

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 15 października 2020 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie: SO Małgorzata Jarząbek

SO Agnieszka Stachurska

po rozpoznaniu w dniu 15 października 2020 r. w Warszawie na posiedzeniu niejawnym

sprawy A. P. (1)

przeciwko W. K. (1) prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) W. K. (1) z siedzibą w Z.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji pozwanego

1. **oddala apelację,**

2. **zasądza od pozwanego W. K. (1) prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) W. K. (1) z siedzibą w Z. na rzecz powódki A. P. (1) kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.**

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Marcin Graczyk SSO Agnieszka Stachurska

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społeczny wydał w dniu 3 października 2019 r. wyrok w sprawie z powództwa A. P. (1) przeciwko W. K. (1) prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) W. K. (1) z siedzibą w Z. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy sygn. akt VI P 439/16, na podstawie którego:

1. przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na poprzednie warunki pracy i płacy oraz zasądził o pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia przez powódkę pracy u pozwanego w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku przy przyjęciu jako postawę obliczenia tego wynagrodzenia miesięcznie kwotę 2.775 zł,
2. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 1.665 zł tytułem opłaty od pozwu, z której powódka była zwolniona z mocy ustawy,

4. nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 352 zł tytułem zwrotu kosztów procesu poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa.

W niniejszej sprawie powódka A. P. (1) domagała się uznania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za niezgodne z prawem i przywrócenia jej do pracy

na stanowiska menadżera ds. zakupów na warunkach określonych w umowie o pracę

z 1 kwietnia 2011 r. oraz zasądzenie odszkodowania z tytułu pozostawania bez pracy, wskazując, że w trakcie pozostawanie przez nią na urlopie rodzicielskim pracodawca wręczył jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, podając jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na staraniu się

o ujawnienie informacji stanowiących tajemnicę pracodawcy, by następnie wykorzystać je przeciwko niemu, czemu zaprzeczyła. Zgodnie ze stanowiskiem pozwanego – domagającego się oddalenia powództwa w całości – pod koniec maja 2016 roku uzyskał informację

od M. Ż. (1) o nakłanianiu jej przez powódkę do kserowania dokumentów firmy pozwanego i przekazania ich powódce oraz umożliwiła jej dostęp do danych pozwanego. Zdaniem pozwanego działania powódki miały charakter umyślny, były podejmowane wbrew interesom pozwanego i wbrew obowiązkowi zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa, co skutkowało utratą do niej zaufania.

Sąd Rejonowy ustalił, że A. P. (1) została zatrudniona u W. K. (1) prowadzącego jednoosobową działalność po firmą (...) z siedzibą w Z. w dniu 1 kwietnia 2011 r. i ostatnio była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku menadżera ds. zakupów. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.775,00 zł.

W lutym 2016 roku oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę złożył D. P. (1), mąż powódki, który był zatrudniony na stanowisku dyrektora zarządzającego. A. P. pełnił istotną funkcję w zakładzie pracy, zajmując się zarówno sprawami organizacyjnymi, jak i relacjami z klientami. Utrata takiego pracownika wywołała niezadowolenie u pozwanego, który wielokrotnie namawiał męża powódki do cofnięcia złożonego oświadczenia o wypowiedzeniu, proponując mu podwyżkę. Od sierpnia 2017 roku mąż powódki prowadzi działalność konkurencyjną w stosunku do działalności pozwanego.

Od dnia 16 czerwca 2015 r. powódka przebywała na urlopie macierzyńskim, a następnie rodzicielskim w związku z urodzeniem córki – L. P.. O pracy miała powrócić

14 czerwca 2016 r. Pismem z dnia 16 maja 2016 r., korzystając z uprawnień rodzicielskich, powódka wystąpiła do pozwanego z wnioskiem o obniżenie czasu pracy do $\frac{3}{4}$ etatu w okresie od 14 czerwca 2016 r. do 13 czerwca 2017 r.

Z uwagi na zakres wykonywanych obowiązków na stanowisku menadżera ds. zakupów powódka była i nadal jest w posiadaniu informacji mogących stanowić tajemnicę przedsiębiorstwa. Powódka miała ostęp do informacji finansowych pozwanego, posiadała dostęp do kont bankowych i bazy klientów. Nie miała dostępu do programów księgowych.

W trakcie przebywania na urlopie rodzicielskim powódka nadal wykonywała swoje obowiązki na rzecz pozwanego. Prowadziła korespondencję z klientami pozwanego, posiadała dostęp do baz danych klientów pozwanego, a także dostęp do bankowości elektronicznej pozwanego.

Powódka nie miała podpisanej umowy o zakazie konkurencji ani o zachowaniu tajemnicy służbowej. Nikt w firmie nie miał podpisanej takiej umowy. Nigdy nie miała zamiaru i nie wykorzystwała ich niezgodnie z ich przeznaczeniem. Do danych ogólnych dostęp mieli także pozostali pracownicy pozwanego. Do programów księgowych dostęp miała wyłącznie M. Ż. (1).

Powódka wielokrotnie rozmawiała z M. Ż. (1), prowadzącą działalność gospodarczą po nazwą Kancelaria (...), osobą odpowiedzialną a sprawy księgowe u pozwanego. M. Ż. (1) negatywnie wypowiadała się na temat pozwanego, m. in. na temat sposobu organizacji pracy i finansów pozwanego.

Z racji ości bliskich relacji, jakie łączyły powódkę z M. Ż. (1), spotykała się z nią prywatnie i rozmawiała na temat spraw związanych z pracą u pozwanego. M. Ż. (1) bardzo przeżywała wszelkie niepowodzenia i problemy w pracy. Świadcami zwierzeń M. Ż. (1) o nieprawidłowościach finansowych u pozwanego byli nie tylko pracownicy pozwanego, ale także osoby postronne, spotykane przez M. Ż. (1) na spotkaniach okolicznościowych u powódki.

M. Ż. (1) od dzieciństwa choruje na chorobę afektywną dwubiegunową. Choroba została u niej rozpoznana w 2009 roku. Charakteryzuje się maniami i bardzo silnymi depresjami. Jest osobą uzależnioną o leków uspakajających. W maju 2016 roku miała nawrót choroby. Podpisała pracodawcy oświadczenie, z którego wynikało, że powódka próbowała wymusić od niej dane wrażliwe firmy. Do podpisania oświadczenia zmusił ją pozwany, który chciał uniknąć powrotu powódki do pracy na niepełny etat. Pozwany miał bowiem świadomość, że w takiej sytuacji z racji uprawnień rodzicielskich powódki nie będzie mógł jej wypowiedzieć umowy o pracę.

Powódka nigdy nie podejmowała żadnych działań mających na celu ujawnienie osobom nieuprawnionym informacji dotyczących funkcjonowania przedsiębiorstwa pozwanego.

W dniu 21 maja 2016 r. powódka nie była w miejscu pracy i nie spotykała się z pozwanym ani M. Ż. (1).

M. Ż. (1) oficjalnie współpracowała z pozwanym jedynie do maja 2016 roku.

W dniu 6 czerwca 2016 r., jeszcze w trakcie przebywania przez powódkę na urlopie rodzicielskim, pozwany stawiał się w miejscu zamieszkania powódki w towarzystwie dwóch pracowników i stojąc przy posesji próbował odczytać treść oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Następnie wrzucił pismo do skrzynki pocztowej powódki. Dodatkowo w dniu 7 czerwca 2016 r. ww. oświadczenie zostało jej doręczone drogą pocztową.

W treści oświadczenia pracodawca podał, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Dla uzasadnienia oświadczenia przytoczył zdarzenie z dnia 21 maja 2016 r., wyjaśniając, że pomimo podpisania oświadczenia o przestrzeganiu tajemnicy służbowej, powódka czyniła starania w celu ujawnienia informacji stanowiących tajemnicę pracodawcy, by następnie wykorzystać je przeciwko pracodawcy. Pozwany wyjaśnił dalej, że powódka nakłaniała M. Ż. (2), księgową (...), do współdziałania w celu złamania tajemnicy przedsiębiorstwa, tj. skopiowania objętych tajemnicą dokumentów dotyczących działalności firmy, w tym danych handlowych oraz informacji dotyczących pracowników, jak również nakłaniała M. Ż. (2) do udostępnienia powódce, pomimo, iż powódka przebywała

w tym czasie na urlopie wychowawczym, dostępu do zdalnego pulpitu na laptopie M. Ż. (2) w celu uzyskania dostępu do informacji stanowiących tajemnicę pracodawcy oraz nakłaniała M. Ż. (2) do przekazania powódce informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Tym samym zdaniem pozwanego powódka działała umyślnie wbrew interesowi pracodawcy, co skutkuje całkowitą utratą zaufania pracodawcy o powódki.

Pozwany złożył zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa przez M. Ż. (1) polegającego na przywłaszczeniu mienia znacznej wartości. Postanowieniem z dnia 28 grudnia 2016 r. umorzono śledztwo w powyższej sprawie.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań powódki A. P. (1), pozwanego W. K. (1), świadków D. P. (2), H. M., J. K. (1), M. Ż. (1), G. P., K. S., A. Ś., Ł. G., P. K., J. P. oraz dokumentów złożonych przez strony o akt przedmiotowej sprawy, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych. Sąd Rejonowy przedstawił ocenę ww. dowodów oraz wyjaśnił, z jakich przyczyn uznał je za wiarygodne bądź nie.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne.

Sąd Rejonowy przytoczył treść art. 30 § 4 k.p., art. 45 § 2 i 3 k.p., art. 56 § 1 i 2 k.p., art. 57 § 1 i 2 k.p., art. 177 § 1 k.p. i art. 182^{1g} k.p. oraz poglądy orzecznictwa, wskazując, że pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży ani

w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownica zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i ze szczególną ostrożnością, a ponadto musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie.

W przypadku pracownicy, z którą niezasadnie rozwiązano umowę o pracę w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego i która podjęła pracę w wyniku przywrócenia jej o pracy, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy.

W kontekście powyższego Sąd Rejonowy uznał rozwiązanie przez pozwanego z powódkę umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 k.p. za całkowicie bezzasadne z uwagi na nieprawdziwą i nierzeczywistą przyczynę rozwiązania umowy o pracę. W ocenie Sądu Rejonowego przeprowadzone postępowanie nie potwierdziło, aby powódka dopuściła się zarzucanych jej naruszeń. Wskazał przy tym, że zapadły w sprawie wyrok oparty jest przede wszystkim na zeznaniach świadków, w szczególności M. Ż. (1), której osoba została powołana przez pozwanego w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, a która zaprzeczyła, aby powódka wymuszała na niej ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa.

Z zeznań świadka, a także przedstawionych dokumentów wynika, że w maju/czerwcu 2016 roku świadek miała nawrót choroby uzależniającej od leków uspokajających.

W tym czasie nadużywała tych leków, co skutkowało utratą świadomości i możliwości logicznego myślenia. Świadek nie wszystko pamiętała, jednocześnie jednak podkreśliła,

że w maj 2016 roku pracodawca przedłożył jej do podpisania oświadczenie, z którego miało wynikać, iż powódka nakłoniła ją do ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa. Świadek zaprzeczyła, aby w rzeczywistości doszło do jakiegokolwiek nakłaniania jej przez powódkę do ujawnienia takich informacji, a w tym zakresie Sąd uznał jej zeznania za w pełni wiarygodne. Również inne dowody zebrane w sprawie nie potwierdziły, aby powódka nakłaniała M. Ż. (1) do ujawnienia jakichkolwiek danych, gdy żaden z przesłuchanych w sprawie świadków ani treść zebranych dokumentów nie potwierdziły takiej okoliczności.

Sąd Rejonowy zwrócił również uwagę, że z racji zajmowanego stanowiska powódka posiadała dostęp o wszelkich danych pracodawcy i nie musiała zwracać się z prośbą do żadnego pracownika, aby uzyskać jakiegokolwiek informacje, skoro sama miała niebawem wrócić do pracy. Sąd Rejonowy nie dał przy tym wiary zeznaniom A. Ś.

w zakresie, w jakim wskazała, że powódka nakłaniała ją do ujawnienia bazy dotyczących baz danych kontrahentów. Okoliczność ta nie stanowiła przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę, w którym pracodawca powoływał się na konkretne zdarzenie, tj. nakłanianie M. Ż. (1) do ujawnienia informacji przedsiębiorstwa i nie powoływał się na nakłanianie innych pracowników.

W tych okolicznościach Sąd Rejonowy uznał, że przyczyna wskazana w treści oświadczenia woli jest nierzeczywista i nieprawdziwa, co skutkowało orzeczeniem o przywróceniu powódki do pracy wraz z przyznaniem jej wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy z racji iż w momencie rozwiązania z nią umowy o pracę była pracownikiem chronionym.

Apelację od powyższego wyroku złożył w dniu 22 listopada 2019 r. (data prezentaty na biurze podawczym) pozwany **W. K. (2)**, zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości. Pozwany zarzucił skarżonemu wyrokowi

1. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. wyrażające się w dowolnej ocenie dowodów, w tym zeznań świadków M. Ż. (1), A. Ś., P. K., J. P., D. P. (1), H. M., J. K. (1), K. S., zeznań stron oraz dowodów z dokumentów w postaci oświadczenia powódki znajdującego się w aktach osobowych, korespondencji elektronicznej świadek M. Ż. (1) z 3 czerwca 2016 r., pisemnego oświadczenia M. Ż. stanowiącego podstawę do rozwiązania z powódką stosunku pracy

i zaświadczenia lekarskiego o stanie zdrowia M. Ż. (1);

2. sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych z treścią dowodów zebranych w sprawie, w tym w zakresie ustalenia, że: pozwany wielokrotnie prosił męża powódki by ten wrócił do pracy; powódka ani żaden inny pracownik nie byli zobowiązani do przestrzegania tajemnicy służbowej; powódka nie miała powodu, by nakłaniać M. Ż. (1) do przekazywania jej informacji dotyczących działalności firmy pozwanego; świadek M. Ż. (1) w okresie od maja 2016 r. do listopada 2017 r. znajdowała się w stanie wyłączającym świadomość i podpisała oświadczenie o tym, iż była nakłaniana przez powódkę do zbierania informacji na temat pozwanego i przekazywania ich powódce, bo była zastraszona przez pozwanego i nie umiała ocenić znaczenia takiego oświadczenia; pozwany chcąc pozbyć się powódki z pracy nakłaniał M. Ż. (1)

do potwierdzenia nieprawdy oraz że powódka swoim zachowaniem nie wyczerpała znamion naruszenia obowiązków pracowniczych;

3. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez błędną wykładnię pojęcia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez przyjęcie, iż skoro pracownik nie ma podpisanego zakazu konkurencji, to może on ujawniać tajemnice pracodawcy.

Pozwany wniósł o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, względnie uchylenie skarżonego wyroku w całości

i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji pozwany wyraził swoje stanowisko, stwierdzając, że zaskarżony wyrok został wydany w oparciu o ustalenia faktycznie, których podstawę stanowiły wnioski w najmniejszym stopniu nieczyniące zadość zasadom oceny materiału dowodowego, zaś Sąd Rejonowy z niezrozumiałych powodów zdyskredytował wszystkie dowody przedstawione przez stronę pozwaną, nadając przy tym stanowisku powódki charakter wręcz dogmatyczny i oceniając dowody w sposób stronniczy. W szczególności pozwany zakwestionował oparcie się przez Sąd Rejonowy głównie na zeznaniach świadka M. Ż. (1) w zakresie uznania, że świadek nie była w stanie funkcjonować w życiu prywatnym i zawodowym w okresie od czerwca 2016 r. do listopada 2017 r. oraz że pozwany miał zmusić ją do złożenia nieprawdziwego oświadczenia dotyczącego zachowania powódki i w konsekwencji umożliwić wyeliminowanie jej z kadry pracowniczej jego firmy, podczas gdy świadek w tym okresie prowadziła obsługę księgową i kadrową kilkunastu podmiotów oraz funkcjonowała bez problemu w swojej rodzinie. Prawdliwość funkcjonowania świadka Ż. znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadków A. Ś. i J. K. (2), a także treści e-maila z 3 czerwca 2016 r., która to wiadomość zdaniem pozwanego jest logiczna i umieszczona w realiach stosunków panujących w firmie pozwanego. Pozwany zakwestionował również przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że brak zakazu konkurencji umożliwia pracownikowi działalność konkurencyjną w oparciu o bazę klientów pracodawcy, jego sprzęt a nawet w czasie świadczenia pracy oraz że okoliczność ta nie będzie podstawą do zwolnienia dyscyplinarnego (k. 253-260 a.s.).

W odpowiedzi na apelację z dnia 13 stycznia 2020 r. powódka **A. P. (2)** wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu, wyrażając stanowisko, zgodnie z którym Sąd Rejonowy prawidłowo zebrał i ocenił materiał dowodowy oraz właściwie zinterpretował przepisy prawa pracy mające zastosowanie w niniejszej sprawie, zaś apelacja strony pozwanej jest oparta na dowolnych, nieuprawnionych i sprzecznych z zebrany materiał dowodowy wnioskach (k. 271-275 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja była niezasadna.

Jak wynika z treści apelacji, argumentacja skarżącego skupiła się na zakwestionowaniu dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny materiału dowodowego oraz poczynionych na tej podstawie ustaleń faktycznych. W tym kontekście pozwany podniósł zarzuty naruszenia

art. 233 § 1 k.p.c. oraz sprzeczności istotnych ustaleń faktycznych z zebrany materiał dowodowy, jak również zarzut błędnej wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W kontekście powyższego wskazać należy, że spór w niniejszej sprawie dotyczył zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika

w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Wymienione w tym przepisie ciężkie naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika, zaś ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: 1) bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), 2) naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy,

3) zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2018 r., II PK 233/17). Przy tym, wobec treści art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Z mocy tego przepisu na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny rozwiązania. Przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Konieczne jest zatem precyzyjne określenie czynu pracownika. Istotny pozostaje bowiem przede wszystkim fakt – działanie lub zaniechanie pracownika – z którego pracodawca wywodzi skutki prawne, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje to zachowanie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jeżeli w oświadczeniu woli

o rozwiązaniu niezwłocznym, poza ujęciem zarzucanego czynu i jego kwalifikacją jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, znajdują się jakieś inne elementy (twierdzenia) związane z tym czynem czy jego oceną, to nie mają one znaczenia z punktu widzenia „prawdziwości” podanej przyczyny. Wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji

o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością tejże decyzji. Podana przyczyna powinna być przy tym na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć

w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 kwietnia 2018 r., I PK 19/17; z dnia 4 kwietnia 2017 r., II PK 37/16; z dnia 9 lutego 2016 r., II PK 324/14; z dnia 23 maja 2019 r., III PK 71/18).

Jako przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia pozwany wskazał ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na tym, że w dniu

21 maja 2016 r. czyniła starania w celu ujawnienia informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa by następnie wykorzystać je przeciwko pracodawcy, tj. nakłaniała panią M. Ż. (1) do współdziałania w celu złamania tajemnicy pracodawcy – skopiowania dokumentów dotyczących działalności firmy (...) objętych tajemnicą,

w tym danych handlowych i danych dotyczących pracowników oraz nakłaniała M. Ż. (1) o uzyskania dostępu do zdalnego pulpitu laptopa w celu uzyskania dostępu do informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Tak określona przyczyna wypowiedzenia zakreślała istotę sporu i zakres weryfikacji złożonego powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w tzw. trybie dyscyplinarnym, do której zobligowany był Sąd Rejonowy.

Oceniając skarżony wyrok przez pryzmat powyższego Sąd Okręgowy zważył,

iż wywiedziony przez pozwanego środek zaskarżenia nie zawierał zarzutów mogących wzruszyć rozstrzygnięcie Sądu I instancji. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał analizy materiału dowodowego, poczynił ustalenia w zakresie stanu faktycznego oraz zastosował przepisy, skutkiem czego zaskarżony wyrok zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Co do zasady Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i

argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, przyjmując ustalenia i oceny tego Sądu za własne w myśl art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c.

W szczególności zdaniem Sądu Okręgowego brak było podstaw do uwzględnienia podniesionych przez skarżącego zarzutów błędnej oceny dowodów i dokonania ustaleń sprzecznych z treścią dowodów. Analiza poszczególnych zarzutów prowadzi do wniosku,

iż zostały one sformułowane w sposób ogólny, a ich treść ograniczała się jedynie do polemiki z okolicznościami stanu faktycznego wprost wynikającymi ze zgromadzonych dowodów oraz argumentami uzasadnienia skarżonego wyroku. W orzecznictwie wskazuje się, że dla postawienia skutecznego zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. czy też sprzeczności istotnych ustaleń z materiałem dowodowym nie wystarcza wskazanie, że zgromadzone dowody pozwalają na wyciągnięcie odmiennych wniosków co do okoliczności faktycznych danej sprawy, czy poprzestanie na stwierdzeniu wadliwości podstawy faktycznej ustalonej przez Sąd I instancji, lecz konieczne jest wskazanie konkretnych uchybień, których Sąd ten dopuścił się w toku wnioskowania i oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w świetle dyrektyw swobodnej oceny dowodów. Nie jest również wystarczające przedstawienie przez skarżącego własnej wersji wydarzeń, choćby była równie prawdopodobna jak ta przyjęta przez Sąd, a tym bardziej nie może odnieść żadnego skutku proste zanegowanie ustalonych w sprawie faktów jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym,

to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00; także: wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 5 grudnia 2017 r., V ACa 948/17; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 6 grudnia 2017 r., I ACa 658/17). Analiza argumentacji prezentowanej w apelacji pozwala na stwierdzenie, że wprawdzie pozwany określił w jakim zakresie Sąd Rejonowy miał dokonać nieprawidłowej oceny zebranych w sprawie dowodów oraz wskazał które z wniosków poczynionych przez ten Sąd wynikają z tych rzekomo błędnych ocen, niemniej jednak jego stanowisko w istocie sprowadzało się do prezentacji własnej interpretacji poszczególnych dowodów, stanowiąc przy tym wyraz subiektywnej oceny okoliczności przez stronę. Część z zarzutów podniesionych przez pozwanego pozostawała w oderwaniu od materiału dowodowego zebranego w toku postępowania, bądź też polegała na kreowaniu faktów, które z dowodów tych nie wynikały czy też wprost przypisywaniu Sądowi Rejonowemu ustaleń, których Sąd ten nie poczynił, przy jednoczesnym braku wykazania wpływu, jaki podnoszone przez stronę rzekome uchybienia miałyby wywrzeć na skuteczność skarżonego rozstrzygnięcia.

Powyższy wniosek znajduje odzwierciedlenie w szczególności w zakresie wymierzonej przeciw skarżonemu wyrokowi argumentacji dotyczącej dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny zeznań świadka M. Ż. (1), której skarżący poświęcił znaczną część wywiedzionego środka zaskarżenia. W szczególności pozwany kwestionował uznanie jej relacji za wiarygodne i uznanie, że świadek na przełomie maja i czerwca 2016 roku nie była w stanie prawidłowo funkcjonować, gdyż w tym czasie obsługiwała wiele podmiotów

w zakresie świadczonych przez nią usług księgowych i funkcjonowała prawidłowo zarówno w życiu rodzinnym, jak i zawodowym, a ponadto zarzucił Sądowi Rejonowemu zmarginalizowanie okoliczności w postaci postępowania przygotowawczego, jakie toczyło się przeciwko ww. świadek w związku z zarzutem wyprowadzenia z firmy pozwanego mienia pieniężnego znacznej wartości. Odnosząc się do tej argumentacji wskazać jednak należy,

że Sąd Rejonowy nie stwierdził, aby świadek w powyższym okresie była niezdolna do funkcjonowania w życiu rodzinnym i zawodowym, lecz wskazał, że z uwagi na nawrót epizodu depresyjnego związanego z istniejącą u niej chorobą dwubiegunową afektywną

w tym czasie nadużywała leków, co skutkowało utratą świadomości i możliwości logicznego myślenia. Okoliczność ta, wbrew twierdzeniom pozwanego, znajduje potwierdzenie

w przedłożonej przez stronę powodową dokumentacji medycznej świadka, które – z racji charakteru dowodu tego typu – należało uznać za ważniejsze dla prawidłowej oceny okoliczności stanu zdrowia świadka w okresie maj/czerwiec 2016 roku. Żaden zebrany

w sprawie dowód nie dawał natomiast podstaw do przyjęcia, aby kwestionować okoliczności wynikające z przedłożonej dokumentacji medycznej; przeciwnie, zeznania świadków powoływane przez pozwanego zdają się dodatkowo potwierdzać okoliczność ograniczonej poczytalności świadka na przełomie maja i czerwca 2016 roku. O tym zaś świadczą zeznania świadka J. K. (2), który w 2016 roku przejmował obowiązki M. Ż. (1)

w zakresie prowadzenia księgowości firmy pozwanego i który w trakcie zeznań kilkakrotnie wskazał na trudności, jakie napotykał ze strony ww. świadka, a które w znacznej mierze dotyczyły jej zachowania. Z zeznań świadka nie wynika natomiast w ogóle, aby świadek Ż. w tym czasie prowadziła księgowość w wielu podmiotach – wskazał jedynie, że wprawdzie świadek miała chwalić się bardzo korzystnymi ofertami, ale wedle jego oceny były to rzeczy „mające ją dowartościować” (k. 215 a.s.). Podobnie w ocenie Sądu Okręgowego – wbrew twierdzeniom pozwanego – nie sposób ocenić sporządzonej przez M. Ż. (1) wiadomości e-mail z 3 czerwca 2016 r. jako wiadomości o charakterze merytorycznym, a tym bardziej uznać, że wiadomość tą cechuje „myślenie oparte o związek przyczynowo-skutkowy” czy też wypowiedzi co do okoliczności „umieszczonych w realiach stosunków panujących w firmie pozwanego”. Analiza tej wiadomości prowadzi do wniosku, że ma on charakter emocjonalny, zawierający osobiste zarzuty kierowane w stronę powódki

z uwagi na rzekome jej wypowiedzi o konieczności zwolnienia M. Ż. (1) oraz rzekomy zamiar powódki co do „zniszczenia W.”. Wiadomość ta ma charakter domysłów

i przypuszczeń świadka, co poniekąd może potwierdzać istnienie podstaw do uznania,

iż w czasie jej sporządzenia znajdowała się w stanie ograniczonej świadomości w zakresie przewidywania konsekwencji dokonywanych czynów. Jednocześnie żaden z innych dowodów zebranych w sprawie nie potwierdzał, aby okoliczności poruszone przez świadka w ww. wiadomości rzeczywiście miały miejsce. Z kolei postępowanie przygotowawcze prowadzone przeciw M. Ż. (1) ostatecznie zostało umorzono, tym samym w ocenie Sądu Okręgowego należało podzielić wniosek Sądu I instancji co do tego, iż okoliczność ta nie miała ostatecznie wpływu na wiarygodność jej zeznań.

Wymaga przy tym podkreślenia, że niezależnie od ustaleń dotyczących stanu psychicznego świadka M. Ż. (2) na przełomie maja i czerwca 2016 roku, pozwany pominął w istocie najważniejszą okoliczność – której jednocześnie nie zakwestionował na tle apelacji – że świadek w sposób kategoriyczny i jednoznaczny zaprzeczyła, aby sytuacja opisana w treści oświadczenia rozwiązania umowy o pracę wręczonego powódce kiedykolwiek miała miejsce. W tym kontekście zdaniem Sądu Okręgowego okoliczność,

czy informacja o opisanym w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę zachowaniu powódki pochodziła bezpośrednio od M. Ż. (2) czy też od pozwanego,

który wymusił na świadka podpisanie oświadczenia, że taka sytuacja miała miejsce,

miała znaczenie drugorzędne. W swoich zeznaniach świadek zaznaczyła bowiem, że sytuacja, w której A. P. (1) miała nakłaniać ją do udostępnienia powódce informacji stanowiących tajemnicę służbową czy tajemnicę przedsiębiorstwa absolutnie nie miała miejsca. Już sam ten fakt zdaniem Sądu Okręgowego przeczy twierdzeniu pozwanej

o zasadności tejże przyczyny, bowiem okoliczności w niej przedstawione nie zostały potwierdzone jakimkolwiek innym dowodem zaoferowanym przez strony postępowania. Formułując zarzuty dotyczące oceny zeznań świadka M. Ż. (1) skarżący pominął przy tym, iż z uwagi na rolę, jaką świadek rzekomo miała pełnić w ramach sytuacji stanowiącej powód zastosowania wobec powódki zwolnienia dyscyplinarnego, zakwestionowanie jej wiarygodności prowadzi do stwierdzenia braku innych dowodów przemawiających za tym,

że przyczyna wskazana w tym oświadczeniu była prawdziwa i rzeczywista. Oprócz świadka M. Ż. (1), jedyną osobą która miała jakiegokolwiek informacje odnośnie istnienia przyczyny wypowiedzenia był sam pozwany, W. K. (2), który zeznał, że ww. świadek miała mu przekazać takie informacje. Wobec jednak zaprzeczeń świadka M. Ż. (1) w tej materii oraz braku potwierdzenia tej okoliczności innymi dowodowymi nie sposób było przyjąć tych zeznań za wiarygodne, w szczególności, że strona miała oczywisty interes w osiągnięciu korzystnego rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Wymaga przy tym zaznaczenia, że skarżący podniósł również zarzut błędnej oceny dowodu w postaci pisemnego oświadczenia M. Ż. (1) stanowiącego podstawę do rozwiązania stosunku pracy przez pozwanego, mimo, iż takie oświadczenie nie zostało w toku postępowania przedłożone.

W odniesieniu do pozostałych zarzutów błędnej oceny dowodów oraz sprzeczności istotnych ustaleń Sąd Okręgowy zważył, iż w nie dotyczyły one kwestii istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy. Analiza treści tych zarzutów prowadzi do wniosku, że skarżący kontestuje przede wszystkim pominięcie przez Sąd Rejonowy okoliczności i dowodów, które w jego ocenie miały świadczyć o prowadzeniu przez powódkę działań konkurencyjnych w stosunku do działalności jego firmy, w tym w współpracy powódki z jej małżonkiem D. P. (1) (zarzuty sformułowane w pkt 1 lit. d, e i f i częściowo twierdzenia stanowiące podstawę zarzutów formułowanych w pkt 2 c, f i g apelacji). Okoliczności te ostatecznie nie miały jednak znaczenia ani z perspektywy prawidłowości skarżonego wyroku, ani też z perspektywy rozstrzygnięcia sprawy. Jak wskazano bowiem na wstępie, przyczyna wypowiedzenia nie dotyczyła bowiem prowadzenia przez powódkę działalności konkurencyjnej, lecz naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa w skonkretyzowany przez pracodawcę sposób i jedynie w tym aspekcie należało czynić ustalenia w sprawie oraz oceniać zasadność rozwiązania umowy o pracę. Wprawdzie kwestia ewentualnego prowadzenia przez powódkę działalności konkurencyjnej czy też wspomaganie przez nią małżonka, który taką działalność w stosunku do działalności pozwanego prowadził, potencjalnie mogłaby stanowić motyw powódki do uzyskania informacji pozwanego objętych tajemnicą przedsiębiorstwa, niemniej jednak wobec braku udowodnienia prawdziwości przyczyny rozwiązania umowy o pracę zarzut ten nie miał w istocie większego znaczenia dla rozstrzygnięcia. Samo ustalenie potencjalnych motywów danego działania powódki, bez wykazania, że dane działanie faktycznie miało miejsce, należało uznać za bezprzedmiotowe. Nie można przy tym pominąć, że stanowisko pozwanego co do prowadzenia przez powódkę działalności konkurencyjnej miało wymiar czysto subiektywny – skarżący przyjmuje tą okoliczność jako fakt bezsporny, podczas gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy nie daje jednoznacznych podstawy do stwierdzenia, że okoliczność ta rzeczywiście miała miejsce.

W kontekście powyższego za nietrafny należało uznać zarzutów błędnej oceny zeznań świadek A. Ś., które Sąd Rejonowy uznał za niewiarygodne w zakresie, w jakim zeznała, iż powódka miała prosić ją o udostępnienie danych pozwanego. Po pierwsze, wbrew twierdzeniom pozwanego, zeznania świadka nie potwierdzały prawdziwości i zasadności przyczyny rozwiązania umowy o pracę, bowiem, jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, pracodawca wiązał przyczynę rozwiązania umowy o pracę z jednym konkretnym faktem – namawianiem M. Ż. (1) do ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa. Tym samym nawet ustalenie, że powódka poprosiła o konkretne dane świadek A. Ś. nie przemawiałoby za zasadnością tejże przyczyny, bowiem stanowił inną okoliczność, z którą pracodawca przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie wiązał. Po drugie, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka jako osoba pracująca na stanowisku menadżera ds. sprzedaży miała dostęp do informacji związanych z bazą klientów oraz realizowanymi płatnościami. Większość przesłuchanych w sprawie świadków potwierdziła, że istniejące w firmie bazy danych były ogólnodostępne, oprócz informacji znajdujących się w programie księgowych, do którego dostęp miała M. Ż. (2). Okoliczność tą potwierdził również sam pozwany, przyznając w swoich zeznaniach, że powódka miała dostęp do wszystkich danych pracodawcy, w tym bazy danych klientów. Znajduje to również potwierdzenie w przedłożonej przez stronę powodową korespondencji sms (k. 170-177 a.s.), z której wynika, że powódka w porozumieniu z pozwanym zajmowała się płatnościami, tym samym miała dostęp do faktur klienta, bazy danych czy też bankowości elektronicznej. W tym kontekście przyjęcie przez Sąd Rejonowy zeznań świadka za niewiarygodne w zakresie, w jakim zeznała iż powódka miała ją prosić o kilka faktur związanych z jednym klientem czy też o dostęp do bazy danych, było zasadne, skoro powódka miała dostęp do tych informacji i nie musiała ich uzyskiwać od innych pracowników. Z kolei przytoczona przez pozwanego okoliczność, że świadek jest matką chrzestną dziecka powódki, autonomicznie nie świadczy o wiarygodności zeznań świadka.

Rozpoznając sprawę Sąd Okręgowy zważył, iż w zasadzie można się zgodzić wyłącznie z jednym zarzutem – dotyczącym błędnego ustalenia przez Sąd Rejonowy faktu, że odwołująca nie podpisała oświadczenia o zobowiązaniu się do przestrzegania tajemnicy służbowej. Taka deklaracja znajduje się bowiem w aktach osobowych powódki (k. 10). Ostatecznie jednak konstatacja ta nie miała istotnego wpływu na rozstrzygnięcie w sprawie, bowiem nie wykazano, aby odwołująca faktycznie dopuściła się naruszeń w zakresie przestrzegania tego obowiązku, w szczególności w sposób powołany w oświadczeniu

o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Nadto, jak wynika z zeznań świadków, pozwany nie przedstawiał w sposób szczegółowy jakie informacje przedsiębiorstwa lub służbowe miałyby być objęte tajemnicą. Znajduje to potwierdzenie

m. in. w zeznaniach świadków H. M., J. K. (1) i K. S.. Wprawdzie skarżący zakwestionował nadanie zeznaniom ww. świadków przymiotu wiarygodności, wskazując, iż zeznania te były irracjonalne i służyły jedynie próbie wykazania, iż w firmie pozwanego panuje bałagan i brak ochrony informacji wrażliwych, podczas gdy jego firma jest liderem w branży, jednakże tak sformułowany zarzut w ocenie Sądu Okręgowego nie miał charakteru merytorycznego i stanowił co najwyżej odzwierciedlenie subiektywnych ocen strony pozwanej. Wymienieni wyżej świadkowie w swoich zeznaniach nie wskazywali bowiem żadnych okoliczności, które korespondowałyby z oceną skarżącego prezentowaną w treści zarzutu. Nawet gdyby podzielić ten zarzut, to pozwany również i w tym przypadku nie wyjaśnił jaki wpływ powyższe uchybienie Sądu Rejonowego miałyby odnieść na gruncie skarżonego wyroku.

Na tle powyższego za równie nietrafny należało uznać zarzut dokonania przez Sąd Rejonowy błędnej wykładni pojęcia „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” określonego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zgodnie z treścią apelacji pozwany upatrywał powyższego uchybienia w przyjęciu przez Sąd Rejonowy, że skoro pracownik nie ma podpisanego zakazu konkurencji, to może on ujawniać tajemnice pracodawcy oraz

że zbieranie informacji na temat pracodawcy, do których posiadania pracownik nie jest upoważniony, nie jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych. W tym kontekście raz jeszcze konieczne jest odniesienie się do wstępu rozważań w zakresie przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie przewidzianym wskazanym wyżej przepisem, a w szczególności wskazanie, że ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych stanowiące podstawę rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym winno zostać przez pracodawcę skonkretyzowane w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. W treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką jako przyczynę pozwany wskazał konkretną sytuację, polegającą

na zarzucie, zgodnie z którym powódka miała nakłaniać inną osobę do udostępnienia jej informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Wskazując jako przyczynę zwolnienia powódki okoliczność nakłaniania przez nią innej osoby do ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa w niniejszej sprawie na pozwanym spoczywał obowiązek wykazania, że okoliczność ta faktycznie miała miejsce, któremu to obowiązkowi pozwany w niniejszym procesie nie sprostał, co uzasadniało uznanie rozwiązania umowy o pracę z powódką za dokonane z naruszeniem art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 30 § 4 k.p. W żadnym natomiast miejscu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pozwany nie wiązał określonej wyżej przyczyny z prowadzeniem przez powódkę działalności konkurencyjnej, w szczególności nie utożsamiał tego zarzutu z naruszeniem przez powódkę spoczywających na niej obowiązków pracowniczych. Tym samym okoliczność ta pozostawała irrelevantna z perspektywy weryfikacji zgodności zwolnienia powódki w trybie dyscyplinarnym z przepisami Kodeksu pracy.

W tym stanie rzeczy należało podzielić stanowisko Sądu Rejonowego w zakresie uznania, że złożone powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym było całkowicie bezzasadne jako oparte o nieprawdziwą i nierzeczywistą przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Pozwany nie wykazał bowiem, aby powódka w dniu

21 maja 2016 r. czyniła starania w celu ujawnienia informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa by następnie wykorzystać je przeciwko pracodawcy, w tym aby nakłaniała panią M. Ź. (1) do współdziałania w celu złamania tajemnicy pracodawcy – skopiowania dokumentów dotyczących działalności firmy (...) objętych tajemnicą, w tym danych handlowych i danych dotyczących pracowników oraz nakłaniała M. Ź. (1) o uzyskania dostępu do zdalnego pulpitu laptopa w celu uzyskania dostępu do informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Przesłuchana w sprawie świadek M. Ź. (2) stanowczo zaprzeczyła, aby taka okoliczność miała miejsce, zaś żaden inny zaoferowany przez strony dowód nie potwierdził, by powódka faktycznie podjęła działania opisane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Powyższe uzasadniało uwzględnienie roszczenia powódki o przywrócenie do pracy i zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w rozumieniu art. 57 § 2 k.p. w zw. z 182¹⁸ k.p.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał, że skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było w pełni zasadne i odpowiada prawu zarówno pod kątem oceny materiału dowodowego, ustaleń faktycznych, jak i rozważań prawnych. Skarżący nie wykazał zasadności prezentowanej linii argumentacyjnej i nie przedstawił zarzutów mogących kwestionować wyrok Sądu Rejonowego wzruszyć. W toku postępowania nie doszło do nieważności postępowania, a przedmiot sporu został rozpoznany, nie zaistniała także konieczność uzupełnienia materiału dowodowego. Brak jest więc podstaw do uchylenia lub zmiany zaskarżonego orzeczenia w rozumieniu art. 386 § 2 i 4 k.p.c. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanej jako niezasadną, o czym orzekł w punkcie 1 wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego w drugiej instancji Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 sentencji wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c., zasądzając od pozwanego na rzecz powoda kwotę w wysokości ustalonej na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 285).

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Marcin Graczyk SSO Agnieszka Stachurska

ZARZĄDZENIE

(...)

K.S.