

UZASADNIENIE

Powód P. W. pozwem złożonym w dniu 13 lutego 2017 r. wniósł o przywrócenie do pracy u pozwanego (...) Spółki akcyjnej we W., wraz z wynagrodzeniem za czas pozostawania bez pracy za każdy miesiąc w kwocie 4.710 zł oraz ustawowymi odsetkami i kosztami procesu. W uzasadnieniu wskazał, że wszystkie swoje obowiązki służbowe wykonywał sumiennie i rzetelnie, dbał o dobro i wizerunek firmy. Nie może odnieść się do treści oświadczenia pracodawcy, ponieważ nie zostało mu ono doręczone. Niemniej z ostrożności procesowej podniósł, że w jego przypadku nie został spełniony warunek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Z powodu przewlekłej i ciężkiej choroby w postaci dny moczanowej w dacie rozwiązania stosunku pracy pozostawał na zwolnieniu lekarskim.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości, nadto o zasądzenie od strony powodowej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany podniósł, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało wysłane do powoda pocztą w dniu 12 stycznia 2017 r., lecz adresat nie podjął przesyłki, mimo jej dwukrotnego awizowania. Na skutek zawiadomienia powoda Państwowa Inspekcja Pracy badała tryb rozwiązania umowy o pracę i nie stwierdziła żadnych uchybień. Następnie pozwany stwierdził, że na ciężkie naruszenie obowiązków powoda złożył się szereg zachowań, poczynając od połowy 2016 r., gdy powód wykorzystał swoje stanowisko i wiedzę do próby przysporzenia żonie korzyści kosztem pozwanego i jego klienta. Gdy pozwany próbował wyjaśnić okoliczności tego zdarzenia, powód zarzucił swoim przełożonym publiczne stosowanie mobbingu i dyskryminacji. Nie wystąpił jednak z żadnym powództwem w tym zakresie. Pozwany dodał, że utrata zaufania pracodawcy poprzedziła długotrwałe zwolnienie lekarskie powoda od lipca do grudnia 2016 r. Po tym nastąpiły zdarzenia leżące bezpośrednio u podstaw rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Powód nie stawił się na spotkanie z przełożonym w dniu 10 stycznia 2017 r., nie usprawiedliwił swojej nieobecności w pracy w dniach 11-12 stycznia 2017 r. i eskalował konflikt ze swoimi przełożonymi. W ocenie pozwanego pracodawca był uprawniony do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia w tej sytuacji. Powołał się przy tym na orzecznictwo Sądu Najwyższego.

Na rozprawie w dniu 20 kwietnia 2018 r. (k. 88 verte) powód określił ostateczną kwotę roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy na trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia, a więc kwoty 4.710 zł.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

P. W. był zatrudniony w (...) Spółce akcyjnej we W. od dnia 17 czerwca 2002 r., ostatnio na stanowisku Starszego Inspektora Kredytowego, w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy zawartej na czas nie określony. Jego miesięczne wynagrodzenie zasadnicze od 1 października 2014 r. wynosiło 4.710 zł, a nadto miał prawo do premii. Miejscem pracy był region (...), a jego placówka służbowa znajdowała się w S. przy ul. (...). Do jego głównych obowiązków należała analiza dokumentacji przedstawianej do wniosku leasingowego, weryfikacja dostarczonych przez klienta informacji, sporządzanie okresowych raportów i wsparcie merytoryczne zespołu.

Niesporne, a nadto umowy o pracę w części B akt osobowych powoda, porozumienie stron – k. 37 części B akt osobowych powoda, arkusz opisu stanowiska pracy – k. 34 części B akt osobowych.

P. W. pracował w systemie czasu pracy określonego wymiarem zadań i normalnie nie miał obowiązku meldowania się w biurze w określonej porze dnia.

Niesporne

W lipcu 2016 r. pracodawca stwierdził, że P. W. naruszył regulamin pracy i wewnętrzne zasady etyki. Jednym z jego zadań było przejmowanie przedmiotu leasingu w razie zaległości w płatnościach. Przejął samochód od jednego z klientów i poza wiedzą pracodawcy umówił się z nim, że będzie spłacał jego raty, przy czym stroną umowy była

jego żona. Umowa zakładała przejęcie samochodu po jego wykupie. Po 2 miesiącach klient domagał się zwrotu pojazdu, a powód wtedy odmawiał. W związku z tą sytuacją przełożeni rozmawiali z powodem telefonicznie na temat zwrotu samochodu. P. W. w związku z tymi rozmowami 7 września 2016 r. wysłał e-mailem informację do wszystkich pracowników spółki o tym, że podlega mobbingowi ze strony T. R., B. P. i P. M., który polega na telefonicznym zmuszaniu do zwolnienia się z pracy.

Dowód: wiadomość e-mail z 7 września 2016 r.- k 48-49, zeznania świadka T. R. – k. 79-81.

W okresie od lipca do 24 grudnia 2016 r. P. W. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Następnie wykorzystał 4 dni urlopu na żądanie. W okresie pomiędzy 2 a 5 stycznia 2017 r. miał odbyć badanie profilaktyczne na skierowanie pracodawcy. Po święcie oraz weekendzie pierwszym dniem jego pracy miał być 9 stycznia 2017 r.

Przełożony P. W. – kierownik sekcji inspekcji terenowej T. R. świadczył pracę w centrali spółki we W.. W związku z kończącym się okresem absencji chorobowej oraz urlopu wypoczynkowego podwładnego, zamierzał odbyć z nim rozmowę na temat dalszego zatrudnienia i zamierzał wręczyć mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Dnia 9 stycznia 2017 roku umówił się telefonicznie z P. W. na spotkanie, które miało odbyć się w domu pracownika następnego dnia o godzinie 15. Powód twierdził, że nie może dostać się do biura oddziału przy ul. (...) w S. i dlatego na jego prośbę T. R. zgodził się na spotkanie w miejscu jego zamieszkania.

Dnia 10 stycznia 2017 r. T. R. jechał służbowo z W. do S. wraz z pracownikiem działu kadr i płac. Około godziny 10 poinformował telefonicznie P. W., że wraz z nim jedzie także osoba z działu kadr. Powód powiedział, że nie życzy sobie w domu żadnej innej osoby poza T. R.. Przełożony odpowiedział, że ze względu na złożone wcześniej oskarżenia o mobbing również z jego własnej strony nie ma możliwości, aby spotykali się w pojedynkę. Wydał wtedy polecenie powodowi, aby stawił się tego dnia w biurze przy ul. (...) w czasie pomiędzy 15 a 16. Podczas tej rozmowy powód powiedział, że rano był w biurze i przywiózł tam laptopa.

T. R. uznał więc, że pracownik ma możliwość dostania się do biura. P. W. nie stawił się na to spotkanie, przysłał tylko smsa, że oczekuje na przełożonego w swoim domu. T. R. ponowił polecenie jeszcze sms-em, a powód odpisał w taki sam sposób jak poprzednio- iż oczekuje na przełożonego w domu.

P. W. nie wyjaśnił dlaczego nie stawił się na to spotkanie, a w szczególności nie informował, że jest chory.

T. R. sms-em wysłał mu polecenie stawienia się na kolejne spotkanie 11 stycznia na godzinę 11. Na to drugie spotkanie powód też się nie stawił. Wtedy nie odbierał już połączeń od przełożonego.

Dowód: zeznania świadka T. R. – k. 79-81, wydruki wiadomości sms – k. 51-59, notatka służbowa z 11 stycznia 2017 r. – k. 50

P. W. korzystał z konsultacji lekarskiej zarówno w dniu 10 stycznia 2017 r., jak i 11 stycznia 2017 r. Pierwszego dnia lekarz rozpoznał obrzęk palucha stopy prawej, zlecił badanie laboratoryjne i przepisał lek. Podczas konsultacji w dniu 11 stycznia 2017 r. lekarz stwierdził zmniejszenie obrzęku i objawów bólowych, zalecił dalsze zażywanie leku oraz wystawił zaświadczenie lekarski o niezdolności do pracy w okresie od 11 do 20 stycznia 2017 r.

P. W. nie prosił o wystawienie zaświadczenia lekarskiego na dzień 10 stycznia 2017 r.

Dowód: przesłuchanie powoda – k. 87-88, historia leczenia powoda - k. 93-99, 102-105

P. W. nie informował T. R. o swojej chorobie podczas rozmów i wymiany wiadomości sms w dniach 9-11 stycznia 2017 r. Jedynie wystawione zaświadczenie lekarskie wysłał pracodawcy pocztą.

Dowód: zeznania świadka T. R. – k. 79-81, wydruki wiadomości sms – k. 51-59.

W dniu 12 stycznia 2017 r. pracodawca sporządził pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę P. W. bez wypowiedzenia, ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, wskazując jako przyczynę:

- 1) odmowę wykonywania poleceń przełożonego i niestawianie się na spotkanie w wyznaczonym przez przełożonego miejscu (oddział w S.) w dniu 10 i 11 stycznia 2017 r.,
- 2) nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 11 i 12 stycznia 2017 r.,
- 3) skonfliktowanie z przełożonymi.

Pismo zostało wysłane pocztą na aktualny adres zamieszkania P. W. i było dwukrotnie awizowane w dniach 16 i 24 stycznia 2017 r., po czym zostało zwrócone nadawcy.

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę wraz z dowodem nadania, zwrotnym potwierdzeniem odbioru i kopertą – w części C akt osobowych.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo znajdujące podstawę prawną w treści art. 56 § 1 kodeksu pracy okazało się niezasadne.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o złożone do akt dokumenty – nie kwestionowane przez obie strony, a także na podstawie zeznań świadka T. R. i częściowo – przesłuchania powoda. W istotnej części – dotyczącej informowania pracodawcy o braku możliwości stawiennictwa na spotkaniu – zeznania obu tych osób różniły się. Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka, ponieważ to one – w odróżnieniu od relacji powoda – w pełni korespondowały z treścią wiadomości sms wysyłanych przez nich do siebie na bieżąco.

Zgodnie z normą przywołanego przepisu pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Natomiast zgodnie z dyspozycją art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Powód podnosił, że nie otrzymał oświadczenia pracodawcy. Do oświadczeń z zakresu prawa pracy stosuje się na mocy art. 300 § 1 k.p. odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego. Z przepisu art. 61 § 1 k.c. wynika natomiast, że oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Powód miał możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, które było dwukrotnie awizowane pod aktualnym adresem jego zamieszkania w okresie, w którym przebywał na miejscu. Powód nie wykazał w żaden sposób, by został takiej możliwości pozbawiony.

Naruszenie obowiązków pracowniczych stanowi podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w oparciu o art. 52 § 1 pkt 1 k.p. tylko wówczas, gdy dotyczy obowiązków podstawowych i jednocześnie jest ciężkie, a ponadto gdy oprócz wskazanych w przepisie przesłanek zachowanie pracownika jest zagrożeniem dla interesów pracodawcy.

Pozwany pracodawca wskazał w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę trzy przyczyny. Wystarczającym jest, by choćby jedna z nich spełniała kryteria z art. 52 § 1 i 2 k.p., aby uznać oświadczenie pracodawcy za zgodne z prawem i uzasadnione (podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 65/05, LEX nr 375675, wyrok SN z 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006/17-18/265).

Pierwsze dwie odnosiły się do zdarzeń z okresu od 10 do 12 stycznia 2017 r., zarzucając powodowi niewykonanie polecenia służbowego – stawiania się na wyznaczonym przez przełożonego spotkaniu oraz braku usprawiedliwienia nieobecności w dniach 11 i 12 stycznia 2017 r. Druga przyczyna okazała się niezasadna po tym, jak powód przesłał

pracodawcy zaświadczenie o niezdolności do pracy w okresie od 11 do 20 stycznia 2017 r. Natomiast pierwsza – niestawiennictwo na wyznaczonym spotkaniu okazała się prawdziwa i zasadna.

Jest powszechnie akceptowanym na gruncie prawa pracy poglądem, że nieusprawiedliwione niestawiennictwo w pracy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, skoro narusza podstawowy obowiązek pracownika świadczenia pracy w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę (art. 22 § 1 k.p.). W trafnym orzeczeniu z 17 lipca 2009 r. (I PK 43/09, LEX nr 529759) Sąd Najwyższy orzekł, że jeżeli przyczyna nieobecności pracownika w pracy nie jest znana pracodawcy, to nieobecność ta jest nieusprawiedliwiona. Z kolei w wyroku z 14 grudnia 2000 r. (I PKN 150/00, OSNP 2002/15/357) wskazano, że nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Powód pracował w systemie zadaniowego czasu pracy, co oznaczało, że na co dzień nie musiał meldować się w biurze, aby rozpocząć pracę. Jednak taka formuła czasu pracy nie eliminuje podporządkowania pracowniczego w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. i nie wyklucza możliwości wydawania takiemu pracownikowi poleceń służbowych dotyczących stawiennictwa o określonej porze i w konkretnym miejscu. W trafnym orzeczeniu z 5 lipca 2017 r. (II PK 202/16) Sąd Najwyższy wskazał, że: nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy pracownika zatrudnionego w zadaniowym czasie pracy może uzasadniać rozwiązanie z nim umowy bez wypowiedzenia. Z uwagi na specyfikę zadaniowego systemu czasu pracy oraz pozostawioną pracownikowi swobodę w zakresie organizowania sobie pracy, konieczne jest jednak wykazanie, że naruszenie obowiązków miało charakter ciężki oraz naruszało lub przynajmniej zagrażało interesom pracodawcy.

W tym wypadku ciężki charakter naruszenia obowiązku powoda polegał na bezpośrednim zanegowaniu polecenia jego przełożonego T. R., który po okresie dłuższej absencji powoda miał zamiar spotkać się z nim w sprawie służbowej. Początkowo obaj panowie umówili się na spotkanie w miejscu zamieszkania powoda w dniu 10 stycznia 2017 r. Kiedy jednak powód dowiedział się, że poza jego przełożonym na spotkaniu ma być obecny także pracownik działu kadr, stanowczo odmówił wizyty tej drugiej osoby w swoim domu. Wynika to zarówno z zeznań T. R., jak i z treści wiadomości sms (k. 52 i 56). Natomiast jak wyjaśnił w swoich zeznaniach, T. R. nie chciał spotykać się powodem sam na sam i to w miejscu jego zamieszkania, skoro kilka miesięcy wcześniej został oskarżony przez powoda o stosowanie mobbingu. Wiadomość e-mail w tym temacie powód rozesłał do wszystkich pracowników spółki. Przełożony powoda w tej sytuacji zmienił więc miejsce spotkania, wskazując na oddział spółki w S. przy ul. (...). W ocenie Sądu przełożony jest uprawniony do wyznaczenia czasu spotkania z podwładnym pracownikiem oraz jego miejsca, o ile takie polecenie nie narusza prawa, ani zasad współżycia społecznego. Trudno uznać za naruszające jakiegokolwiek normy polecenie odbycia spotkania w normalnym dniu pracy i w lokalnym biurze pracodawcy. Powód jednak odmówił stawienia się na spotkaniu, jednostronnie wskazując, że jedynym miejscem rozmowy może być jego mieszkanie i to bez udziału osób postronnych.

T. R. nie poprzestał jednak na tej wymianie zdań i wyznaczył kolejny termin spotkania – na 10 stycznia 2017 r. do godziny 16:00, również w biurze pozwanej. Rozmowa telefoniczna odbyła się odpowiednio wcześniej, więc powód miał czas na zareagowanie. Mimo to nadal wymagał od przełożonego, by spotkanie odbyło się w jego własnym mieszkaniu.

W stosunku pracy podporządkowanie pracownicze oznacza podleganie wiążącym poleceniom pracodawcy, w tym również co do miejsca i czasu pracy. Powód dwukrotnie zlekceważył wydane mu polecenia, traktując je bardziej jak otwartą dyskusję, niż jak nakaz. Nie miał do tego podstaw, tym bardziej, że T. R. wyraźnie zaznaczył (również w wiadomościach sms), że wydał polecenie służbowe.

P. W. nie wyjaśniał w korespondencji sms, ani w rozmowach telefonicznych przyczyny, dla której nie stawi się w biurze o wyznaczonej godzinie. Jeżeli – jak zeznawał przed sądem – tą przyczyną miał być brak własnego samochodu, to nie powinno stanowić kłopotu dotarcie do centrum S. komunikacją publiczną, w tym również taksówką. Należy przy tym podkreślić, że 9 i 10 stycznia 2017 r. miały być dla powoda normalnymi dniami pracy. Nie złożył za ten okres zaświadczenia o niezdolności do pracy. Zatem polecenie stawienia się w biurze powinno być dla niego zupełnie normalną kwestią.

Następnie powód zeznał, że przyczyną niestawiennictwa było złe samopoczucie (opuchlizna palca u nogi), co potwierdził dokumentacją lekarską wykazującą konsultację w dniu 10 stycznia. Jednakże w kilku wiadomościach sms, które powód wysłał w tamtym okresie do przełożonego, w ogóle nie wspominał o stanie zdrowia. Jak zeznał T. R. – powód nie mówił o tym również w rozmowie telefonicznej. Wreszcie powód nie złożył zaświadczenia lekarskiego za ten dzień (lecz dopiero za okres od 11 stycznia). Sąd uznał tłumaczenie powoda za sztucznie obraną na potrzeby procesu linię obrony. Tym bardziej, że dnia 10 stycznia 2017 r. powód był w stanie stawić się rano do biura przy ul. (...), aby oddać służbowy laptop, co sam potwierdził w swoim zeznaniu.

W orzecznictwie i doktrynie prawa pracy konsekwentnie przyjmuje się, że odmowa wykonania zgodnego z prawem polecenia służbowego, stanowi naruszenie interesu pracodawcy i tym samym daje podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Dla przykładu w wyroku Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2016 r. (II PK 311/14) orzeczono w następujący sposób: Skoro interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego, to pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy. W pojęciu dyscypliny pracy mieści się obowiązek pracownika stosowania się do poleceń przełożonych (art. 100 § 1 KP). Obowiązek ten w równym stopniu dotyczy pracownika wykonującego pracę w klasycznym modelu pracowniczego podporządkowania, jak i pracownika zachowującego autonomię w zakresie kształtowania swojego czasu pracy i sposobu realizacji powierzonych obowiązków. Podporządkowanie się pracownika poleceniom pracodawcy jest wpisane w istotę stosunku pracy, a uchybienie temu obowiązkowi narusza istotny interes pracodawcy, bowiem godzi w jego podstawowe uprawnienia do organizowania i nadzorowania procesu pracy.

Podsumowując, Sąd uznał, że odmowa wykonania ponawianego polecenia służbowego, dotyczącego stawienia się na spotkanie służbowe w biurze spółki w dniu 10 stycznia 2017 r., stanowiła wystarczającą podstawę do rozwiązania umowy o pracę powoda bez wypowiedzenia.

Natomiast trzecia przyczyna – skonfliktowanie z przełożonymi, okazała się niekonkretną w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. O potrzebie i stopniu skonkretyzowania opisu (wskazania) przyczyny decydują indywidualne okoliczności każdego przypadku. Dlatego spełnienie przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. warunku "wskazania przyczyny" należy oceniać z uwzględnieniem tych okoliczności, między innymi stanowiska zajmowanego przez pracownika i związanego z nim dostępu do informacji o sprawach zakładu. Tak samo sformułowana przyczyna w jednych stanach faktycznych może być zakwalifikowana jako wskazana wadliwie, w innych będzie ją można uznać za podaną prawidłowo. Nie należy traktować na równi braku zasadnej przyczyny wypowiedzenia z niedostatecznym jej opisaniem (tak M. P. w Komentarzu do art. 45 Kodeksu pracy, wyd. Fundacja (...) 2004). Przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi nawet ogólnie, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy są mu znane, czyni zadość formalnemu wymogowi z art. 30 § 4 k.p. (wyrok SN z 28.07.1999 r., I PKN 175/99, OSN 2000/21/787; por. też wyrok SN z 02.09.1998 r., I PKN 271/98, OSN 1999/18/577).

Jednak nawet biorąc pod uwagę tak ukształtowany sposób wykładni art. 30 § 4 k.p. należało stwierdzić, że w niniejszym wypadku przyczyna w postaci „skonfliktowania z przełożonymi” okazała się niekonkretną. Jest to kategoria o tyle szeroka, że powód nie mógł wiedzieć do których zdarzeń ma ją odnieść i w jaki sposób bronić się przed sądem, składając odwołanie.

Nawet jednak, gdyby ów konflikt odnieść do rzuconego przez powoda publicznie (e-mailem do wszystkich pracowników spółki) oskarżenia przełożonych o mobbing, to wówczas rozwiązanie umowy o pracę z tej przyczyny nastąpiło z naruszeniem art. 52 § 2 k.p., który wymaga, by oświadczenie pracodawcy zostało złożone nie później, niż 1 miesiąc od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Pracodawca otrzymał e-maila powoda w dniu 7 września 2016 r., a do rozwiązania umowy o pracę doszło 13 stycznia 2017 r.

Niemniej – jak już powyżej wskazano – dla oceny rozwiązania umowy o pracę za zgodne z prawem wystarczającym była zasadność choćby jednej ze wskazanych tam przyczyn. Powództwo podlegało więc oddaleniu.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu oparto na treści art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Koszty te ograniczyły się do poniesionych tytułem zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego wynika z § 9 ust. 1 pkt 1 i pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym w chwili wniesienia powództwa. Dla roszczenia o przywrócenie do pracy stawka minimalna wynosi 180 zł, a dla roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy – 2.700 zł.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

12.06.2018