

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 17 września 2020 r. w sprawie o sygn. X P 1062/19 z powództwa P. P. przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o odszkodowanie i odprawę w punkcie 1 oddalił powództwo a w punkcie 2 zasądził od powoda P. P. na rzecz pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny:

Powód zgodnie z porozumieniem zmieniającym warunki umowy o pracę z dnia 6 września 2012 roku zawartym z pozwaną został zatrudniony na stanowisku sprzątającego. Jako jego miejsce pracy strony ustaliły teren województwa (...), wskazując że biuro terenowe pozwanego mieści się przy ul. (...) w Ł.. Nowe warunki umowy o pracę obowiązywały od 1 stycznia 2013 roku.

Pozwana spółka świadczy usługi polegające m.in. na sprzątaniu obiektów należących do innych podmiotów. Pracownicy pozwanej spółki świadczą pracę w miejscach przez nią aktualnie obsługiwanych. W sytuacji, gdy kontrakt na obsługę danego obiektu wygasa, pozwana kieruje swoich pracowników do wykonywania pracy w innych miejscach.

W dniu 4 lutego 2019 roku powód poddał się badaniu lekarskiemu, podczas którego wskazano, że jest on zdolny do wykonywania pracy na stanowisku sprzątającego. Datę następnego badania okresowego oznaczono na 4 luty 2021 roku.

Powód do dnia 31 lipca 2019 roku świadczył pracę na terenie elektrociepłowni przy ul. (...) w Ł.. Od kilku miesięcy wiedział, że pozwana spółka z końcem lipca zakończy obsługę elektrociepłowni. Powód kilkakrotnie mówił K. P. (1), że nie chce pracować w obiekcie przy ul. (...) i że powinien zostać zwolniony w związku z likwidacją jego stanowiska pracy. Zgodnie z decyzją pracodawcy, zakomunikowaną mu przez kierownika K. P. (1) kilkakrotnie, a po raz ostatni w trakcie rozmowy w dniu 29 lipca 2019 roku, od dnia 1 sierpnia 2019 roku powód miał się stawić do pracy na obiekcie MPK Ł. przy ul. (...), czego nie uczynił. Praca przy ul. (...) nie wiązała się ze zmianą warunków płacy.

W dniu 23 sierpnia 2019 roku powód skontaktował się z menadżer M. M., która oświadczyła mu, że pracodawca oczekuje jego stawiennictwa do pracy na obiekcie MPK Ł. przy ul. (...), a nieobecność powoda w pracy jest nieusprawiedliwiona.

W dniu 6 września 2019 roku pozwana skierowała do powoda pismo, w którym zobowiązała go do wyjaśnienia przyczyny nieobecności w pracy.

Powód pismem z dnia 23 września 2019 roku wskazał, że jego stanowisko pracy zostało zlikwidowane oraz nie otrzymał nowej propozycji pracy ani świadectwa pracy.

Pismem z dnia 25 października 2019 roku (doręczonym w dniu 8 listopada 2019 roku) pozwana wyjaśniła, że powód nadal jest jej pracownikiem. Wezwała powoda do stawiennictwa w pracy na obiekcie MPK Ł. przy ul. (...), informując go, że jego nieobecność w pracy może zostać uznana przez pracodawcę za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód nie odpowiedział na to pismo, uznając, że nie ma nic do dodania ponad to, co wyjaśnił w piśmie z dnia 23 września 2019 roku.

W związku z niestawieniem się przez powoda do pracy w terminie siedmiu dni od doręczenia mu ponownego wezwania (data doręczenia 8 listopada 2019 roku) w oznaczonym przez pracodawcę obiekcie przy ul. (...) pozwana spółka z dniem 28 listopada 2019 roku (data doręczenia powodowi pisma) rozwiązała z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia jako przyczynę wskazując ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionym, ciągłym niestawiennictwie w pracy od dnia 1 sierpnia 2019 roku. Rozwiązanie umowy zostało

poprzedzone zwróceniem się do Organizacji (...) Firm Ochrony, Cateringu i Sprzątania. W dniu 28 listopada 2019 roku sporządzono świadectwo pracy powoda, w którym wskazano, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w trybie art. 52 k.p.

W miejsce powoda zatrudniono nową osobę. Pracownicy świadczący pracę na obiekcie elektrociepłowni podjęli zatrudnienie u zwycięzcy przetargu albo przenieśli się do innych obiektów obsługiwanych przez pozwaną.

W okresie od 1 września 2019 roku do co najmniej 20 stycznia 2020 roku powód podlegał m.in. ubezpieczeniu społecznemu, do którego został zgłoszony przez K. P. (2) prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w Ł. przy ul. (...).

Sąd Rejonowy wskazał, że powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o powołane dowody z dokumentów, których autentyczność i treść nie była przez strony kwestionowana, zeznania świadków oraz przesłuchanie powoda.

Zeznania K. P. (1), M. M. i P. G. (1) w zakresie odnoszącym się do poinformowania powoda o zmianie obiektu, na którym ma świadczyć pracę, tożsamym zakresie obowiązków sprzątającego na obiekcie MPK Ł. przy ul. (...) oraz braku wpływu zmiany obiektu świadczenia pracy na wynagrodzenie powoda są spójne, korespondują ze sobą i wzajemnie się uzupełniają, dlatego też Sąd uznał je za wiarygodne. Sąd I Instancji podkreślił, że z ich zeznań wynika, że powód od kilku miesięcy był informowany o zakończeniu kontraktu na obiekcie elektrociepłowni, z czego był wyraźnie niezadowolony i domagał się uznania, że jego stanowisko pracy jest likwidowane, a on winien być w związku z tym zwolniony. Ze zgodnych zeznań świadków wynika, że stanowisko pracy powoda nie zostało zlikwidowane, a pozostali pracownicy świadczący pracę na obiekcie elektrociepłowni podjęli zatrudnienie u zwycięzcy przetargu albo przenieśli się do innych obiektów obsługiwanych przez pozwaną, co potwierdzają dokumenty załączone przez pozwaną do akt sprawy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, iż powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, że powód P. P. domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na jego rzecz kwoty 6750 złotych tytułem odprawy pieniężnej oraz kwoty 6750 złotych tytułem odszkodowania za czas pozostawania bez pracy. Wniósł także o zobowiązanie pozwanego do zamieszczenia w świadectwie pracy informacji, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy, tj. likwidacji stanowiska pracy powoda.

W niniejsze sprawie w ocenie Sądu Rejonowego należało zbadać, czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było uzasadnione oraz ustalić, czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wyłącznie z przyczyny nie dotyczącej powoda.

Sąd meriti przytoczył treść art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 56 § 1 k.p.

Zdaniem Sądu Rejonowego przepis art. 52 k.p. wymaga do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę istnienia uzasadniającej je przyczyny, przy czym to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jego przyczyny. Oznacza to, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r., I PKN 444/99).

W przypadku sporu Sąd musi zbadać, czy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna jest prawdziwa, czy została wskazana konkretnie i czy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest uważane za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi

okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok Sądu Najwyższego z 21 września 2005 r., II PK 305/04).

Według Sądu Rejonowego rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyrok Sadu Najwyższego z 21 lipca 1999 r., I PKN). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 2001 r., I PKN 634/00). Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyrok Sadu Najwyższego z 7 lutego 2008 r., II PK 162/07).

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie w ocenie Sądu I instancji wynika, że pracodawca kilkakrotnie wzywał powoda do podjęcia pracy na obiekcie MPK Ł. przy ul. (...), czego on jednak nie uczynił, podając, że jego stanowisko pracy zostało zlikwidowane. Powód – jako wieloletni pracownik pozwanej spółki – miał świadomość specyfiki prowadzonej przez nią działalności gospodarczej. Wiedział, że jego miejsce wykonywania pracy może w każdej chwili ulec zmianie, a pracodawca może skierować do go świadczenia pracy na innym obiekcie w obrębie miasta Ł.. Powód wyraził na to zgodę, podpisując porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 6 września 2012 roku, gdzie jako jego miejsce pracy na stanowisku sprzątającego strony ustaliły teren województwa (...).

Jeżeli rodzaj pracy i miejsce jej świadczenia zostały w umowie o pracę określone w sposób ogólny, to utrzymanie się w granicach wyznaczonych takim określeniem oznacza, że nie mamy do czynienia ze zmianą warunków pracy, a jedynie z ich konkretyzacją, dokonywaną w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy, gdyż do istoty stosunku pracy należy jej świadczenie pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Przy czym rodzaj pracy i miejsce wykonywania pracy mogą być określony w sposób bardziej lub mniej szczegółowy. Strony stosunku pracy, określając rodzaj pracy i jego miejsce jej świadczenia w sposób ogólny, pozostawiają pracodawcy - w ramach jego uprawnień kierowniczych – uszczegółowienie zakresu czynności pracownika i miejsce. Zakres czynności pracownika stanowi konkretyzację umówionego rodzaju pracy, stanowi zbiorcze polecenie pracodawcy i nie wymaga zgody pracownika na jego zmianę, co dotyczy także określenia miejsca wykonywania pracy (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2008 r., I PK 73/08).

Zatem według Sądu Rejonowego twierdzenie powoda, że został zatrudniony na stanowisku sprzątającego w obiekcie elektrociepłowni przy ul. (...) w Ł., które to stanowisko następnie zostało zlikwidowane, a ewentualnie skierowanie go do pracy na innym obiekcie powinno zostać poprzedzone wypowiedzeniem dotychczasowych warunków pracy i płacy nie zasługuje na aprobatę.

Zarzut pozwanego, że upłynął miesięczny termin od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy jest w ocenie Sądu Rejonowego chybiony. Zgodnie z ugruntowanym orzecnictwem w sytuacji, gdy zachowanie pracownika naruszające obowiązki pracownicze polega na zawinionym zaniechaniu – czyli jest zachowaniem biernym, mimo obowiązku czynienia, a przy tym stan taki jest permanentny – czyli ciągle, ustawiczny, trwający nieprzerwanie, stale i niezmiennie przez dłuższy czas, bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. należy liczyć odrębnie (osobno) w stosunku do każdego kolejnego dnia utrzymującego się stanu naruszenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10). W związku z powyższym pozwany w dniu 28 listopada 2019 roku uprawniony był do rozwiązania umowy o pracę zawartej z powodem bez wypowiedzenia.

Nie zasługuje także na uwzględnienie zdaniem Sądu Rejonowego zarzut pozwanego, że nie mógł stawić się do pracy przy ul. (...) bez ważnych badań lekarskich, ponieważ legitymował się on przecież ważnym do dnia 4 lutego 2021 roku badaniem lekarskim, w którym wskazano, że jest zdolny do wykonywania pracy na stanowisku sprzątającego.

Nie ulega zatem wątpliwości, że powód nie stawiając się do pracy w oznaczonym przez pracodawcę obiekcie ani nie usprawiedliwiając w żaden sposób swojej nieobecności w pracy w sposób ciężki naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze względem pozwanego. Stąd decyzja pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., poprzedzona wnikliwym i szczegółowym zbadaniem przyczyn niestawiennictwa powoda w pracy oraz zwróceniem się do Organizacji (...) Firm Ochrony, Cateringu i Sprzątania jest w pełni uzasadniona. Wskazać należy, że pozwany nie naruszył tym samym przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a oznaczenie w świadectwie pracy powoda art. 52 k.p. jako przyczyny ustania stosunku pracy było prawidłowe. W konsekwencji, na uwzględnienie nie zasługuje zatem także żądanie odszkodowania, którego powód domagał się w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Odnosząc się natomiast do żądania zasądzenia pieniężnej, wskazać należy w ocenie Sądu Rejonowego, że zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron. Z kolei przepis art. 10 ust. 1 powołanej ustawy stanowi, że przepisy art. 5 ust. 3 – 6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

Z wykładni tego przepisu według Sądu meriti wynika, że konieczną przesłanką zapłaty odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy jest wyłączność niedotyczącej pracownika przyczyny tego rozwiązania. W tym zakresie wielokrotnie stanowisko zajmował w orzeczeniach Sąd Najwyższy, który wyraził pogląd, że pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Wskazana konieczność musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, gdyż wówczas przyczyna wypowiedzenia niedotycząca pracownika nie ma charakteru wyłączności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2015 r., III PK 59/14).

Podobne stanowisko Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 80/10, w którym wskazał, że zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników odprawa przysługuje, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Jednak w przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy.

Wyłączność niedotyczącej pracownika przyczyny rozwiązania umowy o pracę oznacza w ocenie Sądu Rejonowego, że przyczyna ta nie może mieć dodatkowego źródeł okolicznościach dotyczących pracownika, a w szczególności w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Jeżeli przyczyna rozwiązania stosunku pracy przynajmniej w części leży po stronie pracownika, nie zachodzi przesłanka wyłączności.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie wynika zdaniem Sądu Rejonowego, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę z P. P. były związane bezpośrednio z jego osobą, gdyż nie stawiając się do pracy w

oznaczonym przez pracodawcę obiekcie ani nie usprawiedliwiają w żaden sposób swojej nieobecności w pracy w sposób ciężki naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze.

Wbrew twierdzeniom strony powodowej, z dowodów zgromadzonych w sprawie nie wynika, aby wyłączną przyczyną rozwiązania z nim stosunku pracy była decyzja o redukcji zatrudnienia w związku z zakończeniem obsługi elektrociepłowni oraz likwidacją jego stanowiska pracy. Stanowisko pracy powoda nie zostało bowiem zlikwidowane, po jego zwolnieniu zatrudniono na jego miejsce nową osobę, natomiast pozostali pracownicy świadczący pracę na obiekcie elektrociepłowni podjęli zatrudnienie u zwycięzcy przetargu albo przenieśli się do innych obiektów obsługiwanych przez pozwaną.

Powyższe okoliczności wykluczają w ocenie Sądu Rejonowego możliwość uznania, że w przedmiotowej sprawie przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie dotyczyła pracownika – powoda.

Należy również podkreślić według Sądu meriti, że to na powodzie spoczywał zgodnie z treścią art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. ciężar udowodnienia, że wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z P. P. była przyczyna jego niedotycząca. Nie udowodnił on jednak, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wyłącznie z przyczyn jego niedotyczących.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy na podstawie przepisów art. 10 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, oddalił żądanie zasądzenia odprawy pieniężnej, jako nieuzasadnione.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu, o której stanowi art. 98 § 1 k.p.c. W oparciu o nią sąd zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej koszty zastępstwa procesowego w kwocie 2700 złotych, ustalone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 oraz § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265).

Apelację od w/w wyroku złożył powód i zaskarżył w/w wyrok w całości

zarzucając mu:

- błędne ustalenie stanu faktycznego sprawy polegające na:

1. ustaleniu okoliczności, że kierownik obiektu Pan K. P. (1) był upoważniony do podjęcia decyzji o przeniesieniu powoda na obiekt Zajezdni (...) w Ł. i takie polecenie służbowe przekazał powodowi podczas rozmów przed 29 lipca 2019 r .
2. ustalenie okoliczności że nie doszło do redukcji puli etatów od 1 sierpnia 2019r na stanowisku sprzątający u pozwanej w porównaniu do stanu zatrudnienia na dzień 31 lipiec 2019r w rejonie (...).
3. pominięciu okoliczności, że decyzję o przeniesieniu powoda na obiekt Zajezdni (...) w Ł. podjął w dniu 30 lipca 2019 r pełnomocnik pozwanej do spraw pracowniczych Pan P. G. (1)
4. pominięciu okoliczności, że próby telefoniczne przekazania polecenia służbowego przez Panią menadżer M. M. przejścia na obiekt Zajezdni (...) w Ł. były podjęte w okresie wypoczynku powoda po zakończonej pracy w dniach 30 i 31 lipca 2019r i od tego okresu nikt nie próbował się z nim kontaktować w sprawie dalszej pracy u pozwanej.

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości w pkt. 1 i 2 i zmianę go poprzez orzeczenie odszkodowania i odprawy na rzecz powoda zgodnie z pozwem w kwocie łącznie 13500,00 zł.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego określonych w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 ze zm.)

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony powodowej nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd rozpoznał sprawę na posiedzeniu niejawnym na podstawie art. 374 kpc, wobec braku wniosku stron o przeprowadzenie rozprawy.

Odnosząc się do zarzutu apelacji stwierdzić należy, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd II instancji w pełni aprobuje i przyjmując ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, jako własne, jednocześnie stwierdził, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania w tym miejscu tych ustaleń. Wskazać należy, że w myśl utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeżeli uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego sporządzonego zgodnie z wymaganiami art. 328§2 k.p.c. spotyka się z pełną aprobatą sądu drugiej instancji to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań prawniczych zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia (vide wyrok SN z 5.11.1998r., I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24/, por. postanowienie SN z 22 kwietnia 1997 r., sygn. akt II UKN 61/97 - OSNAP 1998 r. Nr 3, poz. 104; wyrok SN z 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97 - OSNC 1999 r., z. 3, poz. 60; wyrok SN z 12 stycznia 1999 r., sygn. akt I PKN 21/98 - OSNAP 2000, Nr 4, poz. 143).

Sąd podziela również prezentowane rozważania prawne i przytoczone przez Sąd Rejonowy na poparcie swojego stanowiska tezy z orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Chybiony jest natomiast podniesiony w apelacji zarzut.

Podkreślić w tym miejscu należy, że apelujący podniósł zarzut błędu w ustaleniach faktycznych. Błąd w ustaleniach faktycznych nie jest jednak błędem samym w sobie, ale zawsze jest wynikiem naruszenia przez sąd jakiegoś przepisu normującego postępowanie dowodowe. Najczęściej jest on następstwem naruszenia dyrektyw oceny materiału dowodowego wyrażonych w art. 233 § 1 k.p.c. Zarzut błędu w ustaleniach faktycznych powinien zatem w pierwszej kolejności wskazywać naruszony przepis oraz sposób jego naruszenia i dopiero wówczas określać błędne ustalenie stanu faktycznego jako następstwo tego naruszenia. Jest to o tyle istotne, że sąd II instancji jest związany zarzutami dotyczącymi prawa procesowego podniesionymi przez skarżącego w apelacji (uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07). Związanie to oznacza, że sąd II instancji nie bada i nie rozważa wszystkich możliwych naruszeń prawa procesowego popełnionych przez sąd I instancji, jednakże powinien odnieść się do wszystkich podniesionych przez skarżącego w apelacji zarzutów naruszenia przepisów postępowania.

Apelujący nie sformułował wprost wobec zapadłego orzeczenia Sądu I instancji żadnych konkretnych zarzutów naruszenia prawa procesowego bądź prawa materialnego. Ze szczegółowej analizy treści apelacji powoda można jedynie wywnioskować, iż powołuje się on na błąd w ustaleniach faktycznych będący następstwem naruszenia dyrektyw oceny materiału dowodowego wyrażonych w art. 233 § 1 k.p.c.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Z kolei w świetle zaś art. 328 § 2 k.p.c., uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania Sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź

sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

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.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd I instancji ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom strony apelującej – prawidłowa. Zarzut skarżącego sprowadza się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako taki nie może się ostać.

Skarżący przedstawił w apelacji własny pogląd na sprawę oraz własną ocenę materiału dowodowego. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Jednocześnie jednak w apelacji powód skutecznie nie wykazał, że materiał dowodowy w sprawie był oceniony nieprawidłowo a ostatecznie wywiedzione przez Sąd wnioski były nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne.

Odmienne ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez powoda, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Wbrew twierdzeniom strony pozwanej Sąd I instancji rozważył wnikliwie cały zebrany w sprawie materiał dowodowy.

Zaskarżony wyrok zawiera w sobie prawidłową ocenę zgromadzonych w sprawie dowodów w postaci zeznań świadków, którym dał wiarę, korespondujących z dokumentami. Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący, jasny, logiczny i czytelny dał temu wyraz w pisemnych motywach rozstrzygnięcia, a następnie w pełni prawidłowo uznał na podstawie całokształtu materiału dowodowego, że nie zostały spełnione przesłanki do uzyskania przez powoda odpłaty pieniężnej oraz odszkodowania za czas pozostawiania bez pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego skarżący nie sprostął wykazaniu za pomocą argumentów jurydycznych wadliwości oceny dokonanej przez Sąd I instancji.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny powództwa pod względem materialno - prawnym, zaś jego rozważania w tym zakresie są prawidłowe i wynikają zarówno z prawidłowych ustaleń faktycznych jak i z przeprowadzonej oceny dowodów zebranych w toku procesu.

Podkreślić w tym miejscu należy, że w myśl z art. 52 § 1 pkt. 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z poglądu ugruntowanego w orzecznictwie wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy

w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (vide wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, opubl. OSNAPiUS 1998/9/269) .

W rozumieniu art. 52 § 1 pkt. 1 kp ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (vide wyrok Sądu Najwyższego z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt. 1 kp jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (vide wyrok Sądu Najwyższego z 11.09.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381). Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (tak wyrok Sądu Najwyższego z 7.02.2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7–8, poz. 98).

Artykuł 52 § 1 pkt. 1 kp posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych jak już wyżej wskazano nie został w przepisach prawa pracy uregulowany. Przykładowe obowiązki pracownika zostały wymienione w art. 100 kp i jak wynika z treści tego przepisu, mogą one, mimo braku takiej deklaracji ustawodawczej, stanowić podstawowe obowiązki pracownicze lub stać się nimi w konkretnych sytuacjach. Ma to miejsce wówczas, gdy ich naruszenie będzie analizowane w powiązaniu z rodzajem wykonywanej pracy. Częstokroć podstawowe obowiązki pracownika są wyszczególnione w indywidualnym zakresie czynności.

Zgodnie z treścią art. 100 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W szczególności pracownik jest obowiązany przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie.

W niniejszej sprawie należało ocenić, czy przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. były konkretne, rzeczywiste i prawdziwe, które można było zakwalifikować jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Powyżej cytowany artykuł określa, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika stąd wprost - co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecznictwie sądowym - że w tym przepisie są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika.

W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie taka sytuacja miała miejsce.

Wbrew twierdzeniom apelującego z całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego w żaden sposób nie wynika, że pracodawca nie interesował się powodem jako pracownikiem co mogłoby świadczyć, że nie miał dla niego pracy a jego stanowisko uległo likwidacji.

Jak wynika z treści jednogłośnie i spójnych zeznań świadków przełożonych powoda, tj. M. M. – menagera, K. P. (1) – kierownika obiektów a także z zeznań pełnomocnika pozwanego P. G. (2) (wbrew twierdzeniom skarżącego nie był to jego bezpośredni przełożony), popartych dodatkowo dokumentacją w postaci notatek służbowych oraz pisemnych wezwań, powód już w miesiącach kwiecień – maj 2019 r. został po raz pierwszy poinformowany o zmianie miejsca

wykonywania przez niego pracy ze wskazaniem nowego konkretnego obiektu. Następnie powód był wielokrotnie informowany przez K. P. (1) o zakończeniu pracy na kontrakcie V. E. przy ul. (...) w Ł. i konieczności podjęcia pracy na kontrakcie Zajezdnia (...) przy ul. (...). Ostatnia rozmowa wyżej wymienionego z powodem w tym zakresie miała miejsce w dniu 29.07.2019 r. Powód został także w dniu 23 sierpnia 2019 r. wezwany ustnie do stawiennictwa w pracy na nowym obiekcie i do usprawiedliwienia nieobecności w pracy. Następnie jak bezspornie wynika z przedłożonej dokumentacji, skutecznie doręczonej powodowi, w miesiącach wrześniu oraz październiku 2019 r. był on wzywany na piśmie do wyjaśnienia przyczyn nieobecności w pracy a także do podjęcia pracy na nowym obiekcie MPK Ł.. Nadto został on pisemnie poinformowany przez pracodawcę, że nadal jest pracownikiem pozwanej a dodatkowo o konsekwencjach dalszego niestawiennictwa w pracy.

Z powyższego wynika bezspornie, że pracodawca wyrażał wolę dalszego zatrudniania powoda. Z uwagi na powyższe całkowicie bezpodstawne i nielogiczne są twierdzenia zawarte w apelacji o rzekomym braku zainteresowania powodem po dniu 31 lipca 2019 r. wyrażającym się brakiem przedstawienia mu konkretnej propozycji pracy. Z treści pism pracodawcy wyraźnie wynika, że stanowisko pracy powoda nie zostało zlikwidowane a powód otrzymał polecenie służbowe (w tym min. na piśmie) podjęcia pracy w innym obiekcie a zatem wskazano konkretne nowe miejsce świadczenia pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego w realiach niniejszej sprawy nie sposób zaś przyjąć, że powód nie zrozumiał wielokrotnie formułowanego pod jego adresem ustnego polecenia służbowego stawienia się w pracy na terenie innego obiektu, wydanego przez przełożonego K. P. (1) oraz M. M. popartych następnie dodatkowo także dwoma pisemnymi wezwaniem, gdzie wskazano dodatkowo konsekwencje niestawiennictwa w pracy.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego po pierwsze wynika jednoznacznie, że powód był długoletnim pracownikiem pozwanej (świadczył pracę od około 20 lat) i znane mu były zasady dotyczące specyfiki prowadzonej działalności przez pozwaną a w szczególności te dotyczące obsługi kontrahentów spółki i konieczności zmiany danego obiektu do obsługi wraz z upływem kontraktu. W porozumieniu zmieniającym warunki umowy o pracę z dnia 6 września 2012 r. zawartym z pozwaną P. P. z uwagi właśnie na tę specyfikę wyraził zgodę (podpisał się pod porozumieniem bez żadnych uwag ani adnotacji) na świadczenie pracy na terenie całego województwa (...). Powód miał zatem pełną wiedzę o tym, że jego miejsce pracy może w każdej chwili ulec zmianie i, że może on otrzymać polecenie służbowe świadczenia pracy w innym obiekcie na terenie miasta Ł.. Dodatkowo też powodowi jako doświadczonemu pracownikowi były także dobrze znane zasady dotyczące udzielania dni urlopu i usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Pod drugie także jak wynika z zeznań świadków powód już od miesiąca maja 2019 r. mając wiedzę, że zostanie przeniesiony do pracy w innym obiekcie nie chciał podejmować rozmów w tym zakresie (min. nie odbierał telefonów, unikał przełożonych), wyrażając przy tym swoją opinię, że jego stanowisko powinno zostać zlikwidowane i, że należy wypłacić mu odprawę z tego tytułu.

W tym stanie rzeczy uznać trzeba, że powód wbrew wyraźnie sformułowanym pod jego adresem poleceniom służbowym świadczenia pracy w innym obiekcie, z pełną świadomością wbrew poleceniom zdecydował, że do pracy się nie stawi, przy czym nie usprawiedliwił w żaden sposób swojej nieobecności. Uznać przy tym trzeba, że polecenia służbowe zostały wydane powodowi skutecznie (min. dwukrotnie na piśmie), przez osoby uprawnione – bezpośrednich przełożonych i dotyczyły jego podstawowych obowiązków pracowniczych zgodnych z umową o pracę.

Mając na względzie wskazane okoliczności Sąd Rejonowy słusznie przyjął, że powód swym zachowaniem dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż wbrew wydanym poleceniom służbowym nie stawił się w wyznaczonym przez pracodawcę obiekcie bez usprawiedliwienia swej nieobecności. W związku z powyższym powodowi należało przypisać winę w formie umyślnej.

Pracownik nie jest władny do odmowy wykonania polecenia przełożonego, zaś zachowanie powoda sprowadzało się do bezwzględnie niewykonania polecenia służbowego, a tym samym zasadnym było rozwiązanie umowy o pracę z P. P. bez okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 52 §1 pkt 1 kp.

Jak prawidłowo także przyjął Sąd Rejonowy rozwiązanie umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zostało poprzedzone wnikliwym i szczegółowym zbadaniem przyczyn niestawiennictwa powoda w pracy. Z powodem prowadzono rozmowy i wysyłano wezwania na piśmie, na które udzielił on pisemnej odpowiedzi. Nadto rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie było poprzedzone zwróceniem się do Organizacji (...) Firm Ochrony, Cateringu i Sprzątania.

Tym samym, zdaniem Sądu Okręgowego strona pozwana w żaden sposób nie naruszyła przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a oznaczenie w świadectwie pracy powoda art. 52 k.p. jako przyczyny ustania stosunku pracy było w pełni uzasadnione.

Dlatego też Sąd Rejonowy właściwie uznał, że na uwzględnienie nie zasługuje żądanie odszkodowania (art. 56 §1 k.p.), którego powód domagał się w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia jak i także odprawy pieniężnej.

W ocenie Sądu Okręgowego zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy w postaci dowodów z zeznań świadków oraz dowodów z dokumentów w pełni uzasadnia przyjęcie, że do rozwiązania umowy o pracę z powodem nie doszło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, ale z przyczyn leżących wyłącznie po stronie powoda.

Wskazać w tym miejscu należy, że w myśl art. 10 ust. 1 w zw. z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z którym pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat i w przypadku, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi z **przyczyn niedotyczących pracowników**, przy czym wyłącznie ta przyczyna stanowi powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy.

Jak wyżej wskazano w świetle ustalonych okoliczności nie sposób przyjąć, by do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę doszło z przyczyn choćby w części leżących po stronie pracodawcy, a tym bardziej – by były to wyłącznie przyczyny niedotyczące pracownika. Do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracownika.

Jak trafnie uwypuklił Sąd Rejonowy przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem leżały tylko i wyłącznie po stronie jego osoby. Wyżej wymieniony wbrew wydanemu przez pracodawcę pod jego adresem poleceniu służbowemu nie stawiał się do pracy w oznaczonym obiekcie oraz nie usprawiedliwił w żaden sposób swojej nieobecności w pracy i w ten sposób ciężko naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze.

Przy czym całkowicie chybiona jest także argumentacja apelującego wedle, której dokument w postaci informacji o stanie zatrudnienia pozwanej spółki z dnia 26.06.2020 r. świadczy o tym, iż ogólny stan zatrudnienia z dnia 31.07.2019 r. nie został odtworzony do dnia 31.12.2019 r., co ma potwierdzać, że w rzeczywistości jego stanowisko pracy uległo likwidacji.

W ocenie Sądu Rejonowego z przedłożonego zestawienia wynika jedynie, że ogólny stan zatrudnienia u pozwanej na dzień 31.07.2019 r. wynosił 207 osób, a na dzień 31.12.2019 r. 192 osoby. W tym okresie nastąpiło rozwiązanie umów o pracę (z przyczyn dotyczących pracowników) w łącznej liczbie 57, z czego w grudniu 2019 roku rozwiązano umowy o pracę z 21 osobami (większość z upływem czasu, na który były zawarte), a w okresie lipiec - grudzień 2019 r. w Oddziale Ł. w łącznej liczbie 15 osób.

Powyższe świadczy o tym, że pozwana na bieżąco uzupełniała stan zatrudnienia, a dodatkowo tworzyła nowe stanowiska pracy. Dodatkowo też w zestawieniu wskazano, że spółka nie rozwiązała żadnych umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika a zatem etaty nie uległy likwidacji. Jak wynika z zeznań świadków na miejsce pracy

powoda zatrudniono innego pracownika. Natomiast pozostali pracownicy świadczący pracę na dawnym obiekcie elektrociepłowni podjęli zatrudnienie u zwycięzcy przetargu albo przenieśli się do innych obiektów obsługiwanych przez pozwaną.

W tym stanie rzeczy jedynie sam fakt zmian ilościowych w zatrudnieniu u pozwanej nie ma wpływu na istnienie konkretnego stanowiska pracy powoda szczególnie, że jak wskazał świadek P. G. (1) – pełnomocnik spółki to głównie regionalnie doszło do zmniejszenia zatrudnienia. (...) natomiast nie jest wydzieloną częścią zakładu pracy a spółka jest rozliczana łącznie.

Mając na względzie wszystkie wskazane wyżej okoliczności zarzut apelacji okazał się nieskuteczny i nie mógł prowadzić do zmiany bądź uchylecia zaskarżonego orzeczenia.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie o art. 98 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust.1 pkt 1 i 2 oraz § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz. U. z 2018 r., poz.265).

Przewodniczący: Sędziowie:

K.B