

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 sierpnia 2017 roku w sprawie XP 588/16 Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz R. D. kwotę 49.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami z opóźnienie od dnia 25 listopada 2016 roku do dnia zapłaty, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz R. D. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 16.700 zł oraz nakazał pobrać od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Łodzi kwotę 2.495 zł tytułem kosztów sądowych.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powód R. D. był zatrudniony w pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na stanowisku prezesa zarządu na podstawie umowy o pracę z dnia 1 lipca 2015 roku, na czas nieokreślony. Z tytułu wykonywanej pracy powód otrzymywał miesięczne wynagrodzenie w wysokości 16.700 zł. Każda ze stron mogła wypowiedzieć umowę o pracę z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na koniec miesiąca.

Powód jest mniejszościowym udziałowcem pozwanej spółki.

Na mocy uchwały zgromadzenia wspólników pozwanej spółki zezwolono powodowi na prowadzenie działalności konkurencyjnej.

Zgromadzenie wspólników pozwanej spółki uchwałą nr 4/04/2015, podjętą w dniu 4 kwietnia 2016 roku, odwołało powoda z funkcji prezesa zarządu.

Następnie pismem z tego samego dnia pozwana spółka wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pismo to po dwukrotnej awizacji zostało zwrócone nadawcy. Pod dokumentem podpisał się R. S. (1), występujący w charakterze pełnomocnika "Walnego Zgromadzenia Wspólników Spółki".

Uchwałą nr 6/04/2016 nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników pozwanej spółki z dnia 28 kwietnia 2016 roku cofnięto powodowi zgodę na prowadzenie działalności konkurencyjnej.

Powód był obecny na zwyczajnym zgromadzeniu wspólników w dniu 4 kwietnia 2016 roku, natomiast nie był obecny na nadzwyczajnym zgromadzeniu wspólników w dniu 28 kwietnia 2016 roku. Pozwana spółka nie posiada informacji, czy i ewentualnie kiedy zawiadomiono powoda o treści podjętej wówczas uchwały, daty tej nie wskazał również sam powód.

Od dnia 5 kwietnia 2016 roku do dnia 27 lipca 2016 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu schorzeń kręgosłupa. Powód miał problemy z chodzeniem i jazdą samochodem. Zgodnie z zaleceniami lekarza podjął rehabilitację, brał leki przeciwbólowe.

Pozwana spółka wynajęła detektywa w związku z informacjami o tym, iż w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim powód podjął pracę na rzecz konkurencyjnych podmiotów. W dniu 25 maja 2016 roku detektyw udał się do salonu sprzedaży motocykli Harley D. w W., należącego do (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Przed salonem stał samochód służbowy, powierzony powodowi przez pozwaną spółkę, w salonie zaś przebywał sam powód. Detektyw w rozmowie z jednym z pracowników salonu, M. C., wyraził chęć zakupu oprócz motocykli marki H. (...) także samochodów marki N. - wtedy to został skierowany do powoda, jako osoby kompetentnej w tym zakresie. W toku rozmowy powód przedstawił się jako przedstawiciel zarówno salonu motocyklowego, jak i znajdującego się w pobliżu salonu samochodów marki N. (...). Powód zaproponował detektywowi różne warianty nabycia samochodów i

motocykli w formie leasingu, proponując przy tym gratisy o wartości 5.000 zł, nadto przekazał swoją wizytówkę oraz powiedział, że szczegółowy cennik wysłał pocztą elektroniczną. Tego samego dnia, z adresu (...), z wizytówką (...), detektyw otrzymał podziękowania za wizytę w firmie. W dniu 31 maja 2016 roku z tego samego adresu wysłano maila z prośbą o ustalenie szczegółów.

Sprawozdanie z czynności detektywistycznych pozwana spółka otrzymała w dniu 1 lipca 2016 r.

Pozwana spółka w dniu 29 lipca 2016 roku sporządziła oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z uwagi na podjęcie działalności konkurencyjnej wbrew zakazowi oraz wykonywanie pracy lub innej działalności w okresie długotrwałego zwolnienia lekarskiego ze względu na niezdolność do pracy.

Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zostało doręczone powodowi w dniu 9 sierpnia 2016 roku.

***W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo o zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia zasługuje na uwzględnienie (art.56§1 k.p. i art.58 k.p.).***

W ocenie Sądu I instancji zasadność powództwa wynikała jednakże nie z naruszenia merytorycznych przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wykazaniu czego zmierzało praktycznie całe postępowanie dowodowe, lecz z uwagi na uchybienie formalne po stronie pracodawcy, to jest złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę z naruszeniem miesięcznego terminu prekluzyjnego, biegnącego od dnia, w którym pracodawca dowiedział się o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd wskazał, iż zgodnie z art.52§1 k.p. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art.52§2 k.p.). Termin powyższy powinien być liczony od momentu, w którym pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu naganego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2016 roku III PK 84/15). W stanie faktycznym niniejszej sprawy takim momentem było otrzymanie przez pozwaną spółkę sprawozdania z czynności detektywistycznych. Wtedy to bowiem dotychczasowe przypuszczenia znalazły swoje wiarygodne potwierdzenie, pozwalając pracodawcy z bardzo wysokim prawdopodobieństwem na stwierdzenie ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy wskazał, iż z zeznań świadka J. P. wynika, że sprawozdanie to zostało doręczone w formie elektronicznej pozwanej spółce na początku lipca, z całą pewnością przed jego wyjazdem do sanatorium w dniu 4 lipca 2016 roku, a więc w okresie pomiędzy 1 a 3 lipca 2016 roku. Natomiast pozwana spółka sama twierdziła już w odpowiedzi na pozew, że przedmiotowe sprawozdanie otrzymała w dniu 1 lipca 2016 roku. Taka data podana została również w treści pisma z dnia 29 lipca 2016 roku, zawierającego oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Skoro stanowisko strony pozwanej było dla niej najmniej korzystne, to w ocenie Sądu nie było podstaw, by nie dać mu wiary, dlatego też ustalono, że właśnie w dniu 1 lipca 2016 roku pozwana uzyskała wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Zatem miesięczny termin na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o

pracę z winy powoda upływał z dniem 31 lipca 2016 roku. Tymczasem stosowne pismo doręczono powodowi dopiero w dniu 9 sierpnia 2016 roku, na co zgodnie wskazywały zresztą obie strony sporu (odpowiednio w pozwie i odpowiedzi na pozew).

Sąd podniósł, iż bez znaczenia pozostaje przy tym okoliczność, iż pismo pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę datowane było na dzień 29 lipca 2016 roku (a więc w okresie, kiedy termin do złożenia oświadczenia jeszcze biegł) i zawierało oświadczenie o rozwiązaniu tej umowy „ze skutkiem natychmiastowym:”. Rozwiązanie umowy o pracę jest bowiem jednostronnym oświadczeniem woli, które dla swej skuteczności wymaga złożenia go wobec adresata. Zgodnie natomiast z art.61§1 zd. 1 k.c., stosowanym odpowiednio w zw. z art.300 k.p., 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. Spośród możliwych teorii złożenia oświadczenia woli (teoria oświadczenia, teoria wysłania, teoria doręczenia, teoria zapoznania) polski ustawodawca wybrał przy tym teorię doręczenia (M. Safjan w: Kodeks cywilny. Komentarz pod red. K. Pietrzykowskiego, tom 1, Warszawa 2007, komentarz do art. 61, nb 4). Teoria ta została w pełni zaaprobowana i przyjęta w orzecznictwie. Przy ocenie, czy oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone pracownikowi, a więc czy miał on realną możliwość zapoznania się z jego treścią, należy posiłkować się regulacją doręczeń zawartą w przepisach procesowych, w szczególności dotyczy to tych wypadków, w których doręczenie następuje przez pocztę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2016 roku III PK 84/15). Skoro oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika zostało doręczone powodowi w dniu 9 sierpnia 2016 roku, to dopiero tego dnia przedmiotowe oświadczenie woli wywołało więc skutek zamierzony przez stronę pozwaną, a nie w dniu sporządzenia i podpisania dokumentu zawierającego jego treść, tj. dnia 29 lipca 2016 roku. Tym samym doszło do naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę – art.52§2 k.p., na skutek naruszenia miesięcznego terminu prekluzyjnego, który upłynął z dniem 1 sierpnia 2016 roku.

Wobec naruszenia przez pozwanego przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w ocenie Sądu Rejonowego badanie merytorycznych podstaw rozwiązania umowy o pracę z powodem stało się bezprzedmiotowe. Tym niemniej Sąd odniósł się również do tej kwestii.

W piśmie z dnia 29 lipca 2016 roku wskazano dwie zasadnicze przyczyny, dla których rozwiązano z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia - podjęcie działalności konkurencyjnej wbrew zakazowi oraz wykonywanie pracy lub innej działalności w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim.

W ocenie Sądu Rejonowego jedynie ta druga przyczyna była przy tym uzasadniona. Nie budzi bowiem wątpliwości w świetle zgromadzonego materiału dowodowego, iż powód w maju 2016 roku podejmował czynności zawodowe, ściśle związane z dotychczas wykonywaną pracą na rzecz pozwanej. Sam przyznał, że starał się sprzedawać samochody marki N. (choć jak utrzymywał – na rzecz pozwanej spółki, a nie konkurencji, czemu Sąd nie dał wiary) i szukał w dalszym ciągu klientów. W dniu 25 maja 2016 roku proponował J. P. nabycie samochodów marki N. i motocykli marki H. (...) – oferował różne warianty finansowania zakupu, zapewniał pomoc przy formalnościach związanych z zawarciem umowy leasingu, proponował również przyznanie gratisów. Przedstawiał się jednocześnie jako osoba upoważniona do dokonania takiej transakcji, jako przedstawiciel obu salonów sprzedaży. Następnie wysłał do J. P. dwa maile z adresu poczty elektronicznej znajdującej się w domenie spółki (...) - z podziękowaniem za wizytę i prośbą o ustalenie szczegółów transakcji. Na teren sklepu przyjechał samochodem służbowym, powierzonym mu przez pozwaną spółkę. Jednocześnie jak wynika z przesłuchania samego powoda, często przebywał on w salonie spółki (...), bywał tam kilka razy tygodniowo.

Takie postępowanie powoda ocenić należy jako oczywiście naruszające cele i istotę udzielonego mu zwolnienia lekarskiego, a wręcz – stojące w nim w jaskrawej sprzeczności – skoro pomimo stwierdzonej niezdolności do pracy podejmował on w tym okresie aktywność zawodową. Powód z uwagi na uraz kręgosłupa, którego nabawił się na skutek częstych podróży samochodem, miał unikać jazdy, tymczasem do salonu spółki (...) jeździł właśnie autem. Takie jego zachowanie powodować mogło wydłużenie okresu niezdolności do pracy i w sposób oczywisty działać na niekorzyść pracodawcy, tym samym stanowi ciężkie naruszenie jego obowiązków pracowniczych, dające podstawę do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, z jego winy. W okresie zwolnienia lekarskiego pracownik

powinien bowiem powstrzymać się od wszelkich zbędnych aktywności, niezwiązanych z załatwianiem bieżących spraw życia codziennego, w miarę swoich możliwości podyktowanych stanem zdrowia, dążąc do jak najszybszego usunięcia przyczyn niezdolności do pracy.

Nie można natomiast zasadnie czynić powodowi zarzutu, iż naruszył on zakaz konkurencji w stosunku do pozwanej spółki. Bezsprzeczne między stronami było bowiem, iż pracodawca udzielił mu stosownej zgody. Zgodę tę cofnięto dopiero uchwałą zgromadzenia wspólników z dnia 28 kwietnia 2016 roku, podjętą pod nieobecność powoda. Pozwana w żaden sposób nie wykazała, by o treści tej uchwały powód został prawidłowo zawiadomiony. Do tego czasu przedmiotowa uchwała pozostawała bezskuteczna, a powód działał w uzasadnionym okolicznościami przekonaniu, że nie narusza zakazu konkurencji.

Sąd Rejonowy wskazał, iż w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (art.56§1 k.p.). Zgodnie z art.58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art.56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Jednakże w myśl art.60 k.p., jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego pozwana spółka pismem z dnia 4 kwietnia 2016 roku wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem 6-miesięcznego okresu wypowiedzenia wynikającego z §2 ust.2 umowy o pracę z dnia 1 lipca 2015 roku. Oświadczenie woli zostało doręczone powodowi w drodze podwójnego awiza z dniem 25 kwietnia 2016 roku, a więc stosunek pracy ustałby z dniem 31 października 2016 roku. Zauważenia wymaga jednakże, iż oświadczenie to zostało złożone przez osobę nieupoważnioną do reprezentacji spółki. Pod pismem z dnia 4 kwietnia 2016 roku podpisał się bowiem R. S. (2), działając jako „pełnomocnik Walnego Zgromadzenia Wspólników Spółki”. Zwyczajne zgromadzenie wspólników pozwanej spółki uchwałą z dnia 4 kwietnia 2016 roku odwołało powoda z funkcji prezesa zarządu spółki, a w jego miejsce powołało A. P.. Z tą chwilą powód, obecny w obradach zgromadzenia, przestał być członkiem zarządu i stał się zwykłym pracownikiem. Nie znajdował więc zastosowania wyjątek z art.210 k.s.h. i pełnomocnik zgromadzenia wspólników nie mógł skutecznie wypowiedzieć umowy o pracę powodowi, nie będącemu już formalnie członkiem zarządu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2009 roku II PK 273/08).

Wobec powyższego do rozwiązania z powodem umowy o pracę nie doszło w okresie wypowiedzenia, a zatem zastosowanie w niniejszej sprawie znajdzie art.58 k.p. Powód dochodził kwoty 49.900 zł. i roszczenie z tego względu podlega uwzględnieniu w pełnej wysokości.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie przepisu art.481§1 k.c. w zw. z art.300 k.p., zgodnie z którym, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Zobowiązania pieniężne do zapłaty odszkodowania z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedzaniu i rozwiązywaniu umów o pracę są zobowiązaniami bezterminowymi. Dłużnik obowiązany jest wykonać je niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela, dłużnik popada więc w opóźnienie dopiero wtedy, gdy nie czyni zadość temu obowiązekowi (art.455 k.c.). Zgodnie z ugruntowanym poglądem orzecznictwa i doktryny warunek wezwania dłużnika do zapłaty w rozumieniu art.455 k.c. spełnia natomiast doręczenie pozwanemu odpisu pozwu, co w niniejszej sprawie nastąpiło w dniu 24 listopada 2016 roku. Od dnia następnego pozwana pozostawała w opóźnieniu i rozpoczęła się możliwość naliczania odsetek ustawowych z tego tytułu, dlatego też Sąd zasądził odsetki ustawowe za opóźnienie od kwoty 49.900 zł od dnia 25 listopada 2016 roku do dnia zapłaty i oddalił dalej idące żądanie powoda w tym zakresie.

O nadaniu wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności do kwoty 16.700,00 zł Sąd orzekł na podstawie art.477<sup>2</sup>§1 zd. 1 k.p.c.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.98§1 k.p.c. Na koszty poniesione przez powoda złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 360 zł (§9 ust.1 punkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie - Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia pozwu). Sąd Rejonowy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 9 czerwca 2010 roku (II PZ 20/10), zgodnie z którym stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawłości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia.

Na nieuiszczone koszty sądowe złożyła się opłata od pozwu w wysokości 2.495 zł, od wniesienia której powód był zwolniony w związku z wartością przedmiotu sporu nie przewyższającą 50.000 zł (art.96 ust.1 punkt 4 w zw. z art.35 ust.1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, tekst jednolity Dz.U. z 2016 roku, poz. 623, ze zm.). Sąd obciążył tymi kosztami pozwaną, jako przegrywającą proces w całości, stosownie do treści art.113 ust.1 ww. ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art.98§1 k.p.c.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wniosła pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł., zaskarżając wyrok w zakresie punktu I, IV i V, oraz rozstrzygnięcie o kosztach zawarte w punkcie III wyroku.

Pełnomocnik pozwanej zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1) naruszenie przepisów prawa materialnego:

a) art.52§2 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że wskazany w tym przepisie 1-miesięczny termin na rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę rozpoczyna swój bieg od dnia w którym pracodawca uzyskał wiadomość o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy, w sytuacji gdy w przypadku ciągłego naruszania przez pracownika obowiązków pracowniczych termin ten rozpoczyna się dopiero z chwilą ustania naruszenia, co w obliczu pozostawania przez powoda na zwolnieniu lekarskim do dnia 27 lipca 2016 roku, mimo wykonywania działalności zarobkowej o charakterze tożsamym z obowiązkami pracowniczymi powoda w pozwanej spółce winno skutkować przyjęciem, że termin na rozwiązanie przez pozwaną umowy z powodem w trybie art.52§1 k.p. rozpoczął swój bieg dopiero z chwilą ustania przedmiotowego zwolnienia, to jest z dniem 28 lipca 2016 roku, a nie z dniem 1 lipca 2016 roku, kiedy to pozwana dowiedziała się o dopuszczeniu się przez powoda działalności konkurencyjnej i naruszającej obowiązki pracownicze,

b) ewentualnie – zarzut naruszenia art.8 k.p. w zw. z art.56§1 k.p. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy wobec ustalonego przez Sąd ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych wobec pozwanej, poprzez wykonywanie działalności zarobkowej w trakcie trwania zwolnienia lekarskiego, roszczenie powoda powinno być uznane za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa a w konsekwencji oddalone, mimo przyjęcia przez Sąd I instancji nieznacznego przekroczenia przez pozwaną jednomiesięcznego terminu rozwiązania umowy o pracę z powodem;

2) naruszenie przepisów postępowania, które miały istotny wpływ na wynik sprawy, mianowicie:

a) art.233§1 k.p.c. poprzez zaniechanie dokonania przez Sąd I instancji wszechstronnej i swobodnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego wyrażające się w pominięciu, przy ustaleniu stanu faktycznego sprawy, stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia:

- zeznań D. D. (2) złożonych na rozprawie w dniu 16 sierpnia 2016 roku w zakresie w jakim wskazała, że powód jeździł terenowym N. w okresie od kwietnia do sierpnia 2016 roku, a zatem w całym okresie zwolnienia lekarskiego, przypadającym od 5 kwietnia do 27 lipca 2016 roku, w sytuacji gdy okoliczność ta ma istotne znaczenie dla prawidłowego ustalenia początku biegu terminu na złożenie przez pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia, zważywszy na przyjęcie przez Sąd, iż w ten sposób powód naruszając zalecenia lekarskie dopuszczał się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych,
- materiału dowodowego załączonego do akt sprawy w postaci zawiadomienia powoda przez pozwaną z dnia 14 kwietnia 2016 roku o zwołaniu nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością na dzień 28 kwietnia 2016 roku, zawierającego porządek obrad, w tym informację o zamiarze podjęcia przez spółkę uchwały w kwestii cofnięcia zgody na prowadzenie działalności konkurencyjnej przez R. D. wraz z potwierdzeniem jego nadania listem poleconym, w konsekwencji czego Sąd I instancji przyjął, że powód nie naruszył obowiązku powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej ze względu na brak świadomości o cofnięciu zgody spółki na prowadzenie działalności konkurencyjnej, w sytuacji gdy wobec skutecznego zawiadomienia powoda o porządku obrad nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników w dniu 28 kwietnia 2016 roku, jak i mając na uwadze zaniechanie przez powoda weryfikacji wyników przedmiotowego zgromadzenia, do czego był uprawniony jak wspólnik spółki winno skutkować przyjęciem, że powód naruszył obowiązek powstrzymania się od działalności konkurencyjnej wobec spółki,
- braku w dokumentacji pozwanej spółki kompletnej umowy o pracę powoda, w tym załącznika nr 3 do umowy o pracę – umowy o zakazie konkurencji oraz uchwały zgromadzenia wspólników dotyczącej wyrażenia zgody na podejmowanie przez powoda działalności konkurencyjnej, w sytuacji gdy za brak przedmiotowych dokumentów, istotnych z punktu widzenia odpowiedzialności ponosi sam powód, pełniący samodzielnie funkcję prezesa zarządu spółki w okresie przed jego odwołaniem,

b) art.227 k.p.c. – poprzez nierozpoznanie wniosku pozwanego o zobowiązanie powoda do przedłożenia do akt sprawy kompletnej umowy o pracę powoda z pozwaną z dnia 1 lipca 2015 roku, wraz z załącznikami, ze szczególnym uwzględnieniem załącznika nr 3 – umowy o zakazie konkurencji, w sytuacji gdy wnioskowany przez pozwanego dowód był istotny z punktu widzenia oceny naruszenia przez powoda zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej wobec pozwanej w związku z zawarciem umowy o pracę.

Wobec tak sformułowanych zarzutów wniósł o zmianę wyroku Sądu I instancji na podstawie art.368§1 punkt 5 k.p.c. w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik pozwanego wskazał, iż nie zgadza się ze stanowiskiem Sądu I instancji, iż powód nie naruszył zakazu konkurencji. Zdaniem skarżącego w tym zakresie Sąd zaniechał dokonania wszechstronnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Sąd I instancji pominął bowiem okoliczność, iż powód w dacie podjęcia uchwały (w dniu 28 kwietnia 2016 roku) był wspólnikiem spółki. Został prawidłowo zawiadomiony o terminie nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników, na którym została podjęta uchwała o cofnięciu zgody na prowadzenie działalności konkurencyjnej. W tym stanie rzeczy, zdaniem apelującej nie sposób podzielić stanowiska Sądu, iż w związku z brakiem prawidłowego zawiadomienia o podjętej uchwale, nie można czynić za zasadne zarzutu naruszenia zakazu konkurencji. Sąd I instancji nie wziął pod uwagę charakteru stosunków wewnętrznych spółki jak i okoliczności, iż przepisy kodeksu spółek handlowych nie przewidują poza obowiązkiem zawiadomienia udziałowców o zwołaniu zgromadzenia wspólników dalszego informowania o podjętych uchwałach. Sąd I instancji pominął również, iż powód zawarł umowę o zakazie konkurencji i ustalenie naruszenia tego zakazu powinno opierać się o dokonanie przez Sąd oceny znajdującej się w posiadaniu powoda umowy o zakazie konkurencji lub też oceny zaniechania złożenia przez powoda tej umowy. Pozwana wskazała również na okoliczność, iż dokumentacja osobowa powoda nie

zawiera ani umowy o zakazie konkurencji ani uchwały wyrażającej zgodę na podejmowanie przez powoda działalności konkurencyjnej.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art.52§2 k.p. apelująca wskazała, iż Sąd I instancji nie dostrzegł, że zachowanie powoda polegające na ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych poprzez niezgodne z celem wykorzystanie zwolnienia lekarskiego i podejmowanie działalności konkurencyjnej stanowiło naruszenie o charakterze ciągłym, a nie jednorazowym. Sąd nie wziął pod uwagę, iż niestosowanie się powoda do zaleceń lekarskich (unikanie jazdy samochodem) miało miejsce nie tylko w dniu 25 maja 2016 roku, ale także w całym okresie zwolnienia lekarskiego (między kwietniem a sierpniem 2016 roku), co wynika z zeznań świadka D. D. (2). Okoliczności tych Sąd nie wziął pod uwagę przy ocenie materiału dowodowego, co ma istotne znaczenie w kontekście rozpoczęcia terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Zdaniem skarżącej wadliwa, bo niepogłębiona wykładnia przepisu art.52§2 k.p. skutkowałą ograniczeniem oceny dowodów z zakresie ustalenia początku biegu terminu i w konsekwencji przyjęciem, że termin ten rozpoczął swój bieg w dniu 1 lipca 2016 roku, zamiast z końcem zwolnienia lekarskiego powoda.

Niezależnie od powyższego pozwana zarzucając Sądowi naruszenie art.8 k.p. podała, iż wobec ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda roszczenie powoda powinno być uznane za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i w konsekwencji oddalone. Pozwana wysłała oświadczenie o rozwiązaniu umowy w dniu 29 lipca 2016 roku, przed upływem terminu liczonego od dnia 1 lipca 2016 roku. Oświadczenie powód odebrał w dniu 9 sierpnia 2016 roku, a zatem pozwana przekroczyła termin określony w art.52§2 k.p. nieznacznie. Pozwana miała również podstawy oczekiwać, że powód stawi się do pracy w dniu 29 lipca 2016 roku i będzie mogła mu złożyć oświadczenie o rozwiązaniu umowy. Sąd Rejonowy pomimo dostrzeżenia i ustalenia, że po stronie powoda zachodziły przesłanki do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, zaniechał zbadania zasadności roszczeń pod kątem naruszenia art.8 k.p.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów procesu.

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

Apelacja jest bezzasadna, a jej zarzuty dotyczące naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego nie są trafne. Ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, istotne dla rozstrzygnięcia sprawy nie budzą wątpliwości i Sąd Okręgowy przyjmuje je za podstawę własnego rozstrzygnięcia. Ustalenia te zostały poczynione w oparciu o wszechstronną ocenę całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Odnosząc się do zarzutów sformułowanych w apelacji należy wskazać, iż zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego, zmierzające do zakwestionowania prawidłowości ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia sprawy są niezasadne. Zarzuty naruszenia art.233§1 k.p.c. stanowią w istocie jedynie niczym nieuzasadnioną polemikę z prawidłowymi i nieobarczonymi jakimikolwiek błędami ustaleniami Sądu I instancji.

Przepis art.233§1 k.p.c. reguluje jedynie kwestię oceny wiarygodności i mocy (wartości) dowodowej przeprowadzonych w sprawie dowodów, a nie poczynionych ustaleń faktycznych, czy wyprowadzonych z materiału dowodowego wniosków. Naruszeniem tego przepisu nie jest także pominięcie przez sąd przy wyrokowaniu określonej okoliczności faktycznej, nawet jeżeli strona uważa ją za istotną dla rozstrzygnięcia sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2003 roku, II CK 293/02, Lex nr 151622). Uchybienia w tym zakresie winny się natomiast skonkretyzować w zarzucie sprzeczności ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym (ewentualnie błędnych ustaleń faktycznych), który w sprawie niniejszej nie został jednak postawiony. Prawidłowe zarzucenie naruszenia art.233§1 k.p.c. wymaga wskazania konkretnego dowodu przeprowadzonego w sprawie, którego zarzut ten dotyczy i podania, w czym skarżąca upatruje wadliwą jego ocenę. Co do zasady, wykazanie przez stronę, że Sąd naruszył art.233§1 k.p.c. oraz że fakt ten mógł mieć istotny wpływ na wynik sprawy, nie może być zastąpione odmienną interpretacją dowodów zebranych w sprawie, chyba że strona jednocześnie wykaze, iż ocena dowodów przyjęta przez Sąd za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów. Należy wskazać, iż ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymogami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego

myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98, Lex nr 41437). Tym wymogom Sąd pierwszej instancji nie uchybił.

Naruszenia art.233§1 k.p.c. pozwana spółka upatruje w błędnej ocenie zeznań świadka D. D. (2) złożonych na rozprawie w dniu 16 sierpnia 2016 roku w zakresie w jakim świadek wskazała, że powód jeździł terenowym N. w okresie od kwietnia do sierpnia 2016 roku, a zatem w całym okresie zwolnienia lekarskiego, przypadającym od 5 kwietnia do 27 lipca 2016 roku, co doprowadziło do błędnego ustalenia daty początku biegu terminu na złożenie przez pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia. Tak sformułowane zarzuty ani ich uzasadnienie, nie wskazują na uchybienie przez Sąd pierwszej instancji zasadzie swobodnej oceny dowodów wyrażonej w art.233§1 k.p.c. Pozwana nie zauważa bowiem, iż o tym, że powód w trakcie całego okresu zwolnienia lekarskiego jeździł samochodem (wbrew zaleceniom lekarskim) dowiedziała się dopiero z zeznań świadka złożonych ponad rok od rozwiązania umowy. Okoliczność ta nie była znana pozwanej ani w dacie sporządzenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia ani w dacie złożenia tego oświadczenia powodowi. Nadto w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pozwana wskazała, iż wiadomość o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę uzyskała w dniu 1 lipca 2016 roku, zatem od tej daty biegnie termin określony w art.52§2 k.p.

Kolejny zarzut dotyczący naruszenia art.233§1 k.p.c. sprowadza się od kwestionowania ustaleń Sądu I instancji w zakresie braku zawiadomienia powoda o treści uchwały podjętej w dniu 28 kwietnia 2016 roku o cofnięciu zgody na prowadzenie działalności konkurencyjnej. Niewątpliwie powód nie został zawiadomiony o treści podjętej wobec niego uchwały dotyczącej cofnięcia zgody na prowadzenie działalności konkurencyjnej. Przepisy kodeksu spółek handlowych nie nakładają jednak na spółkę obowiązku doręczenia uchwały wspólnikowi, prawidłowo zawiadomionemu o terminie zgromadzenia i porządku obrad, który nie wziął w nim udziału. Natomiast cofnięcie zgody na prowadzenie działalności konkurencyjnej prowadziło do jednostronnego nałożenia na powoda zakazu konkurencji. Zgodnie z treścią art.101<sup>1</sup>§1 k.p. zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w okresie trwania stosunku pracy wynika z zawartej umowy o zakazie konkurencji. Po powzięciu uchwały o cofnięciu zgody na prowadzenie działalności konkurencyjnej pozwana nie zawarł z powodem odrębnej umowy o zakazie konkurencji.

Oczywiści podejmowanie przez powoda działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy bez zawarcia umowy o zakazie konkurencji mogłoby być ocenione z punktu naruszenia art.100§2 punkt 4 k.p. (zgodnie z treścią którego, pracownik na obowiązek dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę). W takiej sytuacji istnieje również możliwość rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę. Takie stanowisko zostało wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z 1 lipca 1998 roku, I PKN 218/98 (Legalis nr 43901), w którym Sąd wypowiedział się *expressis verbis*, że podjęcie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony (art.30§4 k.p., art.45 k.p) zarówno, gdy pracownik prowadzi ją wbrew umowie o zakazie konkurencji (art.101<sup>1</sup>§1 k.p.), jak również wtedy, gdy takiej umowy strony stosunku pracy nie zawarły. Fakt podjęcia takiej działalności może być także przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z tym że wówczas pracodawca musi udowodnić, iż pracownik nie wywiązywał się z tego powodu ze swoich obowiązków pracowniczych, a kwestia jego dodatkowego zatrudnienia miała niekorzystny wpływ na interesy pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 25 sierpnia 1998 roku, I PKN 265/98, Legalis nr 43997). Takiego dowodu w toku postępowania pozwana nie przedstawiała.

Okoliczność, iż w dokumentacji osobowej powoda nie ma załącznika nr 3 do umowy o pracę – umowy o zakazie konkurencji i tym samym kompletnej umowy o pracę (stron od 9 do 11) nie ma istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Jak wynika z 13 punkt 4 umowy o pracę pozwana spółka dysponowała 3 egzemplarzami umowy o pracę a jednym powód. Skoro jeden z egzemplarzy nie został załączony do akt osobowych, to w posiadaniu spółki powinien znajdować się trzeci egzemplarz. Natomiast uchwały zgromadzenia wspólników w tym dotycząca wyrażenia zgody na



podejmowanie przez powoda działalności konkurencyjnej stosownie do treści art.248§1 k.s.h. powinny być wpisane do księgi protokołów i podpisane przez obecnych lub co najmniej przez przewodniczącego i osobę sporządzającą protokół. Spółka powinna zatem dysponować tą uchwałą.

Sąd Rejonowy przeprowadził w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe w zakresie żądanym przez strony, które były reprezentowane przez zawodowych pełnomocników. Sąd nie naruszył również art.227 k.p.c., zgodnie z treścią którego przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. O tym, czy mający być przedmiotem dowodu fakt ma znaczenie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, decyduje sąd, który w związku z tym powinien rozważyć: czy dany fakt dotyczy przedmiotu sprawy – wchodzi w zakres stanu faktycznego określonego podstawą faktyczną powództwa, którego kwalifikacja prawna należy do sądu oraz czy fakt ten ma znaczenie prawne – w świetle hipotezy przepisu prawa materialnego mającego zastosowanie w sprawie. N. powoda do przedłożenia do akt sprawy kompletnej umowy o pracę powoda z pozwaną z dnia 1 lipca 2015 roku, wraz z załącznikami, ze szczególnym uwzględnieniem załącznika nr 3 – umowy o zakazie konkurencji, stanowiło w istocie oddalenie tego wniosku jako niemającego znaczenia dla postępowania.

Zdaniem Sądu Okręgowego prezentowana w apelacji argumentacja co do naruszenia przepisów prawa materialnego, to jest art.52§2 oraz art.8 k.p. jest również chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej interpretacji zapisów wskazanych norm i trafnie wywiódł, iż pozwana uchybiła terminowi do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Przewidziany w art.52§2 k.p. termin zaczyna biec od dnia, w którym osoba uprawniona do rozwiązania umowy o pracę lub inna kompetentna osoba działająca w imieniu pracodawcy uzyska wiadomość o takim zachowaniu pracownika, które uzasadnia zastosowanie w stosunku do niego sankcji z art.52§1 k.p. Jak wyżej wskazano w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pozwana wskazała, iż wiedzę o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę uzyskała w dniu 1 lipca 2016 roku. Oznacza, iż w dniu 1 lipca 2016 roku pozwana wiedziała, że powód podjął pracę w okresie zwolnienia chorobowego oraz iż podjął działalność konkurencyjną. Takie działania powoda już w dniu 1 lipca 2016 roku zostały ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i uzasadniały zdaniem pozwanej rozwiązanie umowy o pracę. Wbrew stanowisku apelującej nie można działania powoda rozpatrywać w kontekście czynu ciągłego (wielokrotnych naruszeń, w tym przypadku wykonywania pracy w okresie zwolnienia lekarskiego). Wiedzę o tym, że powód w okresie od kwietnia do sierpnia 2016 roku jeździł samochodem i tym samym przekreślił cele zwolnienia lekarskiego i jak najszybszy powrót do zdrowia pozwana spółka uzyskała po przesłuchaniu świadka D. D. (2) w dniu 16 sierpnia 2017 roku (ponad rok od rozwiązania umowy o pracę). Natomiast już 1 lipca 2016 roku zachowanie powoda polegające na podjęciu przez niego pracy w okresie zwolnienia chorobowego oraz prowadzeniu działalności konkurencyjnej pozwana stanowiło dla pozwanej ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniających rozwiązanie umowy.

Reasumując Sąd Rejonowy zasadnie ustalił, iż pozwana naruszyła termin określony w art.52§2 k.p. i rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest niezgodne z prawem.

W ocenie Sądu Okręgowego powód żądając zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę nie nadużył ochrony prawnej ani nie naruszył zasad współzycia społecznego i tym samym zarzut naruszenia prawa materialnego – art.8 k.p. w zw. z art.56§1 k.p. jest niezasadny. Skarżąca wywodzi, iż wobec ustalenia przez Sąd ciężkiego naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych wobec pozwanej przez wykonywanie działalności zarobkowej w trakcie zwolnienia roszczenie powoda powinno być uznane za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, przy czym nie precyzuje jakie zasady współzycia społecznego naruszył powód domagając się zasądzenia odszkodowania.

Norma zawarta w art. 8 k.p. ma charakter klauzuli generalnej, ukształtowanej w sposób przedmiotowy (a nie podmiotowy). W rezultacie, jej zastosowanie nie zmienia kształtu praw podmiotowych wynikających z przepisów prawa, pozwala jedynie w indywidualnych sprawach na odstępianie od uniwersalnego wzorca. Przepis art.8 k.p. upoważnia zatem Sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie

uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Klauzule zawarte w art.8 k.p. mają zastosowanie jedynie.

Sąd podziela pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 7 kwietnia 2016 roku (III PK 88/15, Legalis nr 1472792) oraz z dnia 8 lutego 2017 roku (I PK 95/16, Legalis nr 1587547), iż jakiegokolwiek przekroczenie terminu określonego w art.52§2 k.p., choćby było nieznaczne, nie może kwalifikować żądania pracownika zasądzenia odszkodowania jako „czynności sprzecznej z zasadami współżycia społecznego”.

W uzasadnieniu apelacji pozwana wyjaśniła przyczyny oczekiwania na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy do dnia zakończenia przez powoda zwolnienia lekarskiego. Z ustaleń Sądu jasno wynika, iż pozwana o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia dowiedziała się w dniu 1 lipca 2016 roku. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy zostało sporządzone w dniu 29 lipca 2016 roku. Powód nie miał realnej możliwości zapoznania się z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę, tak aby pozwana zachowała trzydziestodniowy terminu określony w art.52§2 k.p. Oczekując na złożenie powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy do czasu zakończenia przez niego zwolnienia lekarskiego pozwana podjęła ryzyko uchybienia terminu określonego w art.52§2 k.p. Dodatkowo należy wskazać, iż pozwana mogła rozwiązać umowę o pracę w okresie usprawiedliwionej nieobecności powoda, bowiem przepis art.41 k.p. przewiduje ochronę przed dokonaniem wypowiedzenia (a nie przed rozwiązaniem umowy o pracę) przez pracodawcę.

Reasumując pozwana nie wykazała wyjątkowych okoliczności, przemawiających za zastosowaniem w niniejszej sprawie konstrukcji nadużycia prawa podmiotowego.

W konsekwencji należało stwierdzić, że zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy, zaś apelację należało uznać za bezzasadną i na podstawie art.385 k.p.c. oddalić.

Orzeczenie o kosztach zawarte w punkcie 2 wyroku znajduje swoje uzasadnienie w treści art.108§1 k.p.c. w zw. z art.98§1 i 3 k.p.c. w zw. z §10 ust.1 punkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.).

Przewodnicząca: Sędziowie: