

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 29 września 2017 r. S. P. domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Spółdzielni (...) w S. kwoty 12.600,03 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Na sumę dochodzoną pozwem złożyły się: żądanie wypłaty wynagrodzenia za okres od lutego do czerwca 2017 r. w kwocie 9.174,06 zł, żądanie wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 1.993 zł oraz żądanie wypłaty odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy w kwocie 1432,97 zł.

W uzasadnieniu swoich żądań powód wskazał, że z pozwaną Spółdzielnią łączyła go umowa o pracę zawarta na czas określony do dnia 31 grudnia 2017 r., z godnie z którą powód miał świadczyć prace na stanowisku portier-dozorca. Powód podniósł, że w 2017 roku pozwana zaczęła zalegać z wypłatą wynagrodzenia za pracę. Zauważył, że zgodnie z listami płac za okres od stycznia do maja 2017 r. przysługiwało mu wynagrodzenie w łącznej kwocie brutto 11.603 zł a do dnia 23 czerwca 2017 r. otrzymał od pracodawcy jedynie 4.157,68 zł. W okresie tym pozwana przelewała na jego konto nieregularnie kwoty po kilkaset złotych. Z listy płac wynika, że za czerwiec przysługiwało powodowi wynagrodzenie w kwocie 2.368 zł. Powód wskazał, że przelewane przez pozwaną w 2017 roku kwoty winny być zaliczone na poczet wcześniejszych zaległości z tytułu wynagrodzenia, w szczególności za styczeń i luty 2017 r. Powód wskazał, że wobec zaległości w wypłacie wynagrodzenia rozwiązał umowę o pracę z winy pracodawcy z dniem 30 czerwca 201 r. po uprzednich prośbach o uregulowanie zaległości przez pozwaną i wezwaniach do zapłaty. W ocenie powoda nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy wobec pracownika i skutkuje jego odpowiedzialnością odszkodowawczą na podstawie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy. Pomimo rozwiązania umowy o pracę powód nie otrzymał ekwiwalentu za niewykorzystany w trakcie zatrudnienia u pozwanej urlop wypoczynkowy.

Nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym IX Np 151/17 w dniu 19 stycznia 2018 r. Sąd nakazał pozwanej zapłacenie na rzecz powoda kwoty 12.600,03 zł oraz kwoty 2.417 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a na rzecz Skarbu Państwa kwoty 158 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty (...) Spółdzielnia (...) w S. zaskarżyła nakaz w części dotyczącej zasądzenia odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy, tj. co do kwoty 1.432,97 zł oraz co do pozostałych roszczeń powyżej kwoty 6.883 zł. Ponadto pozwana zakwestionowała zawarte w nakazie rozstrzygnięcie o kosztach procesu i wniosła o zwolnienie od kosztów sądowych w całości.

W uzasadnieniu sprzeciwu pozwana wskazała, że nie uchyla się od spłaty należności w stosunku do powoda, lecz nie jest w stanie zapłacić należnych mu kwot jednorazowo. Wpływ na ten stan rzeczy ma trudna sytuacja materialna pozwanej. Pozwana podniosła, że kwotę 6.883 zł uiszczyła dotychczas na poczet dochodzonych przez powoda roszczeń. Podkreśliła, że opóźnienia w wypłatach należności pracowniczych wynikają z czynników obiektywnych, w szczególności problemów ze sprzedażą nieruchomości należącej do Spółdzielni, co nie stanowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Likwidacja majątku pozwanej powinna umożliwić uregulowanie zadłużenia wobec powoda.

Postanowieniem z dnia 31 lipca 2018 r. Sąd zwolnił pozwaną od kosztów sądowych w całości.

Na rozprawie w dniu 27 listopada 2018 r. powód oświadczył, że pomniejsza kwotę roszczenia o 300 zł na skutek dwóch przelewów dokonanych przez pozwaną w dniach 18 października 2017 r. i 20 listopada 2017 r. Ponadto wskazał, że część kwot wynikających z przelewów dokonanych przez pozwaną na rzecz powoda powód zaliczył na poczet wynagrodzeń za listopad i grudzień 2016 r.

Pismem z dnia 5 grudnia 2018 r. powód sprecyzował żądanie pozwu w ten sposób, że wskazał, iż domaga się od pozwanej sumy 11.710,04 zł, na co składają się kwoty: 1.535,32 zł tytułem wynagrodzenia za marzec 2017 r., 2.256 zł tytułem wynagrodzenia za kwiecień 2017 r., 2.484 zł tytułem wynagrodzenia za maj 2017 r., 2.368 zł tytułem

wynagrodzenia za czerwiec 2017 r., 1.961 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz 1.105,72 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy. Ponadto powód domagał się zasądzenia od pozwanej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Powód wskazał, że modyfikacja roszczenia pozwu następuje na skutek zweryfikowania przez niego listy przelewów przychodzących od pozwanej w roku 2017. Powód zauważył, że pozwana uiszczała na jego rzecz kwotę o 750 zł wyższą, niż wskazano to w pozwie. Powód załączył listę wpłat uiszczonych w tym okresie na jego rzecz przez pozwaną i oświadczył, że w roku 2018 pozwana nie uregulowała wobec niego żadnych zobowiązań.

Pismem procesowym z dnia 24 grudnia 2018 r. pozwana uznała roszczenie powoda do kwoty 9.069 zł stanowiącej wynagrodzenia za kwiecień, maj i czerwiec 2017 r. oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Ponownie wskazała na bezzasadność żądania odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę. Wniosła o odstąpienie obciążania jej kosztami procesu z uwagi na trudną sytuację ekonomiczną.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

S. P. był ostatnio zatrudniony na stanowisku portiera-dozorcy w (...) Spółdzielni (...) w S. od dnia 1 stycznia 2015 r. na czas określony do dnia 31 grudnia 2017 r. z wynagrodzeniem wynoszącym 6 zł za godzinę pracy z premią regulaminową do 30 % oraz dodatkiem stażowym wynoszącym 20 % minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Niesporne, a nadto: umowa o pracę – k. 10 oraz k. 1 cz. B akt osobowych powoda.

Od 2015 roku (...) Spółdzielnia (...) w S. z powodu problemów finansowych zaczęła opóźniać się z wypłatą wynagrodzenia. W dniu 14 grudnia 2015 r. nadzwyczajne walne zgromadzenie członków podjęło uchwałę o sprzedaży części nieruchomości Spółdzielni \w celu ochrony miejsc pracy i regulowaniu zobowiązań w ratach.

Niesporne, a nadto:

- przesłuchanie powoda – k. 107;
- przesłuchanie K. S. – k. 107-108;
- uchwała – k. 28.

W dniu 29 czerwca 2017 r. S. P. rozwiązał ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2017 r. umowę o pracę łączącą go z (...) Spółdzielnią (...) w S.. W oświadczeniu wskazał, że rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z powodu braku wypłaty wynagrodzenia pomimo jego wielokrotnych próśb, co stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy względem pracownika. Jednocześnie wniósł o wypłacenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 18 dni (144 godzin).

Niesporne, a nadto:

- oświadczenie w części B akt osobowych powoda;
- świadectwo pracy – k. 20 oraz w części B i C akt osobowych powoda.

Pismem z dnia 7 lipca 2017 r. S. P. wezwał (...) Spółdzielnię (...) w S. do zapłaty kwoty 4.289,13 zł tytułem zaległych wynagrodzeń za okres od stycznia do maja 2017 r. oraz wynagrodzenia za czerwiec 2017 r. oraz do zapłaty odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Spółdzielnia odmówiła wskazując, że walne zgromadzenie członków spółdzielni zdecydowało o wypłacie należności pracowniczych w ratach do momentu sprzedaży nieruchomości należącej do Spółdzielni. Zauważyła, że opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia wynika z obiektywnych przyczyn – złej sytuacji pracodawcy i nie może być uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy.

Niesporne, a nadto:

- pismo powoda z potwierdzeniem nadania i odbioru – k. 21-25;

- pismo pozwanej – k. 26

W 2017 r. wynagrodzenie S. P. wyniosło: w styczniu – 2.468 zł (1.789,96 zł netto), w lutym – 2.180 zł (1586,82 zł netto), w marcu 2.235 zł (1.631 zł netto), w kwietniu – 2.256 zł (1.638,50 zł netto), w maju – 2.484 zł (1.800,53 zł netto) i w czerwcu – 2.368 zł (1766,44 zł netto). Należny S. P. ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wyniósł 1.993 zł (1.432,97 zł netto). Łącznie 15.984 zł.

Niesporne, a nadto: listy płac – k. 14, 15, 27, 44-50.

Na poczet wynagrodzeń za 2017 r. (...) Spółdzielnia (...) w S. wypłaciła S. P. łącznie kwotę 4.907,68 zł dokonując nieregularnych przelewów na konto pracownika począwszy od 2 marca 2019 r. Spółdzielnia nie wypłaciła S. P. kwoty 9.083,32 zł wynagrodzenia za rok 2017 i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (1.993 zł). Wynagrodzenie za marzec zostało wypłacone w części (nie zapłacono kwoty 1975,32 zł) a dalsze wynagrodzenia nie zostały wypłacone w ogóle. W lutym 2017 r. S. P. wypłacono zaległą część wynagrodzeń z roku 2016.

Dowód:

- przesłuchanie powoda – k. 107;

- potwierdzenia przelewów – k. 51-64;

- zestawienia przelewów – k. 16, 17, 114-115.

(...) Spółdzielnia (...) w S. nie odprowadzała od wynagrodzeń pracowników należności publicznoprawnych – składek na ubezpieczenia społeczne i zaliczek na podatek dochodowy.

Niesporne, a nadto: przesłuchanie K. S. – k. 107-108.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Stan faktyczny w sprawie ustalono na podstawie zgromadzonych w sprawie dokumentów, w szczególności list płac, zestawień przelewów i dokumentów zawartych w aktach osobowych oraz pism kierowanych wzajemnie przez strony, których prawdziwości i rzetelności sporządzenia żadna ze stron nie kwestionowała. Ponadto Sąd uznała za miarodajne dla poczynienia ustaleń faktycznych w sprawie zeznania stron, których relacja co do faktów pozostawała zbieżna, w szczególności co do okoliczności opóźniania się przez pozwaną w wypłacie świadczeń pracowniczych w spornym okresie.

Zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie 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. Sąd stoi na stanowisku, że opóźnianie się przez pracodawcę z wypłatą wynagrodzenia można poczytać za naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy wynikającego z art. 94 pkt 5 k.p., zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie. O ile jednorazowego kilkudniowego opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia nie sposób byłoby uznać za ciężkie naruszenie tego podstawowego obowiązku wobec pracownika, o tyle też z pewnością za takie należy poczytać regularne opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia i stałe niewypłacanie wynagrodzenia w całości. Według Sądu na ocenę danej sytuacji nie może mieć wpływu zła sytuacja ekonomiczna pracodawcy, którego obarcza ryzyko prowadzonej działalności. Na opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia należy spojrzeć przez pryzmat sytuacji pracownika, dla którego wynagrodzenie

owo stanowi podstawowe i jedyne źródło dochodu a jego utrata może skutkować zagrożeniem egzystencji pracownika. Stałe niewypłacanie wynagrodzeń w terminie i nie w całości należy uznać za wynik niedbałości pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2017 r. wydany w sprawie II PK 119/16, opubl. w OSP 2018/9/92).

W niniejszej sprawie nie było kwestią sporną, że pozwana począwszy od roku 2015 opóźniała się stale z wypłatą wynagrodzenia na rzecz pracowników Spółdzielni, w tym powoda. Wynagrodzenia wypłacała w ratach i ze znacznym opóźnieniem. Nie odprowadzała za pracowników należności cywilnoprawnych, w tym zaliczek na podatek dochodowy i składek na ubezpieczenia społeczne. Wynika to bezpośrednio z przesłuchania prezesa pozwanej K. S.. Na skutek postępowania pozwanej powód nie tylko był pobawiony środków do życia ale również zabezpieczenia społecznego, co ze względu na jego wiek i stan zdrowia jest szczególnie niebezpieczne. Sąd nie uznał za usprawiedliwiającą dla niewypłacania wynagrodzenia powodowi przez pozwaną trudnej sytuacji ekonomicznej pozwanej. Zauważył, że ten stan utrzymywał się stosunkowo długo. Sąd uznał, że pozwana nie dążyła wystarczająco sprawnie do jego usunięcia, względnie likwidacji Spółdzielni i rozliczenia jej zobowiązań, w szczególności zobowiązań wobec pracowników. Sąd miał również na uwadze fakt, że pozwana całkowicie zaprzestała spłacania zadłużenia wobec powoda po 20 listopada 2017 r. W konsekwencji Sąd uznał, że powód był w pełni uprawniony do skorzystania z prawa do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zażądania odszkodowania określonego w art. 55 § 1¹ k.p.

Wysokość odszkodowania powód ostatecznie określił na kwotę 1.105,72 zł stanowiącą równowartość jego wynagrodzenia za dwa tygodnie, co odpowiadało umówionemu w umowie o pracę okresowi wypowiedzenia. Pozwana nie kwestionowała wysokości roszczenia odszkodowawczego, ale kwestionowała je co do zasady. Sąd uznał sposób wyliczenia odszkodowania za prawidłowy jako że oparty na zasadach określonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289) oraz rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14).

Uznając roszczenie powoda o odszkodowanie za zasadne w punkcie pierwszym wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.105,72 zł.

Pozostałe roszczenia powoda z tytułu wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy znajdują oparcie w treści art. 85 i 171 k.p. Ich wysokość wynika bezpośrednio z list płac sporządzonych przez pracodawcę, których prawdziwości i rzetelności żadna ze stron nie kwestionowała. W rezultacie Sąd przyjął, że kwoty w nich wskazane przysługiwały powodowi w roku 2017 i w przypadku wynagrodzeń powinny mu zostać wypłacone miesięcznie do dnia 10 następnego miesiąca kalendarzowego zaś w przypadku ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy najpóźniej z dniem zakończenia stosunku pracy, wobec braku innych regulacji w tym zakresie. Były zaś na pewno wymagalne z chwilą wniesienia pozwu i opiewały na kwotę łączną kwotę 15.984 zł, co wynika z list płac.

Z przedstawionych przez pozwaną potwierdzeń przelewów, zestawień przelewów przedstawionych przez obie strony oraz przesłuchania powoda wynika jednoznacznie, że pozwana wypłaciła powodowi na poczet tych należności jedynie kwotę 4.907,68 zł nie rozliczając w ogóle kwoty 11.076,32 zł i nie uiszczając należności publicznoprawnych. Nie jest przy tym jasne, z jakich względów pozwana wskazywała jako kwotę należną powodowi sumę 9.096 zł, skoro sama przedstawiła dokumenty potwierdzające, że kwoty zaległości wskazane przez powoda znajdują swoje potwierdzenia w rozliczeniowej dokumentacji pracowniczej oraz że kwoty dochodzone ostatecznie przez powoda faktycznie nie zostały wypłacone. Pozwana nie kwestionowała w żaden sposób faktu, że dopiero począwszy od marca 2017 roku rozpoczęła wypłacania powodowi należności za rok 2017, co zresztą jest zgodne z pochodzącym od niej zestawieniem wypłat (k. 16).

Sąd zauważył, że nakaz zapłaty wydany w postępowaniu upominawczym IX Np 402/18 uprawomocnił się co do kwoty 4.284,06 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 29 września 2017 r. stanowiącej zaległe

wynagrodzenie (pозwana zaskarżyła go jedynie co do kwoty odszkodowania wynoszącej 1432,97 zł i wynagrodzenia wynoszącej 6.883 zł). Tym samym przedmiotem dalszego rozpoznania była kwota 8.315,97 zł.

Powód ograniczył żądanie pozwu cofając powództwo powyżej kwoty 11.710,04 zł, na co pozwana wraziła zgodę. Powód domagał się po modyfikacji żądania kwoty 8.643,32 zł tytułem wynagrodzenia, kwoty 1.961 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz kwoty 1.105,72 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Łącznie 11.710,04 zł. Stąd też w punkcie trzecim wyroku Sąd umorzył postępowanie w sprawie co do kwoty 895,99 zł, tj. co do różnicy pomiędzy pierwotnym żądaniem (12.600,03 zł) a żądaniem zmodyfikowanym (11.710,04 zł). Tym samym przedmiotem rozpoznania pozostała ostatecznie kwota 7.419,98 zł, z czego 1.105,72 zł stanowi zasądzone w punkcie pierwszym wyroku odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy. W rezultacie różnica pomiędzy tymi dwiema kwotami wynosząca 6.314,26 zł stanowi należne powodowi wynagrodzenie i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, o których dotychczas nie przesądzono prawomocnym nakazem. Dlatego też taką kwotę Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda w punkcie drugim wyroku tytułem wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Kwoty wynikające z punktów pierwszego i drugiego wyroku zostały zasądzone zgodnie z żądaniem powoda wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 29 września 2017 r. będącą datą wniesienia pozwu. Sąd miał przy tym na uwadze fakt, że roszczenia powoda stały się wymagalne, co wskazano już wyżej, przed wniesieniem powództwa i pozwana pozostawała już uprzednio w opóźnieniu w ich wypłacie. Podstawę takiego rozstrzygnięcia stanowił art. 85 § 2 k. p., w myśl którego wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych dziesięciu dni miesiąca kalendarzowego oraz art. 481 § 1 k.c. (poprzez art. 300 k.p.) stanowiącego, że 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. Roszczenie o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy staje się wymagalne w momencie rozwiązania umowy o pracę z uwagi na możliwość stwierdzenia, że w związku z ustaniem stosunku pracy pracownik traci możliwość wykorzystania urlopu u dotychczasowego pracodawcy.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto na treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Sąd przyjął, że powód wygrał proces w całości zaś nieznaczna modyfikacja żądania prowadząca do częściowego umorzenia postępowania wynikała z przedstawienia przez pozwaną dokumentów rozliczeniowych wynagrodzenia powoda w toku procesu, co dało powodowi możliwość sprecyzowania powództwa w sposób adekwatny do treści dokumentów rozliczeniowych. W tym zakresie powód pozostawał niejako uzależniony od aktywności dowodowej strony przeciwnej. Sąd uznał zaś, że powód dostatecznie szybko i właściwie dostosował żądanie do uzyskanych w tiku procesu dowodów. Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Na koszty powoda składało się wynagrodzenie pełnomocnika – adwokata, które zostało ustalone zgodnie z regulacją zawartą w § 3 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800) i wynoszące 2.400 zł, powiększone o opłatę skarbową od pełnomocnictwa wynoszącą 17 zł. Sumę tych kwot Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda w punkcie czwartym wyroku.

W punkcie piątym wyroku na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. należało nadać wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, co uzasadnia nadanie niniejszemu wyrokowi nadanie rygoru natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.369,33 zł, wyliczonej na zasadach wyliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (średnie wynagrodzenie z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia).

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

22 lutego 2019 r.