

Sygn. akt VPa 97/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lutego 2013 r.

Sąd Okręgowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Danuta Szykut

Sędziowie: SSO Barbara Odelska, SSO Ewa Sławińska-Klamann (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Zadrożna Katarzyna

po rozpoznaniu w dniu **21 lutego 2013 r.** w Słupsku

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. M.**

przeciwko **Telewizji (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.**

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Słupsku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 18 października 2012 r. sygn. akt V P 347/11

I zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że:

- zasądza od pozwanej Telewizji (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W.

na rzecz powoda A. M. kwotę 17.358,00 zł (siedemnaście tysięcy trzy pięćdziesiąt osiem złotych) tytułem odszkodowania

- zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 73,80 zł brutto (siedemdziesiąt trzy złote 80/100) tytułem kosztów procesu

II zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 73,80 zł brutto (siedemdziesiąt trzy złote 80/100) tytułem kosztów postępowania apelacyjnego.

UZASADNIENIE

Powód A. M. domagał się uznania wypowiedzenia umowy za bezskuteczne oraz przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Pismem z dnia 24 października 2012r. powód sprecyzował roszczenie pozwu i wniósł o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy, w kwocie 20.200,00 zł, a następnie pismem z dnia 15.06.2012 r. cofnął powództwo co do kwoty (...),21.

Pozwany - Telewizja (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew wniósł o jego oddalenie w całości i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 18 października 2012 r., Sygn. akt V P 347/11 oddalił powództwo, nie obciążył powoda kosztami procesu oraz zasądził od Skarbu Państwa- Sądu Rejonowego w Słupsku na rzecz radcy prawnego R. D. kwotę 73,80 zł, tytułem nieopłaconej pomocy prawnej.

Z uzasadnienia wyroku wynika, że został on oparty na następujących ustaleniach faktycznych:

A. M. został zatrudniony w Telewizji (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. na umowę o pracę od dnia 1 lutego 2007r. na okres próbny do dnia 30 kwietnia 2007r., od dnia 1 maja 2007r. do dnia 30 kwietnia 2008r. na czas określony i dalej od dnia 1 maja 2008r. na czas nieokreślony, na stanowisku operatora obrazu w Oddziale Terenowym (...) S.A. w G..

W pozwanej Spółce obowiązują uchwały określające limity zatrudnienia. Na dzień 31 grudnia 2011r. limit ten wynosił (...),05 etatów. Natomiast na dzień 31 grudnia 2012r. ustalono limit w liczbie (...),99 etatów.

Pracodawca przed wyborem pracownika do zwolnienia dokonał oceny przydatności pracowników na poszczególnych stanowiskach. Powód był porównywany z innymi operatorami z Oddziału Terenowego (...) S.A. w G..

Oświadczeniem z dnia 20 września 2011r. pracodawca rozwiązał z A. M. umowę o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, który wynosił 1 miesiąc i upłynął 31 października 2011r.

Jako przyczynę podał trudną sytuację ekonomiczno - finansową Spółki i konieczność obniżenia zatrudnienia w drodze restrukturyzacji.

Oprócz powoda z Oddziału Terenowego (...) S.A. w G. zostały zwolnione 3 lub 4 inne osoby.

Na miejsce powoda nie została zatrudniona inna osoba. Jego obowiązki przejął drugi pracownik (...) redakcji - dziennikarz R. O..

Sytuacja finansowo - ekonomiczna Telewizji (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. jest bardzo ciężka.

Od ponad dwóch lat działania zarządu (...) S.A. powodują konieczność ograniczenia zatrudnienia w Spółce. W ciągu ostatnich dwóch lat ze spółki musiało odejść ponad 900 osób, czego powodem jest brak wpływów z abonamentu i spadek na rynku reklamy. W oddziale (...) spółki (obejmującym (...) redakcję) stan zatrudnienia zmniejszył się z 75 osób do 59. Spółka podejmowała czynności - w drodze ogłoszeń prasowych - aby pozyskać pracowników, dziennikarzy, celem zlecenia im zadań w oparciu o umowy zlecenia. Trudna sytuacja Spółki była znana pracownikom oddziału w G.. Byli informowani, że uchwały zarządu zobowiązywały do redukcji etatów.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sad Rejonowy doszedł do przekonania, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W ocenie Sadu Rejonowego w niniejszej sprawie należało ocenić zasadność wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, ocenić czy wypowiedzenie niniejsze spełniało wymóg jasnego określenia przyczyny i w konsekwencji ustalenie, czy powód może skutecznie skorzystać z uprawnień przewidzianych w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

Na wstępie wyjaśnił, iż w przepisach kodeksu pracy istnieje wyraźne rozdzielenie pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 kp, a zasadnością (prawdziwością, rzeczywistością) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 kp.

Nadto wskazał, że pracodawca winien dokonać wypowiedzenia na piśmie oraz wskazać przyczyny uzasadniające dokonane wypowiedzenie. Konieczność zachowania takich wymogów wynika z treści art. 30 § 4 k.p., który znajduje tu zastosowanie, z uwagi na fakt zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

W myśl art. 30 § 4 k.p., pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony winien wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy.

Naruszenie tegoż przepisu może polegać - i tak należy rozumieć ten przepis- na:

- nie wskazaniu w ogóle przyczyny wypowiedzenia lub

- podaniu w wypowiedzeniu innej przyczyny niż faktycznie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” lub
- na niewystarczająco jasnym jej określeniu.

Sąd I instancji wskazał na bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego, z którego wynika, iż podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej), jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Pozorność takowej przyczyny powoduje z kolei bezzasadność dokonanego wypowiedzenia i powstanie roszczeń z art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, z dnia 13 października 1999r., I PKN 304/ 99, z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 9/99).

Powinność wskazania przez pracodawcę przyczyny- wynikającej z art. 30 § 4 k.p. - ma doniosłe skutki procesowe, gdyż wskazanie w pisemnym oświadczeniu przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczyć się może tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które mogłyby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/ 98).

Jednocześnie Sąd I instancji wskazał, iż podanie pracownikowi przyczyny ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (w tym przypadku odszkodowania).

Dlatego też w ocenie Sądu I instancji powyższe rozważania miały dla-spraw⁷ oraz jej rozstrzygnięcia istotne znaczenie, bowiem stwierdzenie naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p. ma wpływ na ocenę zgodności rozwiązania stosunku pracy z prawem, bądź też naruszenie prawa. Stwierdzenie naruszenia prawa determinuje powstanie po stronie pracownika roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 k.p.

Zgodnie z treścią wskazanego wyżej przepisu Kodeksu Pracy, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd prac¹ - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu, jak w niniejszej sprawie - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Sąd Rejonowy wskazał, iż w niniejszej sprawie przesłanki formalne zostały spełnione. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu dokonane zostało na piśmie, nadto w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony były wskazane przyczyny uzasadniająca wypowiedzenie. Dodatkowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu zawarte było pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Tym samym w ocenie Sądu I instancji, istota sporu w niniejszej sprawie sprowadzała się do oceny, czy przyczyny wypowiedzenia, a mianowicie trudna sytuacja ekonomiczno - finansowa Spółki i konieczność obniżenia zatrudnienia w drodze restrukturyzacji jest przyczyną rzeczywistą, zasadną i konkretną

Ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok SN z 8.09.1997 r., I PRN 17/7).

W ocenie powoda przyczyna wypowiedzenia nie jest rzeczywista, gdyż pracodawca w udzielonym w mediach wywiadzie stwierdził, iż dopiero w planach jest restrukturyzacja instytucji.

Zgodnie z ustalonymi poglądami orzecznictwa, kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. W szczególności zaś zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Sąd może jedynie badać czy zmiana ta została faktycznie dokonana, (wyrok SN z 3.11.2010r. I PK 93/2010)

Co ważne z wyroku Sądu Najwyższego - Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82 wynika, iż organy powołane do rozstrzygania sporów pracowniczych nie są uprawnione do badania celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia, czy to w ramach wprowadzonej reformy gospodarczej, zmiany struktury organizacyjnej zakładu, czy też z innych uzasadnionych przyczyn. Są one jednak uprawnione do badania i ustalania, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny) mający na celu jedynie uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem.

Pozwany zdaniem Sądu Rejonowego wykazał zasadność wskazanej przyczyny wypowiedzenia. Faktycznie doszło do redukcji etatów w pozwanej Spółce. Wynika to bezpośrednio z przedstawionych w toku sprawy wykazów pracowników Oddziału Terenowego (...) S.A. w G. na dzień 31.10.2011r. i na dzień 01.11.2011r., Uchwały Nr 577/2011 i 578/2011 Zarządu Spółki Telewizja (...) Spółka Akcyjna z dnia 21 września 2011r.

Potwierdziły to także zeznania, powołanych przez strony świadków: Z. J., D. H. i M. N..

W świetle przedstawionych dowodów i przeprowadzonego postępowania Sąd I instancji uznał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi była uzasadniona. Pozwany powołując się na konieczność likwidacji etatów w Spółce z powodu jej trudnej sytuacji ekonomicznej zwolnił powoda, a na zajmowane przez niego stanowisko, nie przyjął innego pracownika. W tym okresie pracodawca zwolnił również trzech innych pracowników Oddziału Terenowego (...) S.A. w G..

W toku procesu powód przyznał, że Spółka jest w trudnej sytuacji ekonomicznej. Mimo to, nadal kwestionował wybór pracownika do zwolnienia, twierdząc, że redakcja w S. dużo zarabia., a on zrobił dużo dobrego. Wskazywał, że sukcesywnie podnosił swoje kwalifikacje zawodowe, a ponadto, ma bardzo ciężką sytuację finansową, gdyż jest jedynym żywicielem rodziny. Wskazał także, że pracodawca nie przedstawił mu kryteriów doboru pracownika do zwolnienia.

Z wyroku Sądu Najwyższego - Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97 wynika bowiem, iż kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy.

Ocena doboru pracownika do zwolnienia powinna być dokonana z uwzględnieniem wszelkich okoliczności sprawy - zarówno tych związanych bezpośrednio ze stosunkiem pracy (co obejmuje między innymi wykształcenie pracownika, jego kwalifikacje, staż pracy, doświadczenie zawodowe, stosunek do obowiązków pracowniczych, predyspozycje

do zajmowania określonego stanowiska), jak i dotyczących sytuacji osobistej i rodzinnej pracownika (wyrok SN 6.12.2001r. w sprawie I PKN 715/2000).

Ponadto w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2004r. I PK 97/2004 Sąd wskazał, iż nie stanowi wystarczającego kryterium doboru pracowników do zwolnienia jedynie wysokość otrzymywanego przez nich wynagrodzenia za pracę, z pominięciem poziomu kwalifikacji zawodowych, stażu pracy oraz stosunku do obowiązków pracowniczych, także wtedy, gdy przyczyną wypowiedzenia jest konieczność ograniczenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych.

Sądu Rejonowy ustalił, iż pracodawca, przy zwalnianiu powoda, brał pod uwagę arkusz oceny przydatności pracowników na poszczególnych stanowiskach. Nadto, praca powoda była porównywana z pracą innych pracowników na tym samym stanowisku. Ocena pracownika dokonywana

jest przez Dyrektora Oddziału, w oparciu o wyniki z arkusza oceny przydatności zawodowej pracownika. Ocena powoda była poniżej oczekiwań, tym samym pracownik został zakwalifikowany do zwolnienia.

Sąd Rejonowy zważył, iż zgodnie z dyspozycją art. 6 kc ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne.

Uwzględniając cel unormowania zawartego w art. 6, należy podkreślić, że w przepisie tym chodzi nie o każdy fakt, lecz o fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, a więc o fakty prawotwórcze, czyli wykazujące istnienie prawa, oraz o fakty niweczące lub tamujące prawo, czyli wskazujące na to, iż żądanie strony jest nieuzasadnione.

Natomiast z art. 232 kpc wynika, iż strony obowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę.

Obowiązek, o którym mowa powyżej nie może być rozumiany jako przymus procesowy. Jest to „obowiązek” przytaczania dowodów przez stronę w jej własnym interesie. Jeśli bowiem strona nie będzie realizowała wspomnianego „obowiązku” wówczas może narazić się na niekorzystne skutki procesowe swoich działań w postaci przegrania procesu sądowego. Innymi słowy, konieczność dowodzenia swoich twierdzeń w procesie sądowym podyktowane jest wyłącznie interesem strony i Sąd w żadnym wypadku nie może jej do tego zmusić.

Art. 233 kpc stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowód według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd oceni na tej samej podstawie, jakie znaczenie nadać odmowie przedstawienia przez stronę dowodu lub przeszkodom stawianym przez nią w jego przeprowadzeniu wbrew postanowieniu sądu.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 stycznia 2004r. w sprawie II CK 349/2002 to zasadniczo na stronach postępowania spoczywa obowiązek dostarczenia materiału procesowego. To strony mają dążyć do wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy, nie mogą być bierne i liczyć na skorzystanie ze środka odwoławczego.

Ponadto, w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2007r. II CSK 332/2007 podniesiono, że powód powinien udowodnić fakty pozytywne, które stanowią podstawę jego powództwa, a pozwany, jeżeli faktów tych nie przyznaje ma obowiązek udowodnienia okoliczności niweczących prawo powoda.

Zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego. To one, a nie sąd, są wyłącznym dysponentem toczącego się postępowania i one ponoszą odpowiedzialność za jego wynik. Jednakże w sytuacjach szczególnych sąd posiada uprawnienie w zakresie dopuszczenia dowodu niewskazanego przez strony (wyłącznie na stwierdzone przez strony istotne i sporne okoliczności faktyczne), gdy według jego (obiektywnej i weryfikowalnej w toku instancji) oceny zebrany w toku sprawy materiał dowodowy nie wystarcza do jej rozstrzygnięcia (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 24.10.1996 r., III CKN 6/96, OSNC 1997, nr 3, poz. 29; uzasadnienie wyroku SN z dnia 25.09.1997 r., II UKN 271/97, OSNP 1998, nr 14, poz. 430;- uzasadnienie wyroku SN z dnia 10.12.1997 r., II UKN 394/97, OSNAPiUS 1998, nr 20, poz. 614; wyrok SN z dnia 11 lipca 2001 r., V CKN 406/00, Prok. i Pr.-wkł

2002, nr 4, poz. 45.). Zarazem podkreśla się w doktrynie i praktyce, że sąd powinien korzystać z przewidzianego w art. 232 zdanie drugie uprawnienia powściągliwie i z umiarem, pamiętając, że taka inicjatywa należy przede wszystkim do samych stron i że cały rozpoznawany spór jest ich sprawą, a nie sądu (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 05.11.1997 r., III CKN 244/97, OSNC 1998, nr 3, poz. 52; uzasadnienie wyroku SN z dnia 27.05.1998 r., I CKN 701/97, LEX nr 78418; uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów SN z dnia 19.05.2000 r., III CZP 4/00, OSNC 2000, nr 11, poz. 195; uzasadnienie wyroku SN z dnia 25.07.2000 r., III CKN 1034/00, LEX nr 51873; uzasadnienie wyroku SN z dnia 12 grudnia 2000 r., V CKN 175/00, OSP 2001, z. 7-8, poz. 116).

W ocenie Sądu I instancji w niniejszej sprawie powód (reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika) nie wykazał, by pozwany dokonał złego wyboru pracownika do zwolnienia. Nie przedstawił na to żadnych dowodów, czy to w postaci akt osobowych innych pracowników zajmujących stanowisko takie samo jak powód, czy też świadków, z zeznań których wynikałoby, że pracodawca dokonał niewłaściwego wyboru.

Strona powodowa powołała na świadków D. H. i M. N., z zeznań których nie wynikało by mieli oni jakkolwiek wiedzę na temat kryteriów, jakimi kierował się pracodawca przy wyborze pracownika, bądź też dlatego to właśnie z powodem został rozwiązany stosunek pracy. Świadek D. H. zeznała, iż została poinformowana, że jest zamiar zwolnienia powoda, jednak nie uczestniczyła ona w bezpośredniej ocenie powoda, gdyż nie był on jej podwładnym. Zeznała, także, że osobę do zwolnienia typuje Dyrektor Oddziału. Natomiast świadek M. N. zeznał, że oceny pracownika dokonywał Dyrektor Oddziału, gdyż należy to do jego kompetencji.

Świadkowie zatem nie potwierdzili, by wybór powoda był niewłaściwy, czy też oparty o krzywdzące go kryteria.

Strona powodowa wniosła o zobowiązanie pozwanego do przedłożenia akt osobowych innych pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku co powód, jednak cofnęła ten wniosek (k. 138-139).

Mając na względzie powyżej wskazane orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd I instancji w niniejszej sprawie nie mógł z urzędu zobowiązać strony pozwanej do przedstawienia akt osobowych, gdyż nie zachodziła sytuacja szczególna, w której mógłby to zrobić, a zebrany dotychczas materiał dowodowy pozwalał na rozstrzygnięcie sprawy. Nadto, zebrany materiał nie wzbudzał wątpliwości Sądu co do słuszności rozstrzygnięcia.

Dokonując ustaleń w sprawie Sąd Rejonowy oparł się na zeznaniach świadków: Z. J., D. H. i M. N., które były logiczne, spójne oraz w odczuciu Sądu szczerze, jak również na zeznaniach powoda słuchanego w charakterze strony, które były spójne z zeznaniami świadków i nie budziły wątpliwości Sądu co do ich wiarygodności.

Reasumując Sąd I instancji zważył, że pozwany wykazał zasadność wskazanej przyczyny wypowiedzenia. Bezsprzecznym jest, że Telewizja (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W. jest w bardzo trudnej sytuacji finansowej, przez co od kilku lat redukowane są etaty w poszczególnych oddziałach. Przyznał to również powód słuchany w charakterze strony. Spornym było, czy pracodawca dokonał w sposób właściwy wyboru pracownika do zwolnienia. Z przedstawionych przez stronę pozwaną dowodów wynikało, iż pracodawca kierował się obiektywnymi kryteriami podczas dokonywania wyboru pracownika do zwolnienia. Miał na względzie zarówno słuszny interes Spółki, jak i kwalifikacje pracownika i jakość jego pracy. W ocenie Sądu pracodawca opierając swój wybór o arkusz oceny przydatności zawodowej pracownika na stanowisku nie dopuścił się do naruszenia przepisów prawa. Zaś strona powodowa nie wykazała, by było inaczej. Jej postawa była bierna, opierała się jedynie na twierdzeniach, że powód nie powinien zostać zwolniony, ze względu na staż pracy, wykształcenie oraz sumiennosc i rzetelnosc pracy. Nie przedstawił na to żadnych dowodów, a z zeznań świadków nie wynikało, by tak właśnie było.

Jak już wskazano powyżej, Sąd Rejonowy w niniejszej sprawie, nie mógł dopuścić dowodów w postaci akt osobowych innych pracowników z urzędu, gdyż przekroczyłby przysługujące mu na podstawie art. 232 kpc zdanie drugie uprawnienia (zwłaszcza w sytuacji w której powód był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika). Nadto, mogłoby to wskazywać na brak bezstronności Sądu.

Apelację od niniejszego wyroku złożył powód A. M. zaskarżając go w części tj. pkt 1 wyroku oddalającego powództwo i zarzucił mu:

1. naruszenie przepisu art. 232 kpc, poprzez przyjęcie, że pozwany udowodnił w toku postępowania przyczynę wypowiedzenia, podczas gdy okoliczności stanowiące przyczynę wypowiedzenia nie zostały udowodnione, a sytuacja ekonomiczno- finansowa spółki nie stanowiła wbrew ustaleniom Sądu okoliczności bezspornej

2.naruszenie przepisu art. 228 § 1 kpc poprzez przyjęcie, że trudna sytuacja ekonomiczno- finansowa jest faktem powszechnie znanym, podczas gdy okoliczność to nie jest faktem powszechnie znanym i w niniejszym postępowaniu wymagała dowodów

3.naruszenie przepisu art. 233 § 1 kpc i w konsekwencji dokonanie oceny dowodów w sposób niewszechstronny, sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego, zasadami logicznego rozumowania, w szczególności w odniesieniu do:

-oceny okoliczności związanych ze złożonym wypowiedzeniem, w tym daty sporządzenia wypowiedzenia, a faktycznym powzięciem przez pozwanego wiedzy o konieczności dokonania restrukturyzacji

-oceny zeznań świadków Z. J., w zakresie dokonanej oceny pracy powoda po przeprowadzeniu konsultacji z M. N. i D. H., podczas gdy świadkowie zeznali, że nie uczestniczyli w procedurze oceny pracy powoda

-przyjęcia, że pozwany dokonał w sposób właściwy wyboru pracownika do zwolnienia, kierując się obiektywnymi kryteriami, podczas gdy zasady ustalania osób kierowanych do zwolnienia nie zostały ustalone w przeprowadzonym postępowaniu dowodowym

4.błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że na miejsce powoda nie została zatrudniona inna osoba, a jego obowiązki przyjął R. O., podczas gdy z zeznań świadka Z. J. wynika, że na miejsce powoda pracodawca poszukiwał jesienią 2011 r. pracownika, przy czym zatrudnienie miało dobywać się w oparciu o umowę cywilnoprawną

5.naruszenie przepisów art. 30 § 4 kp w zw. z art. 300 kp w zw. z art. 6 kc poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że podana przyczyna wypowiedzenia jest faktyczna przyczyna złożonego oświadczenia, podczas gdy przyczyna to jest nierzeczywista i nie znajduje potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym, w szczególności w odniesieniu do przyczyny wypowiedzenia dotyczącej trudnej sytuacji ekonomiczno- finansowej pozwanego

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Słupsku do ponownego rozpoznania ewentualnie zmianę zaskarżonego wyroku, poprzez uwzględnienie powództwa oraz przyznanie kosztów postępowania, w tym zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji powód wskazał, iż Sąd i instancji niezasadnie uznał, iż pracodawca udowodnił w toku postępowania przyczynę wypowiedzenia, a która składa się z koniunkcji dwóch przyczyn: trudna sytuacja ekonomiczno- finansowa spółki i konieczność obniżenia zatrudnienia w drodze restrukturyzacji. Powód pismem z dnia 28.05.2012 r. i 15.06.2012 r. kwestionował złą sytuację ekonomiczno- finansową pozwanego, a pozwany nie przedstawił dowodów na potwierdzenie swej rzekomej sytuacji. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywał na pracodawcy. Konieczność obniżenia zatrudnienia narzucona przez kadrę zarządzającą spółki, nie świadczy o trudnej sytuacji ekonomiczno -finansowej spółki. W ocenie powoda sytuacja jego pracodawcy nie stanowi faktu powszechnie znanego, co więcej nie jest znana, powodowi. Na brak złej sytuacji wskazywać mogą nowe inwestycje spółki, a także podpisywane kontrakty ze znanymi osobami z mediów. Brak udowodnienia przyczyny nie do się usunąć uznaniem, że była to okoliczność powszechnie znana.

Powód wskazał, iż strona pozwana jednoznacznie wskazywała w piśmie z dnia 14.06.2012 r., że podstawą złożenia oświadczenia powodowi była uchwała nr 577/2011 oraz 578/2011 z dnia 21.09.2011 r. określające limity zatrudnienia,

a doręczone drogą mailową do Oddziału w G. w dniu 27.09.2011 r. Natomiast wypowiedzenie sporządzono w dniu 20.09.2011 r. tzn. że w dniu wystawienia wypowiedzenie w oparciu o uchwałę, uchwała ta jeszcze nie istniała.

O fikcyjności złożonego powodowi oświadczenia świadczy także fakt, iż już jesienią 2011 r. pozwany poszukiwał pracownika na miejsce powoda.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda zasługiwała na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego zasadne okazały się zarzuty dotyczące naruszenia przez Sąd I instancji prawa materialnego tj. art. 30 § 4 i art. 45 § 2 Kodeksu pracy. Sąd Rejonowy dokonał bowiem błędnej oceny zasadności wypowiedzenia powodów umowy o pracę.

Na wstępie jednak podnieść należy, że złożone powodowi A. M. wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 20.09.2011 r. zostało podpisane przez osobę nieuprawnioną – podpisane przez p.o. zastępcę Dyrektora Biura Zarządzenia Zasobami Ludzkimi K. P.. W momencie doręczenia powodowi wypowiedzenia nie doręczono jednocześnie upoważnienia jakie zostało udzielone K. P. i nie miał on możliwości dokonania oceny czy wypowiedzenia dokonała uprawniona osoba.

Jednocześnie Sąd Okręgowy zważył, iż z treści art. 3¹ § 1 k.p. wynika, że za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności z zakresu prawa pracy dokonuje organ lub organ zarządzający tą jednostką, albo inna wyznaczona do tego osoba. Samodzielna reprezentacja spółki będącej pracodawcą pozwanej należała do Prezesa Zarządu Spółki Telewizja (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W., co wynika z załączonego do akt sprawy odpisu z KRS. W dniu-04.08.2011 r. Prezes Zarządu Telewizji (...) S.A. w osobie J. B. udzielił K. P. pełnomocnictwa rodzajowego do dokonywania w imieniu (...) S.A., podczas nieobecności Dyrektora Biura (...), czynności min. w sprawach z zakresu prawa pracy dotyczących (...) S.A.

Przedstawicielstwo jest instytucją prawa cywilnego, dzięki której przedstawiciel swoim zachowaniem może wywołać skutki prawne bezpośrednio w sferze prawnej reprezentowanego. Przedstawiciel składa własne oświadczenie woli (dokonuje czynności prawnej), tyle że czyni to w imieniu reprezentowanego i z bezpośrednimi skutkami dla reprezentowanego (art. 95 § 2 k.c.). Zgodnie z art. 96 k.c. umocowanie do działania w cudzym imieniu może opierać się na ustawie (przedstawicielstwo ustawowe) albo na oświadczeniu reprezentowanego (pełnomocnictwo). Udzielenie pełnomocnictwa następuje w drodze jednostronnej czynności prawnej dokonanej przez mocodawcę. Zachowanie przedstawiciela tylko wtedy wywoła skutki prawne dla reprezentowanego, gdy: przedstawiciel ma umocowanie i działa w jego granicach, umocowanie dotyczy dokonania czynności prawnej, przedstawiciel ma zdolność do reprezentowania, przedstawiciel działa w imieniu reprezentowanego, a czynność prawna jest tego rodzaju, że może jej dokonać przedstawiciel.

Pozwana w żaden sposób nie wykazała, aby w momencie złożenia wypowiedzenia umowy o pracę z powodowi osoba składająca oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę była uprawniona do skutecznego złożenia oświadczenia w imieniu pozwanego. Oświadczenie z dnia 20.09.2011 r. nie zawiera również żadnego powołania na pełnomocnictwo udzielone do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w imieniu pozwanego, tym bardziej że złożone pełnomocnictwo rodzajowe jest skuteczne tylko „podczas nieobecności Dyrektora Biura (...)”. Pozwana nie wykazała również, że podczas wypowiedzania A. M. umowy o pracę Dyrektor Biura (...) był nieobecny.

Wprawdzie wypowiedzenie umowy o pracę powoduje jej rozwiązanie także wtedy, gdy oświadczenie to złożył niewłaściwy organ osoby prawnej, a zwłaszcza jeżeli pracodawca podejmuje później czynności potwierdzające ustanie stosunku pracy. To z faktu, że niewłaściwa reprezentacja pracodawcy nie powoduje nieważności wypowiedzenia umowy o pracę nie wynika bowiem, że taka czynność uznawana jest w judykaturze za zgodną z prawem. Wręcz przeciwnie, przyjmuje się, że w takiej sytuacji wypowiedzenie dokonane zostaje z naruszeniem obowiązujących przepisów w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., wobec czego z tej przyczyny sąd, na żądanie pracownika, może orzec o uznaniu

wypowiedzenia za bezskuteczne, przywróceniu do " pracy lub o odszkodowaniu (vide: por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r. IIPK 270/2005 OSNP 2007/9-10 poz. 125].

Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19.11.2009r. sygn.. akt I PK 160/09, w którym orzekł, że wadliwość reprezentacji pracodawcy przy rozwiązaniu umowy z reguły nie prowadzi do nieważności oświadczenia pracodawcy, lecz uzasadniają roszczenia związane z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. W konsekwencji, pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazana przyczyna jest niedostatecznie jasna i konkretna, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (por. wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000 r., nr 11, poz. 420).

Wskazanie skonkretyzowanej przyczyny wypowiedzenia jest ściśle związane z zakresem oceny jego zasadności, która powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999 r., nr 21, poz. 688 i z dnia 21 listopada 2000 r., I PKN 99/00, OSNAPiUS 2002 r., nr 12, poz. 287; z dnia 21 listopada 2000 r., I PKN 99/00, OSNAPiUS 2002 r., nr 12, poz. 287).

W realiach rozpoznawanej sprawy pozwany w piśmie z dnia z dnia 20 września 2011r. rozwiązał z A. M. umowę o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, który wynosił 1 miesiąc i upłynął 31 października 2011r. wskazując jako przyczynę: trudną sytuację ekonomiczno - finansową Spółki i konieczność obniżenia zatrudnienia w drodze restrukturyzacji.

Podanie tej przyczyny ma charakter wiążący dla pozwanego w tym znaczeniu, że na pracodawcy ciąży przy tym obowiązek wykazania prawdziwości i zasadności wypowiedzenia umowy o pracę.

W niniejszej sprawie dla prawidłowego jej rozstrzygnięcia konieczne było zatem ustalenie czy podana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna wypowiedzenia stanowiła uzasadnioną podstawę rozwiązania stosunku pracy. Skoro bowiem pracodawca w swym oświadczeniu wskazał, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę jest trudna sytuacja finansowa pozwanego i konieczność restrukturyzacji to obowiązkiem Sądu było przede wszystkim ustalenie czy rzeczywiście nastąpiła restrukturyzacja podyktowana względami ekonomicznymi.

W ocenie Sądu Okręgowego ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby pozwany znajdował się w szczególnie trudnej sytuacji finansowo -ekonomicznej, a zupełnie niezrozumiałym jest uznanie za bezsporne przez Sąd pierwszej instancji , iż Telewizja (...) Spółka Akcyjna w W. znajdowała się w takiej sytuacji.

Zdaniem Sądu, zasadny jest zarzut apelacji, że sytuacja jego pracodawcy nie stanowi faktu powszechnie znanego, co więcej nie jest znana powodowi , bowiem na jego pisma z dnia 28.05.2012 r. i 15.06.2012 r., w których powód kwestionował złą sytuację ekonomiczno- finansową pozwanego, pozwany nie przedstawił dowodów na potwierdzenie tej sytuacji. Konsekwencją tego jest wniosek, że pracodawca, który podał jako przyczynę wypowiedzenia trudną sytuację ekonomiczno- finansową, która - w jego ocenie - legła u podstaw tej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę w istocie powinien tę okoliczność udowodnić, albowiem sytuacja ta nie jest ani oczywista ani powszechnie znana jak wskazuje Sąd I instancji.

Kolejną przyczyną wskazaną w wypowiedzeniu była restrukturyzacja, będąca następstwem trudnej sytuacji ekonomiczno-finansowej. W ocenie Sądu pozwana spółka nie przedstawiła rzeczywistych przyczyny zmian strukturalnych, których celem było usprawnienie funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał, że Sąd nie jest powołany do oceny czy podjęte przez pracodawcę działania w zakresie przeprowadzonej reorganizacji są racjonalne, albowiem nie można bowiem wymagać od pracodawcy, aby przez wiele lat nie dokonywał żadnych zmian w zakresie warunków pracy i płacy swoich pracowników. O ile kontroli Sądu nie podlega ocena zasadności decyzji o zmianie struktury organizacyjnej ale podlega mu ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia.

W tym zakresie Sąd Okręgowy nie dopatrył się jasnych i konkretnych kryteriów przy wytypowaniu powoda do zwolnienia. Argumenty o gorszej jakości pracy powoda w stosunku do jakości pracy obecnych pracowników są niewiarygodne, zwłaszcza w kontekście przedłożonego do akt sprawy, arkusza oceny (k. 116), z którego w żaden sposób nie wynikały przejrzyste kryteria doboru pracowników do zwolnienia.

Nadto, wypowiedź dyrektora J. (k.l36as) co do wartości pracy powoda, w których wskazuje, że „ceni sobie postawę powoda, zaangażowanie i wiedzę” jest sprzeczna z oceną powoda dokonaną w arkuszu przydatności zawodowej powoda i jego oceną „poniżej oczekiwań”. Dodatkowo porównanie powoda do obecnie zatrudnionych pracowników, aby było obiektywne, powinno dotyczyć tego samego (lub choćby zbliżonego) okresu pracy, tymczasem ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika do kogo i w jakim okresie powód był porównywany.

Jako podniósł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 03.10.2010 r., w sprawie I PK 93/10, potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy.

Zważyć należy, że to na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia istnienia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie oraz właściwego wytypowania pracownika do dokonania mu wypowiedzenia, zwłaszcza jeżeli w określonej grupie pracowników mógł dokonać wyboru. Przy czym ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, powinna być dokonywana z uwzględnieniem jasnych i konkretnych kryteriów.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być obiektywne i sprawiedliwe. Sąd Najwyższy przyjmuje, że pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych (dotyczących pracodawcy) powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, w każdym razie odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia (wyrok z 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, LEX nr 204124).

W świetle zebranego materiału dowodowego w ocenie Sądu Okręgowego przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę są pozorne albowiem rzeczywistą jego przyczyną nie jest likwidacja stanowiska pracy powoda, lecz zatrudnienie go w oparciu o umowę cywilnoprawną.

Jak wykazało postępowanie dowodowe wypowiedzenie było nieuzasadnione likwidacją stanowiska pracy, która była likwidacją pozorną, nierealną. Zgodnie z wyrokiem SN z 5 września 2001 r., sygn. 613/00, OSNP 2003/15/351 nie jest co prawda wystarczająca sama likwidacja stanowiska, gdyż wymagane jest także zbadanie związku przyczynowego między likwidacją a dokonanym wypowiedzeniem. Trzeba przyjąć, że wykazanie związku przyczynowego między likwidacją a wypowiedzeniem umowy jest dokonane wówczas, gdy pracownik był zatrudniony na likwidowanym stanowisku pracy. Likwidacja stanowiska pracy pracownika wywołuje bowiem prawno-materialny skutek w postaci

niecelowości dalszego zatrudniania powoda. W stanie faktycznym niniejszej sprawy zaistniała możliwość zatrudnienia powoda w zakresie tych samych obowiązków co dotychczas tylko w innej formie zatrudnienia- umowa o dzieło.

We wskazanych wyżej okolicznościach można, zdaniem Sądu, mówić o „wymianie” umowy o pracę na umowę o dzieło lub zlecenie, co wyklucza uznanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę z powodem za prawdziwą. Powyższe uzasadnia ocenę, że wypowiedzenie było nieuzasadnione bowiem rzeczywista przyczyna wypowiedzenia była inna od wskazanej w wypowiedzeniu przyczyny, która jest nieprawdziwa, niekonkretna i tak naprawdę pozorna.

W tym miejscu zauważyć należy, że roszczenie o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne (a po rozwiązaniu umowy o pracę - o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, art. 45 § 1 KP) lub o przywrócenie do pracy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 § 1 KP) oraz roszczenie o odszkodowanie (art. 45 § 1 KP i art. 56 § 1 KP) są nie tylko alternatywne, ale także ekwiwalentne, oczywiście sobie odpowiadające, inaczej mówiąc - roszczenie o odszkodowanie jest substytutem roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy.

W taki sposób traktuje je prawo materialne (Kodeks pracy), pozwalając nie tylko pracownikowi na dokonanie swobodnego wyboru między nimi, ale także sądowi na orzeczenie o żądaniu ekwiwalentnym w stosunku do wybranego przez pracownika nawet wbrew jego woli i zgłoszonemu oraz popieranemu przez niego roszczeniu (art. 45 § 2 KP i art. 56 § 2 KP).

Przy rozpoznawaniu i rozstrzygnięciu sprawy o uznanie wypowiedzenia. umowy o pracę za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy) lub o odszkodowanie, podstawy prawne roszczeń są takie same (zastosowanie znajdują te same przepisy Kodeksu pracy), przesłanki materialnoprawne są identyczne (rozwiązanie umowy o pracę jest niezgodne z prawem lub nieuzasadnione), ustalenia wymagają te same okoliczności faktyczne, a wysokość odszkodowania (odpowiednio zryczałtowana - art. 47^x KP i art. 58 KP) nie jest istotą takiego procesu i na ogół nie jest przedmiotem sporu. Również formuła odwołania od wypowiedzenia (art. 44 KP i art. 264 § 1 KP) sprawia, że odwołanie dotyczy w takim samym stopniu uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, jak i odszkodowania.

W związku z powyższym na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. Sąd

Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda A. M. kwotę 17.358 zł tytułem odszkodowania (3x 5.785,93 zł wynagrodzenie miesięczne powoda) oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 73,80 zł brutto tytułem kosztów procesu, o czym orzeczono w pkt I sentencji wyroku.

Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 73,80 zł tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu.

Wysokość kwoty wynika z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) powiększonej o podatek VAT w wysokości 23%.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie §12 ust. 1 pkt 1 w 2W. § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) w zw. z art. 98§1 kpc i art. 108§1 kpc - punkt II sentencji wyroku.