

**WYROK**  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 października 2015 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Małgorzata Andrzejewska</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy</b> <b>SSR del. Grzegorz Tyrka (spr.)</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 15 października 2015r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** E. D.

**przeciwko** Spółdzielni (...) w K.

**o** ustalenie stosunku pracy, o odszkodowanie

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

**z dnia** 2 kwietnia 2015 r. **sygn. akt** IV P 405/14

- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, że oddala powództwo o ustalenie, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 marca 2013r.;
- uchyla zaskarżony wyrok w punkcie 2 w części dotyczącej ustawowych odsetek od dnia 2 kwietnia 2015r. do dnia zapłaty i w tym zakresie umarza postępowanie;
- oddala apelację w pozostałym zakresie;
- zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR (del.) Grzegorz Tyrka (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia

# UZASADNIENIE

Powódka E. D. domagała się ustalenia, że z pozwaną Spółdzielnią (...) w K. łączyła ją umowa o pracę na czas nieokreślony. Powódka domagała się także zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej kwoty 3 780 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz kwotę 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na uzasadnienie podano, że powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie kolejno po sobie zawieranych umów o pracę, poczynając od dnia 2 września 2011 roku. Ostatnia umowa o pracę z dnia 1 marca 2013 roku była już czwartą umową zawartą na czas określony. Powódka podała, że ostatnia umowa o pracę była de facto umową na czas nieokreślony, bowiem została zawarta na okres ponad 8 lat, co stoi w sprzeczności z gospodarczym jej przeznaczeniem. Pozwana, naruszając przepisy prawa, rozwiązała z powódką umowę o pracę bez podania przyczyny z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Powódka wskazała, że podstawą prawną dochodzenia odszkodowania stanowią normy prawne art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Na uzasadnienie podano, że strony łączyła umowa o pracę z dnia 1 marca 2013 roku na czas określony. Umowa o pracę była zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy i przewidywała możliwość jej rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia. Dnia 26 września 2014 roku powódce wręczono wypowiedzenie umowy o pracę. Pozwana podała, że art. 25 k.p. nie zawiera zakazu zawierania umów na czas określony oraz nie limituje okresu, na jaki umowy te mają być zawierane. Z ostrożności procesowej pozwana wskazała, że gdyby uznać umowę o pracę za umowę zawartą na czas nieokreślony, to istniała przyczyna uzasadniająca jej wypowiedzenie – niska ocena pracy powódki.

***Wyrokiem z dnia 2 kwietnia 2015 roku Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach: w punkcie pierwszym ustalił, że strony od dnia 1 marca 2013 roku łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony; w punkcie drugim zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 3 780 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 2 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę; w punktach od trzeciego do piątego orzekł o kosztach postępowania; w punkcie szóstym nadał wyrokowi w punkcie drugim rygor natychmiastowej wykonalności.***

W pisemnym uzasadnieniu Sąd I instancji ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanej od dnia 2 września 2011 roku, początkowo na podstawie dwóch umów o pracę zawartych na okres próbny, pierwsza do dnia 30 września 2011 roku, druga do dnia 31 października 2011 roku. Następnie strony zawarły umowę na czas określony od dnia 1 listopada 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku. Kolejną umowę o pracę na czas określony strony zawarły od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia 28 lutego 2013 roku. Ostatnią umowę o pracę na czas określony strony zawarły dnia 1 marca 2013 roku. Zgodnie z jej postanowieniami stosunek pracy został zawarty na okres od dnia 1 marca 2013 roku do dnia 31 grudnia 2021 roku i strony przyjęły możliwość rozwiązania umowy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Powódka była zobowiązana do świadczenia pracy na stanowisku salowej w niepełnym wymiarze czasu pracy (3/4 etatu) z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 1 260 zł. Dnia 26 września 2014 roku powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 11 października 2014 roku. Pozwana nie wskazała przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Na podstawie ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji wskazał, że istota sporu sprowadza się do oceny umowy o pracę z dnia 1 marca 2013 roku przez pryzmat czasu jej trwania. Odwołując się do art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p., Sąd I instancji podał, że umowa o pracę z dnia 1 marca 2013 roku jest umową zawartą na czas nieokreślony. Dodatkowo Sąd I instancji podniósł, że umowa o pracę z dnia 1 marca 2013 roku została zawarta na okres 8 lat, co jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Skoro strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, to zgodnie z art. 30 § 4 k.p. wypowiedzenie stosunku pracy powinno być dokonane na

piśmie z podaniem przyczyny. Sąd I instancji zwrócił uwagę, że pozwana nie tylko zastosowała niewłaściwy okres wypowiedzenia, ale nie podała przyczyny ustania stosunku pracy.

W związku z tym Sąd I instancji orzekł o odszkodowaniu na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p. w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Na podstawie art. 477<sup>2</sup>. § 1 k.p.c. Sąd I instancji orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności w zakresie odszkodowania. O kosztach postępowania Sąd I instancji na podstawie art. 98 k.p.c., art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2014 roku, poz. 1025 ze zm.) oraz § 11 ust. 1 pkt) 1 w związku z § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

***Apelację od wyroku wniosła pozwana, domagając się zmiany zaskarżonego orzeczenia w całości poprzez oddalenie powództwa, ewentualnie uchylenia zaskarżonego orzeczenia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji.***

Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów prawa materialnego:

1. art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. z 2009 roku, Nr 125, poza. (...)) – zwaną ustawą antykryzysową – poprzez jego niezastosowanie w stosunku do umowy o pracę z dnia 1 listopada 2011 roku;
2. art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. poprzez jego zastosowanie w stosunku do umowy o pracę z dnia 1 listopada 2011 roku, co skutkowało ustaleniem, że umowa o pracę z dnia 1 marca 2013 roku była trzecią z kolei umową o pracę na czas określony, a więc była umową o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Na uzasadnienie podano, że w sprawie nie mogła mieć zastosowanie norma prawna art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p., bowiem jej stosowanie było zawieszona na czas obowiązywania ustawy antykryzysowej, tj. od dnia 22 sierpnia 2009 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku. W związku z tym umowa o pracę z dnia 1 marca 2013 roku nie była trzecią umową w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p.

***Powódka wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie na swoją rzecz od pozwanej kwoty 180 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.***

Na uzasadnienie podano, że zaskarżony wyrok jest prawidłowy. Niezależnie od zastosowania postanowień ustawy antykryzysowej, zawarcie umowy o pracę na okres ponad ośmiu lat jest nadużyciem prawa.

***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

Przyjmując ustalenia Sądu I instancji za własne, należało uznać apelację pozwanej w części za bezzasadną; jednakże nie można było podzielić całej argumentacji prawnej Sądu I instancji.

I

Inicjując rozważania prawne należy wskazać, że sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę w granicach zaskarżenia powinien wziąć pod uwagę wszystkie stwierdzone naruszenia prawa materialnego popełnione przez sąd pierwszej instancji, niezależnie od tego czy zostały wytknięte w apelacji – orzeczenia Sądu Najwyższego: z dnia 5 września 2001 roku, w sprawie I CKN 179/99, opublikowane w OSNC z 2002 roku, nr 4, poz. 54; z dnia 4 października 2002 roku, w sprawie III CZP 62/02, opublikowane w OSNC z 2004 roku, nr 1, poz. 7.

Powódka domagała się ustalenia, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 marca 2013 roku. Powódka nie wskazała interesu prawnego. Z treści pisma procesowego z dnia 18 grudnia 2014 roku wynika, iż powódka

upatruje interes prawny w możliwości dochodzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Pozwana podniosła, że roszczenie powódki o odszkodowanie jest bezzasadne, jednakże w toku postępowania nie podniosła zarzutu braku interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie.

Bez względu zatem czy i jak, w świetle podniesionych w sprawie okoliczności, pozwana ocenia występowanie interesu prawnego powódki w wytoczeniu powództwa o ustalenie sąd rozstrzygający, stosując prawo materialne nie jest związany tą oceną. Należy bowiem pamiętać, że interes prawny jako materialnoprawna przesłanka powództwa o ustalenie podlega badaniu przez Sąd II instancji.

Zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Istotną przesłanką zwartą w art. 189 k.p.c. jest interes prawny.

Interes należy rozumieć jako potrzebę, interes prawny zaś jako potrzebę prawną, wynikającą z sytuacji prawnej, w jakiej się powód znajduje. Jeżeli z prawa przedmiotowego nie wynika, że ma on potrzebę ustalenia, wyrok ustalający jest zbyteczny. Wydanie wyroku ustalającego ma sens wtedy, gdy powstała sytuacja grożąca naruszeniem stosunku prawnego lub powstała wątpliwość jego istnienia.

Interes prawny jest warunkiem umożliwiającym dalsze badanie w zakresie istnienia lub nieistnienia ustalonego prawa lub stosunku prawnego.

Istnienie interesu prawnego powinno być wskazane przez powoda. On też obowiązany jest przytoczyć fakty uzasadniające ten interes, przy czym muszą być one udowodnione, a nie tylko uprawdopodobnione.

Pojęcie interesu prawnego w ustaleniu w procesie istnienia lub nieistnienia prawa, lub stosunku prawnego powinno być pojmowane elastycznie z uwzględnieniem celowościowej wykładni pojęcia interesu prawnego, konkretnych okoliczności danej sprawy i od tego, czy w drodze powództwa o świadczenie strona może uzyskać pełną ochronę swoich praw – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2005 roku w sprawie V CK 704/04, opublikowany w LEX Nr 180875.

Powódka nie podała interesu prawnego, jednakże z treści pisma procesowego z dnia 18 grudnia 2014 roku wynika, że interes prawny upatruje w odszkodowaniu za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Strona powodowa nie posiada interesu prawnego w tej sytuacji, w której występuje równocześnie – obok – inna forma ochrony jej praw. Możliwość wytoczenia powództwa o zasądzenie (o wydanie) wyklucza istnienie interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie naruszonego prawa lub stosunku prawnego.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu w uzasadnieniu wyroku podniósł, że nie jest dopuszczalne powództwo o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa na podstawie art. 189 k.p.c., jeżeli strona może dochodzić przeciwko pozwanemu roszczenia dalej idącego, na przykład o zapłatę – wyrok z dnia 5 września 1995 roku w sprawie I ACr 159/95, opublikowany w OSA z 1996 roku, Nr 2, poz. 8.

W związku z powyższym powódka – jako były pracownik – nie może domagać się ustalenia na podstawie art. 189 k.p.c., że łączył ją stosunek pracy z pozwaną oparty na umowie o pracę na czas nieokreślony, gdy ustalenie takie zamierza wykorzystać dla wykazania przesłanki nabycia odszkodowania w związku z wadliwie rozwiązaną umową o pracę.

Z uwagi na brak interesu prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c., na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. należało zmienić zaskarżony wyrok w punkcie pierwszym w ten sposób, że oddalono powództwo o ustalenie, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 marca 2013 roku.

## II

Słusznie zarzuciła pozwana, że dla rozstrzygnięcia sporu między stronami nie mogła mieć zastosowania norma prawa zawarta w art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p.

Dnia 22 sierpnia 2009 roku weszła w życie ustawa z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. z 2009 roku, Nr 125, poz. 1035) – zwana dalej ustawą antykryzysową – która miała charakter czasowy, bowiem obowiązywała do dnia 31 grudnia 2011 roku.

Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy. Ustęp 2 stanowił, że za kolejną umowę na czas określony, w rozumieniu ustępu 1, uważa się umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony.

Zgodnie z art. 35 ust. 1 ustawy antykryzysowej do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy nie stosuje się przepisów art. 25<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy. Natomiast ustęp 2 stanowił, iż do umów, o których mowa w ustępie 1, stosuje się przepisy art. 13; zaś ustęp 3 stanowił, że jeżeli termin rozwiązania umowy o pracę na czas określony, zawartej przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, przypada po dniu 31 grudnia 2011 roku, umowa rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta.

W związku z powyższym w okresie od dnia 22 sierpnia 2009 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku był zawieszony mechanizm prawny ustanowiony przepisem art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p., zgodnie z którym zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.

Strony zawarły pierwszą umowę o pracę na czas określony w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. dnia 1 stycznia 2012 roku na okres od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia 28 lutego 2013 roku. W związku z tym umowa o pracę na czas określony z dnia 1 marca 2013 roku była drugą umową w rozumieniu w/w normy prawnej.

## III

Strony zawarły umowę o pracę z dnia 1 marca 2013 roku na okres ponad ośmiu lat. Zgodnie z postanowieniami umowy o pracę do obowiązków powódki należało wykonywanie czynności salowej w SP ZOZ (...) Centrum (...).

Słusznie wskazała pozwana, że w przepisach Kodeksu pracy nie ma bezpośredniego określenia treści definiującej umowę o pracę na czas określony.

W wyroku z dnia 25 października 2007 roku w sprawie II PK 49/07 (opublikowany w OSNP z 2008 roku, Nr 21-22, poz. 317) Sąd Najwyższy stwierdził, że niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo, gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy; jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony.

W wyroku z dnia 7 września 2005 roku w sprawie II PK 294/04 (opublikowanym w OSNP z 2006 roku, Nr 13-1, poz.207) Sąd Najwyższy wskazał, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako

obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Sąd Najwyższym w wyroku z dnia 14 lutego 2012 roku w sprawie II PK 136/11, (opublikowanym w Monitorze Prawa Pracy z 2012 roku, nr 5, s.250) podtrzymał dotychczasową linię orzecniczą, wskazując że zawarcie umowy o pracę na czas określony na okres wielu lat nie zależy od swobodnej woli stron, ale podlega weryfikacji w razie obejścia przepisów prawa pracy o zawieraniu i ochronie umów o pracę na czas nieokreślony, wymagających ze względu na społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa lub zasady współzycia społecznego udzielenia takiej samej ochrony wieloletnim terminowym stosunkom pracy, jak zawartym bezterminowo, jeżeli interes pracownika i korzyści z zawarcia wieloletniego terminowego kontraktu prawa pracy okazują się pozorne w razie jego wypowiedzenia, które nie wymaga formalnego wskazania przyczyn uzasadniających wypowiedzenie, związkowej konsultacji zamiaru wypowiedzenia, zachowania odpowiednich, z reguły dłuższych okresów wypowiedzenia.

W końcu należy mieć na uwadze regulacje prawa wspólnotowego, które dopuszczają zawieranie umów o pracę na czas określony tylko w razie wystąpienia obiektywnych warunków, takich jak nadejście dokładnie ustalonej daty, wykonanie określonego zadania lub zajście określonego zdarzenia, wymagając ustalenia środków zapobiegania nadużyciom związanych z zawieraniem kolejnych umów lub stosunków pracy na czas określony, w postaci wskazania obiektywnych powodów uzasadniających odnowienie takich umów lub stosunków pracy oraz liczby takich odnowień, a także maksymalnej długości kolejnych terminowych umów lub stosunków, którym uchybienie prowadzi do uznania umów lub stosunków pracy za zawarte na czas nieokreślony – klauzula 5 dyrektywy 99/70/WE (Dz.U. UE.L. z 1999 roku, nr 175, poz. 43).

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że nie istniały żadne uzasadnione przesłanki, poza dążeniem pozwanej do ułatwienia sobie zwolnień pracowników, do zatrudnienia powódki w ramach długotrwałej terminowej umowy o pracę i to za krótkim (dwutygodniowym) okresem wypowiedzenia. Terminowa umowa o pracę pomiędzy stronami została zawarta z obejściem art. 25 k.p.; wykonanie przez pozwaną jej prawa podmiotowego stanowiło nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego i społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 KP). Nie było żadnych uzasadnionych przyczyn, aby zatrudnić powódkę na czas określony na okres ponad 8 lat. Jedynym motywem takiego zatrudnienia było dążenie pozwanej do zapewnienia sobie możliwości szybkiego rozwiązania stosunku pracy z powódką w razie zaistnienia takiej potrzeby. Należy zaakcentować, że pozwana nie może ryzyka ekonomicznego związanego z prowadzeniem przedsiębiorstwa, przerzucać na pracowników.

Należy podnieść, że pozwana miała prawo do zatrudniania pracowników na podstawie umowy o pracę na czas określony; jednakże to nie oznacza automatycznie, że każda tak zawarta przez pozwaną umowa pozostaje pod ochroną. Należy bowiem pamiętać, że wyrażona w art. 353<sup>1</sup> k.c. zasada swobody umów nie doznaje ograniczeń. Z samego brzmienia tego przepisu wynika, że strony mogą wprawdzie ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, ale pod warunkiem, że jego treść lub cel nie sprzeciwia się właściwości, naturze stosunku prawnego, ustawie, ani zasadom współzycia społecznego.

W związku z powyższym słusznie przyjął Sąd I instancji, że zawarcie umowy terminowej na okres ponad 8 lat było niedopuszczalne i w związku z tym stosunek pracy powoda podlega przepisom prawa pracy o umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Sąd I instancji prawidłowo zastosował art. 45 k.p. w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p., bowiem pozwana rozwiązując umowę o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem okresu wypowiedzenia, nie podała przyczyny (art. 30 § 4 k.p.).

Na mocy art. 385 k.p.c. Sąd II instancji oddalił apelację w zakresie orzeczenia o odszkodowaniu za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd I instancji orzekł jednakże o odsetkach ustawowych, tj. żądaniu nie objętym powództwem. Z uwagi na fakt, że pozwana zaskarżyła wyrok Sądu I instancji w całości, tj. co do roszczenia głównego, jak i odsetek, należało na podstawie

art. 386 § 1 k.p.c. w związku z art. 355 k.p.c. uchylić zaskarżony wyrok w punkcie 2 w części dotyczącej ustawowych odsetek od dnia 2 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty i w tym zakresie umorzyć postępowanie.

IV

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na mocy art. 100 k.p.c. oraz § 2 ust. 1 i 2, § 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 prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tj. Dz.U. z 2013 roku, poz. 490).

(-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR (del.) Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia