

Sygn. akt **IV P 6/18**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 grudnia 2018 r.

Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim IV Wydział Pracy w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Jolanta Jaros-Skwarczyńska
Ławnicy:	Wacława Bąk Justyna Chachuła
Protokolant:	stażysta Magdalena Dębowska

po rozpoznaniu w dniu 3 grudnia 2018 r. w Tomaszowie Mazowieckim

sprawy z powództwa E. G.

przeciwko Publicznej Szkole Podstawowej im. N. Ż. w R.

o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy

1. przywraca powódce E. G. dotychczasowe warunki pracy i płacy;
2. zasądza od pozwanego Publicznej Szkoły Podstawowej im. N. Ż. w R. na rzecz powódki E. G. kwotę 180,00 (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sygn. akt IV P 6/18

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 12 stycznia 2018r., skierowanym przeciwko Publicznej Szkole Podstawowej im. N. Ż. w R., powódka E. G. wносиła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy, a doręczone jej w dniu 11 grudnia 2017r. oraz o zasądzenie kosztów postępowania.

Równocześnie z pozwem powódka wystąpiła z wnioskiem o przywrócenie jej terminu do wniesienia odwołania wskazując, iż otrzymane w dniu 11 grudnia 2018r. wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy zawiera błędne pouczenie w zakresie terminu do wniesienia odwołania do sądu pracy, o czym dowiedziała się zasięgając w dniu 08.01.2018r. porady prawnej.

Nadto powódka wskazała, iż w ugruntowanym orzecznictwie przyjmuje się, że brak pouczenia (błędne pouczenie) pracodawcy o sposobie i terminie wniesienia odwołania do Sądu Pracy, może stanowić okoliczność usprawiedliwiającą przekroczenie terminu przez pracownika (vide: wyrok SN z dnia 23.11.2000r. I PK 117/00 OSNP 2002/13/304).

W odpowiedzi na pozew z dnia 01.02.2018r., pozwany wnosił o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki zwrotu kosztów postępowania wg norm przepisanych.

Na uzasadnienie swojego stanowiska pozwany wskazał, iż nie jest prawdą, że wypowiedzenie zmieniające dotyczy w rzeczywistości zmiany dotychczas zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy, gdyż w momencie wręczenia powódce wypowiedzenia wskazującego jako przyczynę zmiany organizacyjne, dyrektor pozwanej szkoły szczegółowo wyjaśniła powódce dlaczego to oświadczenie woli zostało złożone.

Nadto, pozwany pracodawca podniósł i to, że zmniejszenie wymiaru zatrudnienia dotyczyło obydwu pracowników zatrudnionych na stanowisku sprzątaczkę tj. powódki oraz A. Ł. przy czym powódce zaproponowano zmniejszenie zatrudnienia o 1/4 etatu, zaś drugiej z nich o 1/2 etatu.

Sąd ustalił, następujący stan faktyczny:

Powódka E. G. (poprzednio O.) jest zatrudniona w pozwanej szkole od 24.03.2006r., z tym od dnia 16.07.2007r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze 3/4 etatu, na stanowisku sprzątaczkę i z miejscem wykonywania pracy Szkoła Podstawowa w R. - Szkoła Filialna w S..

Dyrektorem pozwanej szkoły, począwszy od dnia 01.09.2017r. jest G. K..

dowód: akta osobowe powódki E. G.;

zeznania powódki E. G. – protokół rozprawy audio video z dnia 05.11.2018r. 00:03:09 – 00:13:58 k. 49 verte;

zeznania G. K. jako dyrektora pozwanej szkoły –protokół rozprawy audio video z dnia 05.11.2018r. 00:16:29-00:59:12 k.50 i 50 verte;

Do obowiązków powódki E. G., zgodnie z ustalonym w dniu 24.11.2017r. zakresem obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności należało m.in.:

1/. codzienne sprzątanie i utrzymywanie w należytej czystości pomieszczeń znajdujących się na pierwszym piętrze budynku szkolnego: klasopracownie, korytarz, pomieszczenia sanitarne oraz pomieszczenia w podpiwniczeniu, kuchnia, pomieszczenia gospodarcze;

2/. systematyczne mycie podłóg, posadzek, okien i drzwi, tak by zawsze utrzymywany był należyty stan czystości;

3/. wygaszanie oświetlenia po zakończeniu sprzątania;

4/. utrzymywanie porządku i czystości przed wejściem do budynku szkolnego i terenu wokół szkoły;

5/. zamykanie wszystkich pomieszczeń i szkoły po zakończeniu pracy;

6/. przestrzeganie zakazu wstępu osób nieupoważnionych do budynku szkoły;

7/. okresowe pranie firan i zasłon w zależności od potrzeb,

8/. zabezpieczenie dokumentów i urządzeń, w przypadku stwierdzenia niewłaściwego ich zabezpieczenia przez pracowników szkoły oraz niezwłoczne informowanie o powyższym Dyrektora lub Kierownika Szkoły;

9/. każdorazowo przed opuszczeniem obiektu dokładne sprawdzenie prawidłowego zabezpieczenia zamknięć okien i drzwi w każdym pomieszczeniu oraz instalacji wodociągowych i centralnego ogrzewania;

10/. informowanie na bieżąco przełożonych o zauważonych zniszczeniach sprzętu, braku możliwości zabezpieczenia pomieszczeń lub obiektu.

dowód: zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności k. 99 akt osobowych powódki E. G.;

zeznania powódki E. G. – protokół rozprawy audio video z dnia 05.11.2018r. 00:03:09 – 00:13:58 k. 49 verte;

Na dzień 01.09.2017r. w Szkole Filialnej w S. były zatrudnione dwie sprzątaczkі tj. powódka E. G. w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu oraz A. Ł. w wymiarze pełnego etatu, przy powierzchni do sprzątania około 600 m².

W październiku 2017r., nowa Dyrektorka Szkoły po dokonaniu analizy zatrudnienia sprzątarek w Filii pozwanej szkoły w S. podjęła decyzję o ograniczeniu wymiaru zatrudnienia zarówno powódki E. G. jak i też drugiej ze sprzątarek tj. A. Ł. uznając, iż wystarczający jest 1 etat.

Organ prowadzący szkołę nie dokonywał samodzielnie analizy zatrudnienia w Filialnej Szkole w S., ani też nie wnioskował o zmniejszenie zatrudnienia.

dowód: zeznania świadka I. K. protokół rozprawy audio video z dnia 16.04.2018r. 00:14:29-00:30:22 k.19 verte- k.20;

Oświadczeniem z dnia 11.12.2017r. pozwany pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę powódki z dnia 16.07. (...), zatrudnionej na stanowisku sprzątarek, w części dotyczącej wymiaru czasu pracy oraz wysokości wynagrodzenia z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu (...).2018r. wskazując, iż wypowiedzenie dokonane jest z przyczyn organizacyjnych.

Nadto, w złożonym oświadczeniu pozwany pracodawca poinformował powódkę o prawie i możliwości wniesienia odwołania do Sądu Pracy w T. w terminie 7 dni od dnia doręczenia pisma.

Przedmiotowe pismo, zostało doręczone powódce E. G. w dniu 11.12.2017r.

Na skutek dokonanego wypowiedzenia zmieniającego został obniżony wymiar zatrudnienia powódki z $\frac{3}{4}$ etatu do $\frac{1}{2}$ etatu.

Wypowiedzenia zmieniające otrzymała również druga ze sprzątarek tj. A. Ł., w której przypadku wymiar zatrudnienia został ograniczony z 1 etatu do $\frac{1}{2}$ etatu.

Przed dokonaniem wypowiedzenia, dyrektorka pozwanej szkoły rozmawiała z powódką E. G. i proponowała jej uzupełnienie etatu przeprowadzaniem dzieci przez pasy.

dowód: wypowiedzenie zmieniające z dnia 11.12.2017r. - k.100 akt osobowych powódki E. G.;

zeznania powódki E. G. – protokół rozprawy audio video z dnia 05.11.2018r. 00:03:09 – 00:13:58 k. 49 verte;

zeznania G. K. jako dyrektorka pozwanej szkoły –protokół rozprawy audio video z dnia 05.11.2018r. 00:16:29-00:59:12 k.50 i 50 verte;

zeznania świadka A. Ł. – protokół rozprawy audio vide z dnia 18.07.2018r. 00:04:15-00:16:23 k. 32 verte;

Uwolniony etat w wymiarze $\frac{3}{4}$, powstały na skutek obniżenia wymiaru zatrudnienia powódki E. G. z $\frac{3}{4}$ do $\frac{1}{2}$ etatu i A. Ł. z 1 etatu do $\frac{1}{2}$ etatu został zlikwidowany.

dowód: zeznania G. K. jako dyrektorka pozwanej szkoły –protokół rozprawy audio video z dnia 05.11.2018r. 00:16:29-00:59:12 k.50 i 50 verte;

Po dokonaniu wypowiedzeń zmieniających, dyrektorka pozwanej szkoły udała się do organu prowadzącego celem poczynienia ustaleń, co do możliwości uzupełnienia etatu sprzątarek etatem tzw. „stopa”, czyli przeprowadzaniem dzieci przez pasy.

dowód: zeznania G. K. jako dyrektora pozwanej szkoły –protokół rozprawy audio video z dnia 05.11.2018r. 00:16:29-00:59:12 k.50 i 50 verte;

zeznania świadka I. K. protokół rozprawy audio video z dnia 16.04.2018r. 00:14:29-00:30:22 k.19 verte- k.20;

Powyższy stan faktyczny, Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, których autentyczności ani prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała jak i zeznania stron oraz świadków I. K. i A. Ł..

Sąd pominął zeznania świadka B. Z. uznając, iż świadek ten nie posiada informacji w zakresie okoliczności jak i przyczyn uzasadniających dokonane powódce wypowiedzenie warunków pracy i płacy, a zatem zeznania tegoż świadka nie wnoszą nic istotnego do sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

W niniejszej sprawie kwestią najistotniejszą, pozostawało dokonanie oceny czy doszło do przekroczenia przez powódkę E. B. terminu z art. 264 § 1 k.p. i czy istniała prawna możliwość zastosowania instytucji przywrócenia terminu, o której mowa w art. 265 § 1 k.p. Jeśliby, bowiem uznać, że termin ten był zachowany, to wówczas należałoby orzec merytorycznie o roszczeniu powódki. Analogicznie należałoby uczynić, gdyby zaistniały prawne powody przywrócenia terminu do wniesienia odwołania. Natomiast niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia wypowiedzenia tudzież rozwiązania umowy o pracę wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przedmiotowych czynności prawnych. (OSN z 23 czerwca 2005 r., II PK 287/04, Pr. Pracy 2006/1/33).

Zgodnie z treścią art. 264 § 2 k.p. (w brzmieniu obowiązującym na dzień złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia) żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

Uchybienie powyższemu terminowi, który ma charakter terminu prawa materialnego, powinno skutkować oddaleniem powództwa, albowiem z chwilą przekroczenia tego terminu dochodzi do wygaśnięcia uprawnień przysługujących pracownikowi związanych z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem. Fakt złożenia pozwu po terminie przewidzianym w art. 264 § 1 k.p. nie oznacza jednak, że strona powodowa definitywnie traci prawo do odwołania się od wypowiedzenia stosunku pracy.

Stosownie do art. 265 § 1 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o której mowa w art.264 kodeksu pracy, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (art. 265 § 2 k.p.)

Zgodnie z hipotezą normy art. 265 § 1 k.p. przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest tylko przy spełnieniu jednej, ale za to koniecznej przesłanki, a mianowicie braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Muszą zatem istnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Im większe opóźnienie, tym bardziej ważne muszą być przyczyny je usprawiedliwiające (por. wyrok SN z dnia 18 maja 2010 r., I PK 15/10, LEX nr 602201). Brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 § 2 k.p. należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy prawniczej oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy (por. wyrok SN z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 274/07, LEX nr 465853), a znaczne przekroczenie terminu do wniesienia odwołania mogą usprawiedliwiać tylko szczególne okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia (por. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, OSNP 2003/20/487).

Przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest zatem przy spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu, przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej. O istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należącej do dbającej o swoje interesy. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, OSNP 2003, nr 20, poz. 487). Za przyczyny te judykatura najczęściej uznaje stan zdrowia pracownika, uniemożliwiający mu fizycznie dochowanie terminu lub utrudniający właściwą ocenę sytuacji i podjęcie prawidłowych działań (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 1998 r., I PKN 270/98, OSNP 1999, nr 18, poz. 576; z dnia 7 sierpnia 2002 r., I PKN 480/01, OSNP 2004, nr 8, poz. 138 i z dnia 11 maja 2006 r., II PK 277/05, OSNP 2007, nr 9-10, poz. 130).

Zgodnie z treścią art. 265 § 2 k.p. wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. Termin do złożenia wniosku o przywrócenie terminu jest nieprzekraczalny i nieprzywracany.

W realiach niniejszej sprawy bieg terminu do złożenia wniosku przewidzianego w art. 265 § 2 k.p. rozpoczął się w dniu 08.01.2018r., kiedy to powódka dowiedziała się zasięgając porady u prawnika, iż w doręczonym jej wypowiedzeniu warunków pracy i płacy pozwany pracodawca zawarł mylne pouczenie o terminie wniesienia odwołania.

W ocenie Sądu, w świetle zgromadzonego materiału dowodowego, powódka E. G. niewątpliwie uchybiła terminowi do wniesienia odwołania, ale w okolicznościach sprawy niniejszej, uchybienie temu terminowi nastąpiło bez jej winy.

Odnosząc się natomiast merytorycznie do roszczenia powódki E. G. wskazać należy, iż zgodnie z art. 42 § 1 k.p. do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wymogi, jakie obowiązują w zakresie wypowiedzenia przez pracodawcę umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, zostały szczegółowo wskazane w art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. Pierwszy z przytoczonych przepisów wskazuje, iż pracodawca ma obowiązek podania przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę, drugi natomiast ma charakter merytoryczny i dotyczy zasadności wypowiedzenia. Skuteczność wypowiedzenia, w tym wypowiedzenia zmieniającego zależy nie tylko od spełnienia formalnego wymagania wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyrok SN z 07.04.1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420; wyrok SN z 13.04.1999 r., I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000/12/461). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać również na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej uwidocznieniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (wyrok SN z 19.01.2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001/11/373). Z kolei niewłaściwe podanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 lub art. 56 k.p.

Zaznaczyć należy, że przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić zarówno okoliczności zależne od pracownika, jak i okoliczności od niego niezależne, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy. W każdym jednak przypadku przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Musi ona istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia (art. 38 § 1 k.p.), a gdy współdziałanie ze związkiem zawodowym nie jest wymagane lub jest niemożliwe - najpóźniej w dniu złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania okoliczności wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę spoczywa na pozwanym pracodawcy (art. 6 k.c.). Wykazując zasadność wypowiedzenia, pracodawca musi przedstawić dowody potwierdzające prawdziwość i zasadność jego przyczyny.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazać należy, że „oceny podanej w wypowiedzeniu przyczyny pod względem jej konkretyzacji należy dokonywać z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy - czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę” (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2005 roku, sygn. akt I PK 178/04,). Podkreślić też trzeba, że przepisy odwołujące się do pojęć "przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie" i "wypowiedzenie nieuzasadnione" stanowią klauzule generalne, czyli przepisy zawierające sformułowania ogólne (zwroty "niedookreślone"), pozostawiające organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie.

Odnosząc powyższe rozważania do ustalonego stanu faktycznego w niniejszej sprawie stwierdzić należy, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu zmieniającym nie była ani konkretna, ani też zrozumiała dla pracownika. Pracodawca nie wskazał bowiem, jakie konkretnie przyczyny organizacyjne uzasadniały dokonane powodce wypowiedzenie warunków pracy i płacy, przy niezmienionym zakresie jej zadań, a to zaś wskazuje, że pracodawca wręczając powodce oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy naruszył przepisy art. 45 § 1 k.p.

Zdaniem Sądu, wskazanie powodce jako przyczyny wypowiedzenia zmieniającego jedynie przyczyny organizacyjne bez wskazania konkretnie na czym one miały polegać powoduje, że takie wypowiedzenie należy uznać za niekonkretne, nieprecyzyjne budzące wątpliwości, a w efekcie uniemożliwiające podjęcie stosownej obrony. Wbrew twierdzeniom pozwanego pracodawcy powódka nie wiedziała, dlaczego nowy pracodawca zdecydował się na zmianę wymiaru czasu pracy przy braku zmiany zakresu jej dotychczasowych obowiązków.

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 (vide: wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r. I PKN 641/99, OSNP 2001, nr 20, poz. 618).

W ocenie Sądu przyczyna wskazana w treści wypowiedzenia zmieniającego jest zbyt ogólna, a przez to niekonkretna, co uniemożliwia jej weryfikację w czasie postępowania sądowego. Z wypowiedzenia zmieniającego nie wynika, dlaczego pozwany pracodawca nie ma możliwości dalszego zatrudniania powódki w dotychczasowym wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu.

Z powyższych względów, uznając iż przyczyna wskazana powodce w wypowiedzeniu zmieniającym nie jest jasna, precyzyjna i konkretna (co stanowi naruszenie art. 30 § 4 k.p.) sąd orzekł jak w punkcie 1 wyroku przywracając powodce dotychczasowe warunki pracy i płacy.

O kosztach zastępstwa prawnego, o których mowa w punkcie 2 wyroku, Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. zgodnie z zawartą w tym przepisie zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, z której wynika, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowej obrony swych praw. Wobec faktu, że pozwany pracodawca wygrał sprawę, a był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika należy mu się, zgodnie z art. 98 k.p.c. zwrot kosztów procesu do których zalicza się wynagrodzenie jednakże nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach.

Sąd zasądził więc od pozwanego pracodawcy na rzecz powódki E. G. wynagrodzenie pełnomocnika, którego wysokość została ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2016 r., poz. 1668).

Z tych wszystkich względów, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.