

Sygn. akt VIII *Pa* 146/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 marca 2016 r.

**Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Grażyna Łazowska SSR del. Magdalena Kimel</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 17 marca 2016r. w G.

**sprawy z powództwa** P. S. (S.)

**przeciwko** E. B., (...) Spółce Jawnej w K.

**o** odszkodowanie

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w T.

**z dnia** 20 kwietnia 2015 r. **sygn. akt** IV P 328/12

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.350 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSR del. Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt: VIII Pa 146/15

## UZASADNIENIE

Powód P. S. domagał się zasądzenia od Spółki (...), (...) Spółka Jawna kwoty 74.000zł z ustawowymi odsetkami od dnia 2 maja 2012r. tytułem odszkodowania należnego pracownikowi w razie rozwiązania umowy o pracę bez

wypowiedzenia z powodu dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. W toku powód procesu ograniczył żądanie do kwoty 55.500zł.

W uzasadnieniu wskazał, iż zawarł ze stroną pozwaną w dniu 15 lipca 2012r. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Dyrektora Zarządzającego z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 18.500zł płatnym do pierwszego dnia każdego miesiąca. W związku z uchybieniem wypłat wynagrodzeń rozwiązał z pozwanym umowę o pracę bez wypowiedzenia. Dochodzona przez powoda w niniejszym postępowaniu kwota stanowi równowartość wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa podnosząc, że w dniu 30 kwietnia 2012r. wręczyła powodowi wypowiedzenie umowy o pracę. W uzasadnieniu wypowiedzenia wskazała, że ocena pracy wyników powoda, dokonywana głównie pod kątem wyników finansowych osiągniętych przez spółkę w okresie zarządzania nią przez powoda, wypadła negatywnie. Spółka nie odnotowała zwiększonych przychodów, co było głównym celem zatrudnienia powoda. Reakcją na powyższe wypowiedzenie było złożenie przez powoda w dniu 2 maja 2012r. pisma o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym. W piśmie rozwiązującym stosunek pracy powód zarzucił pozwanej ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieterminowym wypłacaniu mu wynagrodzenia za miesiące grudzień 2011r., styczeń, luty i marzec 2012r. oraz niewypłacenie wynagrodzenia za kwiecień 2012r. Zdaniem pozwanego postępowanie powoda należy uznać za całkowicie pozbawione podstaw prawnych albowiem w okresie spornym opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia pozwanemu były niewielkie kilkudniowe.

Wyrokiem z dnia 20 kwietnia 2015r. Sąd Rejonowy w T. zasądził od pozwanego na rzecz powoda P. S. kwotę 55.500zł, z ustawowymi odsetkami od dnia 3 maja 2012r. tytułem odszkodowania. W pozostałym zakresie postępowanie umorzono.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że P. S. był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w charakterze dyrektora zarządzającego w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 2 września 2010r. W umowie strony ustaliły wysokość wynagrodzenia powoda na kwotę 18.500zł i określono termin jego wypłaty do pierwszego dnia następnego miesiąca jak również zaznaczono, że dniem płatności wynagrodzenia jest dzień uznania rachunku bankowego dyrektora zarządzającego. W umowie strony przewidziały możliwość jej rozwiązania przez każdą ze stron z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

W dniu 30 kwietnia 2012r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 lipca 2012r.

W dniu 2 maja 2012r. powód złożył pismo rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Jako przyczynę takiej formy rozwiązania stosunku pracy wskazał nie wypłacenie wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2012r. oraz opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia za miesiące od grudnia 2011r. do marca 2012r.

Ustalono, że w Sądzie Rejonowym w T. pomiędzy stronami prowadzone było postępowanie pod sygn. akt: IV P 339/12 z powództwa (...) B., (...) Spółka Jawna przeciwko P. S. o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 § 1<sup>(1)</sup> k.p. W tej sprawie Sąd wydał w dniu 16 lipca 2013r. wyrok, którym w całości uwzględnił żądanie (...) B., (...) Spółka Jawna. Od wyroku tego pozwany P. S. wniósł apelację, na skutek której Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z dnia 16 stycznia 2014r. sygn. akt: VIII(...) zmienił zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że oddalił powództwo.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że wskazanym powyżej wyrokiem Sąd drugiej instancji przesądził, że podana przez pracownika (powoda) przyczyna rozwiązania umowy o pracę była prawdziwa. Sąd drugiej instancji przyjął, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynikało, iż pracodawca faktycznie nie wypłacał w terminie powodowi wynagrodzenia za pracę, które zgodnie z ustaleniami stron powinno być wypłacane do 1-go dnia miesiąca. Okoliczność ta nie była sporna pomiędzy stronami. Niejednokrotnie w dacie wypłaty wynagrodzenia powód P. S. w ogóle nie

otrzymywał pensji, gdyż dopiero w kolejnych dniach wypłacano mu wynagrodzenie. I tak wynagrodzenie za: grudzień 2011r. zostało wypłacone w dniu 3 stycznia 2012r., za styczeń 2012r. zostało wypłacone w dniu 10 lutego 2012r., za luty 2012r. zostało wypłacone w dniu 13 marca 2012r., za marzec 2012r. zostało wypłacone w dniu 10 maja 2012r. Również w dacie złożenia przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia tj. w dniu 2 maja 2012r. pomimo, iż upłynął termin wypłaty wynagrodzenia P. S. po raz kolejny nie otrzymał wynagrodzenia w terminie. W ocenie Sądu drugiej instancji pracodawca nie wypłacając powodowi przez kilka miesięcy wynagrodzenia w ustalonym terminie wypłaty ciężko naruszył swoje obowiązki wobec pracownika w sposób zawiniony w związku z czym uznał, że w tej sytuacji działanie powoda polegające na rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art.52 § 2 k.p. w zw. z art. 55 § 2 k.p. było uzasadnione i nie było w żadnym wypadku sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Sąd Rejonowy stwierdził, że biorąc pod uwagę wiążący Sąd w niniejszej sprawie prawomocny wyrok Sądu Okręgowego w G. wydany w sprawie o sygn. akt VIII (...), w którym to wyroku przyjęto, że pozwana spółka wypłacając powodowi przez kilka miesięcy z opóźnieniem wynagrodzenie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, które uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę przez powoda w trybie art. 55 § 1<sup>(1)</sup> k.p należało na mocy cyt. przepisu zasądzić od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 55.500zł stanowiącą trzykrotność kwoty wynagrodzenia.

Sąd wskazał, że zgodnie z § 7 pkt 2 umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami w dniu 15 lipca 2010r. okres wypowiedzenia umowy wynosił trzy miesiące. Stąd zasadnym było w niniejszym stanie faktycznym zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty odpowiadającej 3-miesięcznemu wynagrodzeniu powoda.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana zarzucając naruszenie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., art. 52 § 2 k.p. w z.w. z art. 55 § 2 k.p. poprzez błędne przyjęcie przez Sąd, iż pozwana wypłacając powodowi przez kilka miesięcy z opóźnieniem wynagrodzenie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, które uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę przez powoda w trybie natychmiastowym i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 55.500zł.

Stawiając powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania lub zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie albowiem podniesione w niej zarzuty nie są uzasadnione.

W ocenie Sądu drugiej instancji Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku.

Dokonana przez Sąd pierwszej instancji swobodna ocena dowodów nie narusza reguł zawartych w art. 233 § 1 k.p.c.

Prawidłowe jest stanowisko Sądu pierwszej instancji, że roszczenie powoda o zapłatę odszkodowania określonego w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. jest uzasadnione.

Prawomocnym wyrokiem z dnia 16 stycznia 2014r. Sąd Okręgowy w G. w sprawie VIII (...) zmieniając zaskarżony wyrok Sądu pierwszej instancji oddalił powództwo (...) B., (...) Spółka Jawna w K. skierowane przeciwko P. S. o zapłatę odszkodowania określonego w art. 61<sup>(1)</sup> k.p.

W uzasadnieniu tego orzeczenia zostało ustalone, że P. S. jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy wskazał – nie wypłacenie wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2012r. oraz nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za miesiące: grudzień 2011r., styczeń 2012r., luty 2012r. i marzec 2012r.

Wskazana przez pracownika przyczyna rozwiązania umowy o pracę była prawdziwa, gdyż pracodawca faktycznie nie wypłacał w terminie pracownikowi wynagrodzenia za pracę. Skutkowało to tym, że niejednokrotnie w dacie wypłaty wynagrodzenia P. S. w ogóle nie otrzymał pensji, gdyż dopiero w kolejnych dniach wypłacano mu wynagrodzenie.

I tak wynagrodzenie za:

- grudzień 2011r. zostało wypłacone w dniu 3 stycznia 2012r.,
- styczeń 2012r. zostało wypłacone w dniu 10 lutego 2012r.,
- luty 2012r. zostało wypłacone w dniu 13 marca 2012r.,
- marzec 2012r. zostało wypłacone w dniu 10 maja 2012r.

Podobnie w dacie złożenia przez P. S. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia tj. w dniu 2 maja 2012r., pomimo, iż upłynął termin wypłaty wynagrodzenia pracownik po raz kolejny nie otrzymał wynagrodzenia w terminie. Wynagrodzenie za kwiecień 2012r. powinno zostać wypłacone w dniu 30 kwietnia 2012r. Strony uzgodniły bowiem termin wypłaty wynagrodzenia na dzień 1 - go następnego miesiąca, a w związku z tym, iż dzień 1 maja 2012r. był dniem wolnym od pracy to stosownie do treści art. 85 § 3 k.p., który stanowi, że jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym, wynagrodzenie należało wypłacić już w dniu 30 kwietnia 2012r.

Rozwiązując umowę o pracę w dniu 2 maja 2012r. P. S. nie naruszył terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. w zw. z art. 55 § 2 k.p.

Złożenie przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nastąpiło w czasie, gdy pracodawca zalegał z wypłatą wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2012r. oraz w sytuacji, gdy również za poprzednie miesiące tj. grudzień 2011r, styczeń 2012r., luty 2012r. i marzec 2012r. pracodawca nie wypłacił wynagrodzenia w terminie. Nie wypłacając pracownikowi wynagrodzenia w terminie pracodawca naruszył swoje obowiązki zachowaniem ciągłym, naruszenie obowiązków pracodawcy było powtarzające się – od daty wypłaty wynagrodzenia za grudzień 2011r. powtarzało się bowiem każdego kolejnego miesiąca aż do momentu rozwiązania umowy o pracę.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 czerwca 2007r., III PK 17/07 wskazał, że – w odniesieniu do zachowań o charakterze ciągłym orzecznictwo przyjmuje, że termin rozpoczyna bieg od ostatniego czynu sprawy oraz stwierdził, iż pracownik ma otwarty termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przez okres jednego miesiąca od dnia powzięcia wiadomości o ostatnim niewypłaceniu mu wynagrodzenia. Podobne stanowisko odnośnie terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika w przypadku powtarzających się naruszeń obowiązków przez pracodawcę zajęte zostało przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 lipca 2009r., I BP 5/09.

Pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia.

P. S. przez kilka miesięcy w dacie wypłaty wynagrodzenia w ogóle nie otrzymywał tego wynagrodzenia. Zagrożenie interesów pracownika było w związku z tym ogromne – w dacie wypłaty wynagrodzenia nie otrzymał on żadnej wypłaty, a zatem w całości został pozbawiony pensji, czyli źródła utrzymania. Takie zachowanie pracodawcy zawsze będzie stanowiło ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków wobec pracownika. P. S. wykazał, że termin wypłaty wynagrodzenia w dniu 1 – go następnego miesiąca został przez niego wynegocjowany przed podpisaniem umowy o pracę, gdyż był to inny termin wypłaty niż w przypadku pozostałych pracowników, z uwagi na posiadane przez niego zobowiązania tj. obowiązek spłaty kredytu hipotecznego w dniu 5 – tego każdego miesiąca.

Wypłata wynagrodzenia jest jednym z głównych elementów treści stosunku pracy i podstawowym obowiązkiem pracodawcy. Naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy można przypisać znamię ciężkości, nawet jeżeli nie

działał on w złej wierze ani nie zachowywał się rażąco niedbale – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012r., II PK 220/11.

W wyroku z dnia 5 lipca 2005r., I PK 276/06, teza 1 Sąd Najwyższy stwierdził, że niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w ustalonym terminie stanowi wystarczającą przyczynę rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.

Pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całego należnego wynagrodzenia, narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, nawet jeśli niepozyskanie środków finansowych na ten cel było przezeń niezawinione – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2008r., III UK 57/08, teza 1.

Z przepisu art. 85 § 1 k.p. wynika, że wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. W łączącej strony umowie o pracę został ustalony termin wypłaty wynagrodzenia na dzień 1 następnego miesiąca. Obowiązkiem pracodawcy było więc wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia za pracę w ustalonym terminie.

W ocenie Sądu pracodawca nie wypłacając przez kilka miesięcy wynagrodzenia w ustalonym terminie wypłaty ciężko naruszył swoje obowiązki wobec pracownika w sposób zawiniony. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie wskazuje bowiem, że były jakiegokolwiek nie zawinione przez pracodawcę przyczyny opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia. Pomimo ciężaru dowodu wynikającego z art. 6 k.c., pracodawca nie wykazał aby przyczyną niewypłacania w terminie wynagrodzenia była bardzo zła sytuacja ekonomiczna, czy trudności finansowe.

Tłumaczenia pracowników (...) B., (...) Spółka Jawna w K. odpowiedzialnych za przygotowanie wypłaty wynagrodzenia o ich niewiedzy w zakresie terminu wypłaty wynagrodzenia dla P. S. wskazują na nieprawidłowe wykonywanie przez nich obowiązków – brak zapoznania się z odpowiednimi dokumentami, a więc okoliczność zależną od pracodawcy.

Okoliczność, że, P. S. nie kwestionował faktu opóźnień w wypłacie wynagrodzenia nie zmienia oceny działania pracodawcy, który nie wypłaca całego wynagrodzenia w terminie jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Pracownik nie musi przecież przypominać pracodawcy, że ma obowiązek wypłacić mu wynagrodzenie.

Okoliczność, że P. S. miał wysokie wynagrodzenie również nie zmienia oceny działania pracodawcy, który nie wypłaca całego wynagrodzenia w terminie jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Wysokość wynagrodzenia pozwanego została ustalona w umowie o pracę i podstawowym obowiązkiem pracodawcy było wypłacanie ustalonego wynagrodzenia w terminie.

Opóźnienia w wypłacie całego wynagrodzenia nie były nieznaczne, gdyż wynagrodzenie za grudzień 2011r. wypłacono z 2 dniowym opóźnieniem, za styczeń 2012r. z 9 dniowym opóźnieniem, za luty 2012r. z 12 dniowym opóźnieniem, za marzec z 9 dniowym opóźnieniem, a za kwiecień ostatecznie z 7 dniowym opóźnieniem. Tak więc pracodawca niejednokrotnie około 1/3 miesiąca zwlekał z wypłatą wynagrodzenia.

Wypłata wynagrodzenia jest jednym z głównych elementów treści stosunku pracy i podstawowym obowiązkiem pracodawcy. Pracodawca, który nie wypłaca w całości wynagrodzenie w ustalonym w terminie w sposób ciężki narusza swoje podstawowe obowiązki już od dnia następnego po terminie płatności. Naruszenie to trwa również przez kolejne dni. Ustawodawca przewidział dla pracownika możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków wobec pracownika i ustalił, że pracownik może złożyć takie oświadczenie jedynie w ciągu miesiąca od dnia uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy – art. 52 § 2 k.p. w zw. z art. 55 § 2 k.p. Zatem pracownik może złożyć swoje oświadczenie już od dnia następnego po dniu naruszenia obowiązków wobec niego przez pracodawcę. Nie jest tu wymagane odczekanie kilku, czy też kilkunastu lub kilkudziesięciu dni, gdyż po 30 dniach upływa termin określony w powołanych przepisach. Wyznaczenie przez ustawodawcę krótkiego terminu w art. 52 § 2 k.p. w zw. z art. 55 § 2 k.p. miało na celu właśnie to aby

do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia dochodziło bezpośrednio po naruszenia przez pracodawcę obowiązków wobec pracownika, kiedy przyczyna jest aktualna, a nie po upływie jakiegoś (i to niewiadomo jakiego) dłuższego czasu.

P. S. złożył swoje oświadczenie w czasie, kiedy pracodawca już od dwóch dni spóźniał się po raz kolejny z wypłatą należnego mu wynagrodzenia – wynagrodzenia za przepracowany miesiąc, wynagrodzenia za wykonaną pracę. Trudno tutaj wymagać, aby pracownik nadal pozostawał w stosunku pracy, wykonywał pracę, mimo, iż za poprzedni miesiąc nie otrzymał jeszcze należnego mu wynagrodzenia dlatego, że pracodawca nie wywiązał się ze swojego podstawowego obowiązku, czyli wypłaty wynagrodzenia.

W wyroku z dnia 5 czerwca 2007r., III PK 17/07, teza 2 Sąd Najwyższy stwierdził, że jeżeli pracodawca narusza obowiązki zachowaniem ciągłym, to pracownik może zwlekać z rozwiązaniem umowy do chwili dla niego dogodnej albo wcale jej nie rozwiązywać, oceniając to w płaszczyźnie własnego interesu.

Działanie P. S. polegające na rozwiązaniu umowy o pracę nie było sprzeczne z art. 8 k.p.

Prawidłowo Sąd pierwszej instancji wskazał na moc wiążącą powyżej wskazanego wyroku Sądu Okręgowego w G. z dnia 16 stycznia 2014r. wydanego w sprawie VIII (...) toczącej się pomiędzy tymi samymi stronami.

Zgodnie bowiem z treścią art. 365 § 1 k.p.c. orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby.

Wskazany wyrok oddalono powództwo (...) B., (...) Spółka Jawna w K. skierowane przeciwko P. S. o zapłatę odszkodowania określonego w art. 61<sup>1</sup> k.p. Powyżej przedstawiono jakie zostały poczynione ustalenia faktyczne i rozważania prawne w tej sprawie. Z uzasadnienia wyroku wydanego w sprawie (...) wynika, iż rozwiązanie z pozwaną umowy o pracę przez P. S. w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. było uzasadnione – pracodawca w sposób zawiniony dopuścił się wobec pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Oświadczenie pracownika zostało złożone w terminie wynikającym z art. 55 § 2 k.p. i było prawidłowe pod względem formalnym. Ponadto złożenie przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. nie było sprzeczne z art. 8 k.p.

Prawomocność materialna orzeczenia wyraża się w nakazie przyjmowania przez sądy rozstrzygające inne sprawy stanowiska, że w danej sytuacji stan prawny przedstawia się tak, jak to wynika z wcześniejszego orzeczenia sądu, przy czym dla określenia granic tej prawomocności mogą mieć istotne znaczenie ustalenia faktyczne i prawne objęte jego uzasadnieniem, jeżeli obejmują zakres żądania będący przedmiotem sprawy rozpoznawanej później – wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 22 października 2015r., I ACa 499/15

Moc wiążąca orzeczenia (art. 365 § 1 k.p.c.) może być rozważana tylko wtedy, gdy rozpoznawana jest inna sprawa niż ta, w której wydano poprzednie orzeczenie oraz, gdy kwestia rozstrzygnięta innym wyrokiem stanowi zagadnienie wstępne. Związanie orzeczeniem oznacza zakaz dokonywania ustaleń sprzecznych z uprzednio osądzoną kwestią, a nawet niedopuszczalność prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego. Powaga rzeczy osądzonej rozciąga się również na motywy wyroku w takich granicach, w jakich stanowią one konieczne uzupełnienie rozstrzygnięcia, niezbędne dla wyjaśnienia jego zakresu wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2011r., II PK 4/11.

Mając powyższe na uwadze na mocy art. 385 k.p.c. oddalono apelację jako nieuzasadnioną.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 6 i § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.t.j. z 2013r., poz.461).

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR(del.Magdalena Kimel)

Sędzia Przewodniczący Sędzia