w P. – S. S. kwotę 180,00 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.*

Sygn. akt V Pa 110/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 27 sierpnia 2016 roku powód T. J. (1) wniósł o uznanie za bezskuteczne rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pozwanego pracodawcę S. S. – (...) w P..

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż przyczyna uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy podana przez pracodawcę była nieprawdziwa, pozorna.

W odpowiedzi na pozew z dnia 3 października 2016 roku pozwany nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie w całości.

Na rozprawie w dniu 11 października 2016 roku powód sprecyzował zgłoszone powództwo podnosząc, iż wnosi o przywrócenie go do pracy.

Pozwany wniosł o oddalenie tak sprecyzowanego powództwa.

Wyrokiem z dnia 11 października 2016 roku wydanym w sprawie IVP92/16 Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo oraz zasądził od powoda T. J. (1) na rzecz pozwanego (...) w P. – S. S. kwotę 360,00 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

W dniu 3 stycznia 2005 roku powód T. J. (1) zawarł z pozwanym S. S. – (...) w P. umowę o pracę na okres próbny do dnia 31 marca 2005 roku na stanowisku referenta. Od dnia 1 kwietnia 2005 roku powód został zatrudniony na czas określony do dnia 30 czerwca 2005 roku na stanowisku referenta, a od 1 lipca 2005 roku na czas określony do dnia 31 grudnia 2005 roku.

W dniu 2 stycznia 2006 roku powód T. J. (1) zawarł z pozwanym S. S. – (...) w P. umowę o pracę na czas nieokreślony. Powód początkowo został zatrudniony na stanowisku aplikanta komorniczego.

W dniu 6 marca 2009 roku powód został powołany na stanowisko asesora komorniczego.

W okresie od 17 sierpnia 2012 roku do dnia 14 lutego 2013 roku powód był niezdolnym do pracy z powodu choroby.

W dniu 8 lutego 2013 roku powód złożył wniosek o urlop na okres od dnia 15 lutego 2013 roku do dnia 21 kwietnia 2013 roku.

Pismem z dnia 14 lutego 2013 roku poinformował powoda o udzieleniu urlopu jedynie za okres od dnia 15 lutego 2013 roku do 12 marca 2013 roku oraz wskazał na konieczność poddania się powoda lekarskim badaniom kontrolnym, wykonanym przez lekarza medycyny pracy w dniu 13 marca 2013 roku. W zakresie dalszego wniosku o udzielenie urlopu pozwany odmówił wskazując, iż urlop zostanie udzielony w okresie 01.07.2013r. – 31.08.13.r. po ustaleniu urlopów z innymi asesorami zatrudnionymi w kancelarii.

Pismem z dnia 21 lutego 2013 roku powód wniosł o udzielenie mu urlopu wychowawczego na okres od dnia 13 marca 2013 roku do dnia 19 kwietnia 2013 roku.

Pozwany wyraził zgodę na udzielenie urlopu.

W dniu 22 kwietnia 2013 roku powód stał się niezdolnym do pracy i niezdolność do pracy trwała do 20.10.2013 roku.

W dniu 15 października 2013 roku powód wniosł o udzielenie mu urlopu na okres od dnia 21.10.2013r. do dnia 15.11.2013r.

Pismem z dnia 18.10.2013r. pozwany nie wyraził zgody na urlop powoda wskazując na konieczność przedstawienia zaświadczenia o zdolności do pracy wystawionego przez lekarza medycyny pracy.

W okresie od 28.10.2013 roku do 08.11.2013r. powód był niezdolnym do pracy z powodu choroby.

W dniu 23.10.2013r. powód złożył wniosek o urlop wychowawczy za okres od dnia 18.11.2013r. do dnia 28.02.2014r.

W dniu 8 listopada 2013 roku powód złożył wniosek o udzielenie urlopu na żądanie w dniach 12 -15.11.2013r.

Pracodawca udzielił powodowi urlopu w dniach 12 -14.11.2013r.

W dniu 15 listopada 2013 roku powód stał się niezdolnym do pracy i niezdolność trwała do dnia 10 stycznia 2014 roku.

W związku z powyższą niezdolnością do pracy powód wniósł o przesunięcie urlopu wychowawczego na okres od dnia 13 stycznia 2014 roku do dnia 18 kwietnia 2014 roku.

Pozwany pracodawca pismem z dnia 19 lutego 2014 roku poinformował powoda o braku możliwości przesunięcia urlopu wychowawczego i że trwa on w okresie od 18.11.2013r. – 28.02.2014r. i w związku z powyższym w okresie urlopu wychowawczego nie przysługuje mu zasiłek chorobowy.

W okresie od 3 marca 2014 roku do dnia 21 marca 2014 roku powód przebywał na urlopie wypoczynkowym.

Pismem z dnia 24 lutego 2014 roku powód wniósł o udzielenie mu urlopu wychowawczego w okresie od 24 marca 2014 roku do 2 lipca 2014 roku.

Pozwany pismami z dnia 10 marca i 14 marca 2014 roku odmówił powodowi udzielenia urlopu.

W dniu 12 marca 2014 roku powód stał się niezdolnym do pracy i niezdolność trwała do dnia 21 października 2014 roku.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił powodowi prawa do zasiłku chorobowego za okres od dnia 12.09.2014r. do dnia 21.10.2014r.

W dniu 22.10.2014 roku powód wniósł o udzielenie mu 3 dni urlopu na żądanie tj. do dnia 24 października 2014 roku.

W okresach od 27.10.2014r. do 31.10.2014r., 3.11.2014 roku do 07.11.2014r., 10.11.2014r. 12.11.2014r. do 14.11.2014r., 17.11.2014r. do 21.11.2014r., 24.11.2014r. do 28.11.2014r., 01.12.2014r. do 5.12.2014r., 08.12.2014r. do 12.12.2014r. 15.12.2014r. powód pobierał zasiłek opiekuńczy z uwagi na chorobę żony a następnie synów.

W dniu 4 grudnia 2014 roku powód wniósł o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego za okres od dnia 16 grudnia 2014 roku do dnia 21 stycznia 2015 roku.

Pozwany pracodawca, pismem z dnia 18 grudnia 2014 roku udzielił powodowi urlopu do dnia 4 stycznia 2015 roku wskazując, iż urlop za 2014 roku zostanie mu udzielony w późniejszym terminie, a w dniu 5 stycznia 2014 roku ma się stawić w pracy w celu poddania się badaniu kontrolnemu lekarza.

W dniu 5 stycznia 2015 roku powód stał się niezdolnym do pracy z powodu choroby do dnia 9 stycznia 2015 roku, a od 12 stycznia 2015 roku rozpoczął pobierać zasiłek opiekuńczy z powodu choroby syna do dnia 16 stycznia 2014 roku. Od dnia 19 stycznia 2015 roku powód stał się niezdolnym do pracy i niezdolność trwała do dnia 8 kwietnia 2015 roku – data badania przez lekarza orzecznika ZUS.

W dniu 9 kwietnia 2015 roku powód telefonicznie wniósł o udzielenie mu urlopu na żądanie w dniach 9 i 10 kwietnia 2015 roku.

W dniu 13 kwietnia 2015 roku powód stał się niezdolnym do pracy i niezdolność trwała do dnia 24 lipca 2015 roku.

W okresach: 27 lipca - 31 lipca 2015 roku, 3 sierpnia 7 sierpnia 2015 roku, 10 sierpnia – 14 sierpnia 2015 roku powód korzystał z zasiłku opiekuńczego z uwagi na chorobę syna, w okresach 17 sierpnia - dnia 21 sierpnia 2015 roku , 24 sierpnia – 28 sierpnia 2015 roku z uwagi na chorobę żony, a w okresach 31 sierpnia – 4 września 2015 roku, 7 września - 11 września 2015 roku, 14 września – 18 września 2015 roku, 21 września – 25 września 2015 roku, 28 września – 2 października 2015 roku, 5 października – 9 października 2015, 12 października – 16 października 2015 roku z uwagi na chorobę syna.

W dniu 9 października 2015 roku powód wniósł o udzielenie mu zaległego urlopu wypoczynkowego za okres od dnia 17 października do dnia 22 listopada 2015 roku, którego pracodawca mu udzielił.

Pismem z dnia 12 listopada 2015 roku powód wniósł o udzielenie mu 2 dni wolnych z tytułu opieki na dzieckiem w dniach 23 i 24 listopada 2015 roku, o udzielenie mu dwóch wolnych dni od pracy w dniach 25 – 26 listopada 2015 roku jako odbiór za 15.08 i 26.12.2015r., o udzielenie urlopu wypoczynkowego w dniu 27 listopada 2015 roku, o udzielenie urlopu ojcowskiego w okresie od 30 listopada 2015 roku do dnia 13 grudnia 2015 roku i urlopu wypoczynkowego w dniach 14 grudnia 2015 roku – 20 stycznia 2016 roku.

Pozwany pracodawca pismem z dnia 20 grudnia 2015 roku udzielił powodowi 2 dni wolnych z tytułu opieki nad dzieckiem w dniach 23 – 24 listopada 2015 roku, udzielił urlopu ojcowskiego w okresie od 30 listopada 2015 roku do dnia 13 grudnia 2015 roku i odmówił uwzględnienia wniosku w pozostałej części, wezwał powoda do stawiennictwa w pracy w dniu 25 listopada 2015 roku pod rygorem ujemnych skutków prawnych.

Powód odebrał pismo w dniu 30 listopada 2015 roku.

W dniu 25 listopada 2015 roku powód stał się niezdolnym do pracy z powodu choroby i niezdolność trwała do dnia 29 listopada 2015 roku.

Na żądanie powoda zawarte w piśmie z dnia 1 grudnia 2015 roku T. J. (1) udzielono urlopu wypoczynkowego od dnia 14 grudnia 2015 roku do dnia 21 stycznia 2015 roku.

W dniu 21 stycznia 2016 roku powód stał się niezdolnym do pracy z powodu choroby i niezdolność trwała do dnia 20 lipca 2016 roku.

W dniu 14 lipca 2016 roku powód wniósł o udzieleniu mu urlopu wypoczynkowego w okresie od dnia 21 lipca 2016 roku do dnia 31 lipca 2016 roku.

Pismo wpłynęło do kancelarii pozwanego w dniu 20 lipca 2016 roku.

Powód nie kontaktował się z pracodawcą w celu ustalenia czy złożony wniosek będzie uwzględniony. Przed zakończeniem zwolnienia lekarskiego w dniu 20 lipca 2016 roku powód nie kontaktował się z pracodawcą odnośnie swojego powrotu do pracy po długotrwałej niezdolności do pracy, przeprowadzenia badań kontrolnych.

Pozwany pismem z dnia 21 lipca 2016 roku odmówił powodowi udzielenia urlopu w okresie wskazanym w powyższym wniosku. Wskazał, iż niestawiennictwo w pracy w dniu 22 lipca 2016 roku będzie uznane za nieusprawiedliwione.

Pismo zostało odebrane przez powoda w dniu 1 sierpnia 2016 roku.

Pismem z dnia 1 sierpnia 2016 roku powód poinformował pracodawcę, iż o odmowie udzielenia urlopu dowiedział się po jego zakończeniu tj. 01.08.2016r., oraz iż brak odpowiedzi na wniosek o urlop traktował jako jego udzielenie w terminie wskazanym we wniosku.

Za okres od dnia 1 sierpnia 2016 roku do dnia 12 sierpnia 2016 roku i do 16 sierpnia do dnia 25 sierpnia 2016 roku powód pobierał zasiłek opiekuńczy z uwagi na chorobę żony.

Pismem z dnia 8 sierpnia 2016 roku pozwany S. S. – (...) w P. złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazał na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci niestawienia się w pracy w dniach 21 lipca 2016r. – 22. lipca 2016 roku i od 25 lipca 2016 roku do dnia 29 lipca 2016 roku.

W uzasadnieniu pisma wskazał, iż w dniu 20 lipca 2016 roku do kancelarii komorniczej pozwanego wpłynął wniosek powoda o udzielenie urlopu od dnia 21 lipca 2016 roku do 31 sierpnia 2016 roku. Powód po złożeniu wniosku nie skontaktował się z pracodawcą, a jego obowiązkiem było upewnienie się czy pracodawca wyraził zgodę na udzielenie urlopu.

Wskazał, iż pismem z dnia 21 lipca 2016 roku nie wyraził zgodny na udzielnie urlopu we wnioskowanym terminie, m.in. z uwagi, iż wnioskodawca po długotrwałej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, przed dopuszczeniem do pracy winien był wykonać lekarskie badania kontrolne w celu ustalenia zdolności do pracy na dotychczasowym stanowisku. Kolejną okolicznością wskazaną w piśmie pozwanego, uniemożliwiającą udzielnie urlopu powodowi była okoliczność, iż na urlopie wypoczynkowym przebywał inny asesor komorniczy i obecność powoda w pracy była konieczna.

Powód oświadczenie pracodawcy odebrał w dniu 16 sierpnia 2016 roku.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dokumenty zawarte w aktach sprawy oraz załączone w aktach osobowych powoda uznając roszczenie powoda za niezasadne

Dokonując oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd I instancji wskazał, że w niniejszej sprawie powód T. J. (1) wniósł ostatecznie o przywrócenie go do pracy u pozwanego S. S. – (...) w P.. W ocenie powoda okoliczności wskazane przez pozwanego jako uzasadniające rozwiązanie z nim stosunku pracy były nieprawdziwe i pozorne.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany S. S. wnosił o oddalenie tak sprecyzowanego powództwa, podnosząc, iż rozwiązanie stosunku pracy z powodem było zasadne i prawidłowe.

Odnosząc się do powyższych ustaleń Sąd I instancji przywołał treść art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z powyższym dla uznania zasadności rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z winy pracownika konieczne jest zaistnienie następujących przesłanek:

- pracownik musi w sposób ciężki, czyli rażący, naruszyć podstawowe obowiązki jakie spoczywają na nim jako pracownik,
- działanie pracownika musi być zawinione, czyli pracownik działał z winą umyślną lub z rażącym niedbalstwem.

Przez ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych należy rozumieć takie zachowanie pracownika, które stanowi czyn bezprawny, sprzeczny z powinnościami ciężącymi na pracowniku jako na stronie stosunku pracy. Czyn taki może polegać zarówno na działaniu (np. znieważenie przełożonego, pobicie współpracownika), jak i na zaniechaniu (np. nieprzybycie do pracy, nie wykonanie polecenia pracodawcy). Istotne jest jednak, aby pozostawał on w kolizji z obowiązkami pracownika, i to z obowiązkami o charakterze prawnym. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony, oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy.

Sąd I instancji przypomniał jednocześnie, że okoliczności wskazane w oświadczeniu pracodawcy winny być konkretne, rzeczywiste i uzasadniające postawienie pracownikowi zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 56 § 1 k.p. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń względnie okoliczności, które, zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Przyczyna ta ma być konkretna i rzeczywista. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Konkretność przyczyny należy rozumieć w ten sposób, iż pracodawca ma wskazać w taki sposób przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem by była na tyle zrozumiała i weryfikowalna dla pracownika, by umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może przynieść pracownikowi określone korzyści. Ma być to dokonane w sposób na tyle jasny, by nie budziła wątpliwości zwalnianego pracownika co do tego z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (por. wyrok SN z 14.05.1999 r., I PKN 47/99, OSNP 2000/14/548; wyrok SN z 19.01.2000 r. I PKN 481/99, OSNP

2001/11/373W; wyrok SN z 10.05.2000 r., I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, wyrok SN z dnia 12 lipca 2012 r. II PKN 305/11 i inne).

Z ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy wynika, że pozwany pracodawca jako okoliczność uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z powodem wskazał na niestawienie się powoda w pracy w dniach 21 lipca 2016r. – 22.lipca 2016 roku i od 25 lipca 2016 roku do dnia 29 lipca 2016 roku.

Dokonując oceny oświadczenia pracodawcy Sąd I instancji doszedł do przekonania, iż spełnia ono wymogi formalne wynikające z art. 30 kodeksu pracy, także okoliczności wskazane przez pracodawcę jako przejawy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy uznać za opisane w sposób konkretny.

W ocenie Sądu Rejonowego spór stron dotyczył kwestii czy okoliczności te były prawdziwe, a następnie czy uzasadniały rozwiązanie stosunku pracy z powodem.

Jak wynika z wyводу Sądu Rejonowego w ocenie pozwanego nieobecności powoda w powyższych okresach należało uznać za nieusprawiedliwione. Powód zaś w postępowaniu pierwszoinstancyjnym podnosił, że był wówczas na urlopie, a o braku zgody na urlop dowiedział się po jego zakończeniu, brak jest więc w jego ocenie podstaw do przyjęcia, iż jego zachowanie naruszało jego podstawowe obowiązki w sposób ciężki.

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko pozwanego pracodawcy, iż powód po długotrwałej niezdolności do pracy wniósł o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego. Tymczasem zgodnie z przywołanym przez Sąd Rejonowy art. 229 § 2 k.p. w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku oraz na § 4 art. 229 k.p. stanowiący, iż pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

Istotnym jest zdaniem Sądu Rejonowego , iż badania takie może wykonywać jedynie lekarz medycyny pracy, tak więc zaświadczenia od lekarza leczącego, nie będącego lekarzem medycyny pracy nie pozwalają na dopuszczenie pracownika do pracy.

Z ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy wynika, że o powyższej okoliczności powód wiedział lub powinien był wiedzieć, bowiem od 2013 roku pozwany pracodawca na powyższą okoliczność kilkakrotnie zwracał mu uwagę, informował o konieczności przeprowadzenia badań przed dopuszczeniem do pracy, wyznaczał termin badania, powód jednak nie poddawał się nim z uwagi na kolejną niezdolność do pracy swoją lub członka rodziny.

Powyższe normy, zdaniem Sądu I instancji wskazują na konieczność przeprowadzenia badań kontrolnych przed dopuszczeniem pracownika do pracy, a więc przed udzieleniem mu urlopu wypoczynkowego, która to okoliczność jest traktowana w judykaturze i nauce prawa pracy jako dopuszczenie do pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, pozwany nie mógł udzielić powodowi urlopu wypoczynkowego bez uprzedniego badania kontrolnego, któremu powód się nie poddał. Powód zaś wiedząc o kończącym się okresie niezdolności do pracy nie podjął jakiegokolwiek próby kontaktu z pracodawcą w celu ustalenia m.in. terminu powyższego badania, nie próbował ustalić czy jest możliwość udzielenia mu urlopu, czy jego ewentualny urlop nie będzie sprzeczny z planami urlopowymi pozostałych pracowników, czy będzie możliwy do udzielenia biorąc pod uwagę z jednej strony okres wakacyjny, a drugiej strony konieczność zapewnienia prawidłowego funkcjonowania Kancelarii (...).

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że po złożeniu wniosku powód nie skontaktował się z pracodawcą czy urlop został mu udzielony pomimo, iż uprzednio miały miejsce zdarzenia odmowy udzielenia urlopu.

To pracodawca udziela pracownikowi urlopu wypoczynkowego, wprowadzie na wniosek pracownika, jednakże jest to jednostronna decyzja pracodawcy i należy zgodzić się z pozwanym, iż nie był on związany wnioskiem powoda co do jego

terminu, który należy traktować w tym zakresie jedynie jako propozycję. Samo złożenie wniosku jest niewystarczające konieczna w tym zakresie jest jednoznaczna zgoda pracodawcy. Powód takowej zgody nie uzyskał.

Biorąc pod uwagę wskazaną w ustaleniach faktycznych aktywność powoda w zakresie korzystania z przysługujących mu świadczeń urlopowych, świadczeń z ubezpieczenia społecznego Sąd Rejonowy uznał, że wiedza powoda dotycząca zasad korzystania z powyższych uprawnień była ponadprzeciętna i brak było podstaw do przyjęcia, że powód nie wiedział o konieczności uzyskania zgody.

Na te okoliczność wskazują w ocenie Sądu Rejonowego między innymi liczne wnioski powoda o urlop, z których część spotkała się w części lub w całości z odmową pracodawcy. W takiej sytuacji powód korzystał z innych przysługujących mu uprawnień.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd I instancji uznał, że powód posiadał wiedzę o konieczności przeprowadzenia badania kontrolnego przed dopuszczeniem go do pracy, o konieczności uzyskania zgody pracodawcy na urlop wypoczynkowy.

Tymczasem powód takich badań nie przeprowadził, nie uzyskał także zgody u pracodawcy na urlop wypoczynkowy.

W dalszej części swojego wyводу Sąd Rejonowy wskazał, że w dniu 21 lipca 2016 roku powód miał obowiązek stawić się w pracy i poddać badaniu kontrolnemu zleconemu przez pracodawcę i tego obowiązku nie wypełnił. W pracy nie stawił się w kolejnych dniach, a po zakończeniu sugerowanego okresu urlopu ponownie stał się niezdolnym do pracy. Zdaniem Sądu I instancji takie zachowanie rodzi wątpliwości m.in. czy powód w dniu 21 lipca 2016 roku odzyskał zdolność do pracy, której w zasadzie od sierpnia 2012 roku nie świadczył.

W oparciu o powyższe Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że pozwany prawidłowo uznał nieobecności powoda w dniach 21 lipca 2016r. – 22.lipca 2016 roku i od 25 lipca 2016 roku do dnia 29 lipca 2016 roku za nieusprawiedliwione, co w ocenie Sądu Rejonowego stanowiło rażące naruszenie dyscypliny pracy, a tym samym powód naruszył swoje obowiązki pracownicze w sposób ciężki, a takie zachowanie skutkowało uznaniem roszczeń powoda za niezasadne i podlegające oddaleniu.

Z tych wszystkich względów Sąd Rejonowy oddalił powództwo T. J. (1) oraz obciążył go obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pracodawcy.

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł powód T. J. (1), zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego w całości.

Zaskarżonemu orzeczeniu powód zarzucił:

- 1/ sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału przez ustalenie, że powód z własnej wyłącznej winy udał się na urlop wypoczynkowy w dniu 1 lipca 2016 roku w sytuacji, gdy pracodawca odpowiedział na wniosek urlopowy po terminie rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego;
- 2/ niewłaściwą interpretację art.229§ 2 k.p., przez przyjęcie, że konieczne jest badanie lekarskie, by skierować pracownika na urlop wypoczynkowy po zakończeniu okresu niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni;
- 3/ nie wyjaśnienie istnienia lub braku regulaminu pracy i istniejących w tej materii zwyczajów dotyczących urlopowania;
- 4/ nie wyjaśnienie winy umyślnej, ewentualnej lub rażącego niedbalstwa w rozpoczęciu urlopu przez powoda od 21 lipca 2016 roku;
- 5/ nie wyjaśnienie charakteru choroby powoda skutkującej niemożnością codziennego dojazdu 140 km z miejsca zamieszkania ze Z. do P. i z powrotem oraz wykonywania pracy asesora komorniczego.

W oparciu o powyższe zarzuty powód zaskarżył wyrok w całości i wniósł o jego zmianę przez:

a) przywrócenie powoda do pracy lub w przypadku uznania jego niecelowości zasądzenie odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia

ewentualnie

b) o przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania w celu uzupełnienia materiału dowodowego o istniejących zwyczajach stosowania urlopowania w kancelarii pozwanego i treści regulaminu pracy oraz niemożności wykonywania obowiązków asesora komorniczego ze względu na charakter choroby powoda.

W uzasadnieniu apelacji powód podniósł, że w kancelarii komorniczej był regulamin pracy, który niejednoznacznie określał procedury związane z uzyskiwaniem urlopu i wszystko odbywało się w sposób "zwyczajowy".

W odpowiedzi na apelację powoda- pozwany reprezentowany przez pełnomocnika radcę prawnego wniósł o:

1. oddalenie apelacji powoda w całości;
2. oddalenie wniosków dowodowych powoda, wskazanych w pkt 1, 2a, i b apelacji;

zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy- Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:

Apelacja nie jest zasadna.

Zaskarżony wyrok jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym materiale dowodowym jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje za własne, podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Przyjmuje ponadto, iż Sąd I instancji przeprowadził postępowanie dowodowe w zakresie niezębnym dla ustalenia okoliczności faktycznych mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia. Wskazać wypada, iż w myśl art. 227 KPC przedmiotem dowodu mogą być jedynie fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. O tym, które z faktów podnoszonych przez strony będą miały taki charakter, decydują normy prawa materialnego, które w postępowaniu mają zostać urzeczywistnione (wyr. SN z 4.3.2008 r., III UK 65/07, Legalis). Te z kolei ustala sąd na podstawie twierdzeń powoda, przytaczanych dla uzasadnienia zgłaszanego w postępowaniu żądania. Istotne znaczenie mają zatem jedynie te fakty, które odpowiadają hipotezom tych przepisów prawa materialnego, które mają zastosowanie w sprawie. Dlatego też art. 227 KPC znajduje zastosowanie nie przy ustalaniu faktów przez sąd, lecz przy podejmowaniu określonych rozstrzygnięć dowodowych (wyr. SN z 5.9.2008 r., I CSK 41/08, Legalis).

Z tego względu jak też stosując przepis art. 381 KPC Sąd Okręgowy nie uwzględnił wniosków dowodowych powoda zgłoszonych po raz pierwszy w postępowaniu apelacyjnym uznając je za spóźnione. Powołany przepis stanowi, że sąd odwoławczy nie może pominąć zgłoszonych dopiero w postępowaniu apelacyjnym faktów i dowodów, których strona nie mogła powołać w toku postępowania przed sądem I instancji, jak też takich, które co prawda strona mogła powołać, lecz potrzeba ich powołania wynikła już po wydaniu zaskarżonego orzeczenia. Natomiast gdy strona mogła zgłosić fakty i dowody, w postępowaniu przed sądem I instancji i w toku tego postępowania zachodziła potrzeba ich powołania, sąd odwoławczy może fakty te i dowody pominąć.

Zdaniem Sądu Okręgowego powód nie wykazał, iż dowodów tych nie mógł powołać w postępowaniu przed sądem I instancji jak też tego, iż potrzeba ich powołania wynikła już po wydaniu zaskarżonego wyroku. Analiza akt

sprawy, zwłaszcza protokołu z rozprawy poprzedzającej wydanie wyroku wskazuje, iż powód aktywnie uczestniczył w rozprawie, składając liczne wnioski i oświadczenia odnoszące się do stanowiska i twierdzeń strony pozwanej. Powód nie powoływał się wówczas na wystąpienie przeszkód uniemożliwiających mu właściwe przygotowanie się do rozprawy, które przywołuje w apelacji (śmierć ojca).

Za nieuzasadniony należy zarzut sprzeczności istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Przedmiotem badania sądu w niniejszej sprawie była ocena zasadności rozwiązania przez pozwanego pracodawcę stosunku pracy w trybie art. 52 KP., a tym samym prawdziwości przyczyny wskazanej w piśmie rozwiązującym umowę o pracę oraz słuszności skorzystania przez pracodawcę z prawa do rozwiązania umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia.

Pracodawca w piśmie z dnia 8 sierpnia 2016 r. wskazał jako podstawę rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na niestawieniu się do pracy 21.07.2016 r. – 22.07.2016 r. oraz w dniach 25.07.2016 r. – 29.07.2016 r. bez usprawiedliwionego powodu

Okoliczności faktyczne sprawy, jak słusznie przyjął Sąd Rejonowy, w istotnych dla rozstrzygnięcia kwestiach nie są między stronami sporne.

Wynika z nich, iż nieobecność powoda w pracy trwała niemalże w ciągłości od 2012 roku, przy czym w okresie od 21 stycznia 2016 r. do 20 lipca 2016 r. T. J. był niezdolny do pracy z powodu choroby. W dniu 14 lipca 2016 r. powód wniósł o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego w okresie od 21 do 31 lipca 2016 r. Wniosek wpłynął do kancelarii pozwanego w dniu 20 lipca 2016 r. Powód nie kontaktował się jednak z pracodawcą w celu ustalenia czy złożony wniosek będzie uwzględniony. Przed zakończeniem zwolnienia lekarskiego w dniu 20 lipca 2016 r. powód nie kontaktował się z pracodawcą również w kwestii ewentualnego powrotu do pracy po długotrwałej niezdolności do pracy, czy też przeprowadzenia badań kontrolnych. Poza sporem pozostaje także, iż pozwany pismem z dnia 21 lipca 2016 r. odmówił powodowi udzielenia urlopu wypoczynkowego w okresie wskazanym we wniosku, oświadczając jednocześnie, iż niestawiennictwo w pracy w dniu 22 lipca 2016 r. będzie uznane za nieusprawiedliwione. Pismo to zostało odebrane przez powoda w dniu 1 sierpnia 2016 r.

Pismem z dnia 1 sierpnia 2016 r. powód poinformował pracodawcę, iż o odmowie udzielenia urlopu dowiedział się po jego zakończeniu czyli 1 sierpnia 2016 r. a nadto, iż brak odpowiedzi na wniosek traktował jako udzielenie urlopu. W okresie od 1 sierpnia 2016 r. do 12 sierpnia 2016 r. powód był nieobecny w pracy z powodu sprawowania opieki nad chorą żoną.

Strony prezentowały natomiast odmienne stanowiska co do oceny zaistniałych okoliczności faktycznych w kontekście przyjęcia czy w okresie nieobecności w pracy w dniach 21.07.2016 r. – 22.07.2016 r. oraz w dniach 25.07.2016 r. – 29.07.2016 r. powód korzystał z urlopu wypoczynkowego, czy też z urlopu tego nie korzystał a jego nieobecność w pracy była nieusprawiedliwiona, jak to stwierdził pracodawca i uzasadniała przyjęcie ciężkiego naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych skutkującym zastosowaniem art. art.52 § 1 KP.

Na wstępie rozważań w tym zakresie, przytoczyć należy przepis art. 52 § 1 pkt 1 KP stanowiący, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. W odniesieniu do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I

PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 746 i z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. - wkładka 2005, nr 12, s. 16). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo, to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP) jest zaś postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyka oraz z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008 z glosą J. Jankowiaka; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, oraz z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11). Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać jedynie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12).

Odnosnie regulacji dotyczących zasad korzystania przez pracownika z urlopu wypoczynkowego wskazać należy, iż zgodnie z art. 163 § 1KP urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Pracodawca nie ustala planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę; dotyczy to także pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa. W takich przypadkach pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem (§1(1)).

W utrwalonym orzecznictwie SN wielokrotnie wskazywał, że z uwagi na charakter decyzji o udzieleniu urlopu wniosek urlopowy powinien zostać złożony przez pracownika odpowiednio wcześniej po to, by pracodawca mógł należycie przygotować się do nieobecności urlopowanego pracownika. Złożenie tego wniosku nie uprawnia pracownika do rozpoczęcia urlopu, skoro nie może on sam sobie udzielić urlopu. Pracownik, który nie czekając na rozpoznanie jego wniosku urlopowego, samowolnie opuszcza pracę, narusza poważnie umowę o pracę, co uzasadnia jej niezwłoczne rozwiązanie przez pracodawcę. Takie zaś rozwiązanie umowy nie może stanowić przejawu naruszenia zasad współżycia społecznego (por. wyrok z 9.4.1949 r., C 262/49, PiZS Nr 3-4/1949, s. 182). Samowolne udanie się pracownika na urlop (także w okresie wypowiedzenia) może być uznane za ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP (por. wyrok z 17.12.1980 r., I PRN 136/80, niepubl.). Także rozpoczęcie przez pracownika urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopów, jedynie po zawiadomieniu pracodawcy o tym, bez oczekiwania na decyzję o udzieleniu mu urlopu, stanowi przykład nieusprawiedliwionej nieobecności, która uzasadnia zastosowanie przez pracodawcę trybu rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP (por. wyrok z 3.4.2001 r., I PKN 587/00, Prawo Pracy i Prawo Socjalne-Przegląd Orzecznictwa Nr 12/2002, s. 25). Skoro samowolne opuszczenie pracy z powołaniem się na konieczność wykorzystania zaległego lub wcześniej zaplanowanego urlopu daje podstawę do zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 KP, to tym bardziej ta podstawa dotyczy sytuacji, gdy pracownik samowolnie udaje się na urlop nieprzewidziany w planie urlopów (por. wyrok z 15.3.2001 r., I PKN 306/00, OSNAPiUS Nr 24/2002, poz. 591), prawo do urlopu i konieczność wykorzystania urlopu w danym roku kalendarzowym lub najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego nie może być bowiem realizowane w sposób dowolny, bez uzgodnienia z pracodawcą (por. wyrok z 13.5.1998 r., I

PKN 99/98, OSNAPiUS Nr 10/1999, poz. 331). Korzystanie przez pracownika z prawa do urlopu w sytuacji, gdy z powodu długotrwałej nieobecności w pracy nie został objęty planem urlopów, również nie może nastąpić w dowolnym czasie, bez zgody pracodawcy (samowolnie) i jedynie po złożeniu wniosku urlopowego, a przed podjęciem decyzji przez nieobecnego chwilowo w zakładzie pracy przełożonego (por. wyrok z 10.11.1998 r., I PKN 364/98, OSNAPiUS Nr 24/1999, poz. 788). Skoro obowiązek z art. 168 KP nie ma charakteru bezwzględny w tym sensie, że nie stanowi nakazu uwzględniania każdego wniosku pracownika o udzielenie urlopu, złożonego w każdym czasie (co dotyczy także urlopu na żądanie; por. wyrok z 15.11.2006 r., I PK 128/06, OSNP Nr 23-24/2007, poz. 346), to pracownik nie może rozpocząć urlopu ani w terminie zaplanowanym, ani nawet uprzednio uzgodnionym z pracodawcą, jeżeli pracodawca się temu sprzeciwi. Nie może także rozpocząć urlopu w innym wskazanym przez siebie terminie, jeżeli pracodawca nie wyrazi na to zgody. Rozpoczęcie urlopu w tych wypadkach może być potraktowane jako nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy (por. wyrok z 26.1.2005 r., II PK 197/04, OSNP Nr 17/2005, poz. 271; MoPr Nr 4/2006, s. 219 z glosą B. Bury).

Odnosząc powyższe uwagi do okoliczności faktycznych rozpoznawanej sprawy, podkreślić trzeba, że powód naruszył spoczywający na nim podstawowy obowiązek pracowniczy świadczenia pracy (obecności w pracy) przez rozpoczęcie korzystania z urlopu przed podjęciem przez pracodawcę pozytywnej decyzji w tym przedmiocie. Nie można przy tym uznać, aby powód działał w sposób niezawiniony,

Jak już podniesiono, powód nie stawiał się do pracy po zakończeniu zwolnienie lekarskiego uznając, iż złożenie wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego wobec braku sprzeciwu pracodawcy, jest równoznaczne z jego udzieleniem. Sam fakt, iż wystąpił z takim wnioskiem nie dawał mu jednak podstaw do przyjęcia, iż pracodawca bez zastrzeżeń takiego urlopu mu udzieli, zwłaszcza, iż w przeszłości spotykał się z odmową udzielenia urlopu w całości lub w części we wnioskowanym terminie. Powód nie wykazał przy tym jakiegokolwiek zainteresowania by uzyskać informację co do decyzji pracodawcy. Nie do przyjęcia jest prezentowane przez powoda stanowisko, iż to pracodawca miał możliwość nawiązania z nim kontaktu telefonicznego w celu ustalenia przyczyn jego nieobecności w pracy.

W tych okolicznościach, jak słusznie przyjął Sąd Rejonowy nie można uznać, aby zachowanie powoda, który sam sobie udzielił urlopu wypoczynkowego, nie uzyskawszy akceptacji pracodawcy, miało zasługiwać na uwzględnienie i ochronę. Powód naruszył swoim zachowaniem podstawowe obowiązki w sposób stanowiący co najmniej podstawę do zarzucenia mu rażącego niedbalstwa.

Przy ocenie zasadności zastosowania wskazanego wyżej przepisu, należy mieć również na uwadze niekorzystną dla pracodawcy sytuację wywołaną nieobecnością powoda w pracy w analizowanym okresie. Podkreślenia wymaga, iż pomimo wiążącej strony umowy, powód od kilku lat faktycznie nie realizował obowiązku świadczenia pracy, co niewątpliwie negatywnie rzutowało na organizację pracy w kancelarii pozwanego. Wielokrotne kilkumiesięczne nieobecności wywołane swoją chorobą powód niemalże w ciągłości kontynuował, bowiem w przypadkach nie udzielenia przez pracodawcę bezpośrednio po okresie choroby urlopu wypoczynkowego, korzystał z uprawnień związanych z opieką nad członkami rodziny (żoną, dzieckiem).

Pozwany mógł zatem oczekiwać, iż powód po kolejnej kilkumiesięcznej nieobecności spowodowanej chorobą do dnia 20 lipca 2016 r., przystąpi do pracy po uprzednim poddaniu się wymaganym badaniom lekarskim, w zakresie możliwości dopuszczenia do pracy. Oczekiwanie to wydaje się w pełni zrozumiałe, gdyż jak twierdzi pozwany, okres wskazany przez powoda we wniosku urlopowym, przypała na okres wakacyjny, w którym inni zatrudnieni w kancelarii pracownicy także korzystali z urlopów wypoczynkowych.

W ocenie Sądu Okręgowego rozpoczęcie przez powoda urlopu wypoczynkowego, po tak długiej kolejnej nieobecności i oczekiwaniu, iż pracodawca to zaakceptuje, jest przejawem nielojalności wobec pracodawcy, wyrażającej się całkowitym ignorowaniem jego interesów. Taka postawa powoda nie zasługuje na akceptację.

Odnosząc się do pozostałych twierdzeń apelacji należy zauważyć, iż kwestia, czy po długotrwałej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą a przed udaniem się na urlop wypoczynkowy pracodawca powinien skierować powoda na badanie lekarskie, nie była istotna dla rozstrzygnięcia sprawy, pomimo, iż w uzasadnieniu pisma rozwiązującego

umowę o pracę pozwany powołał się również na tę okoliczność, do której odniósł się także Sąd Rejonowy. Przyczyną podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę nie było poddanie się przez powoda kontrolnemu badaniu, lecz nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy. Stąd też odnoszenie się do zarzutu naruszenia. 229 § 2 KP jest w ocenie Sądu Okręgowego bezprzedmiotowe.

W świetle powyższych okoliczności nie budzi zastrzeżeń stanowisko Sądu Rejonowego, że postępowaniem swoim powód spowodował nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, która stanowiąc ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, dawała podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 KP.

Z tych względów apelacja powoda, jako nieuzasadniona podlega oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 w związku § 9 ust. 1 pkt 1, § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.