

sygn. akt VII Pa 132/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 listopada 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Włodzimierz Czechowicz (spr.)

Sędziowie: SO Dorota Michalska

SO Agnieszka Stachurska

Protokolant: Małgorzata Nakielska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 listopada 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa D. L.

przeciwko Miejskiemu Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w K.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 1 czerwca 2017 r. sygn. VI P 414/14

1. prostuje niedokładność w pkt 2 i 3 zaskarżonego wyroku w ten sposób, że po słowach (...) usuwa użyte po raz drugi słowa „na”;
2. zmienia zaskarżony wyrok w pkt 2 w ten sposób, że zasądza od pozwanego Miejskiego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w K. na rzecz powódki D. L. kwotę 107.749,53 złotych (sto siedem tysięcy siedemset czterdzieści dziewięć i 53/100) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia przez powódkę pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku;
3. zmienia zaskarżony wyrok w pkt 3 w ten sposób, że zasądza od pozwanego Miejskiego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w K. na rzecz powódki D. L. kwotę 5.387 złotych (pięć tysięcy trzysta osiemdziesiąt siedem) tytułem zwrotu opłaty od pozwu;
4. oddala apelację w pozostałej części;
5. zasądza od pozwanego Miejskiego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w K. na rzecz powódki D. L. kwotę 19.623,18 złotych (dziewiętnaście tysięcy sześćset dwadzieścia trzy i 18/100) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy od dnia 1 czerwca 2017 roku do dnia 30 listopada 2017 roku, pod warunkiem podjęcia przez powódkę pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku;
3. zasądza od pozwanego Miejskiego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w K. na rzecz powódki D. L. kwotę 2.820,00 złotych (dwa tysiące osiemset dwadzieścia) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sygn. akt VII Pa 132/17

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 1 czerwca 2017r. po rozpoznaniu sprawy z powództwa D. L. przeciwko Miejskiemu Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w K. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na poprzednie stanowisko pracy i płacy; zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 160.020 złotych tytułem wynagrodzenia, pod warunkiem podjęcia przez powódkę pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku. Ponadto Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powódki:

- a) kwotę 2.760,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- b) kwotę 5.841,00 złotych tytułem zwrotu kosztów opłaty od pozwu;

Wyrokowi w pkt. 2 Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki tj; kwoty 5.334 złotych.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka D. L. była zatrudniona w pozwanym Miejskim Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Społecznej w K. na podstawie umowy o pracę od dnia 5 maja 2003r. na czas nieokreślony, na stanowisku lekarza stomatologa-asystenta.

Miejski Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w K. wykonuje działalność leczniczą polegającą na udzielaniu świadczeń w zakresie podstawowej opieki zdrowotnej w tym w zakresie stomatologii i diagnostyki. Organami MSP ZOZ jest Dyrektor, który kieruje zakładem przy pomocy Zastępcy Dyrektora do spraw leczenia, Głównego Księgowego oraz Pielęgniarki koordynującej i nadzorującej pracę personelu średniego i gospodarczego. Do 2014 roku włącznie MSP ZOZ w K. posiadał zawarty kontrakt z NFZ na świadczenia chirurgii stomatologicznej.

Zgodnie z zasadami usprawiedliwiania nieobecności w pracy ustalonymi w Regulaminie Pracy obowiązującymi w pozwanym zakładzie pracy pracownik powinien niezwłocznie zawiadomić w pierwszym dniu nieobecności w pracy osobiście, telefonicznie lub faxem o przyczynie swojej nieobecności w pracy. Wyjścia w godzinach pracy służbowe i prywatne uzgodnione z przełożonym i odnotowywane są w ewidencji wyjść służbowych i prywatnych. Zdarzało się, że powódka spóźniała się do pracy, nie przestrzegała ustalonych godzin dyżurów. Z tego powodu pracodawca zastosował w stosunku do powódki rozmowy dyscyplinujące oraz karę upomnienia.

Pracownik do spraw kadr informował pracowników, że wnioski urlopowe i zwolnienia lekarskie należy znosić bezpośrednio do niej. Pracownicy, w tym lekarze poza powódką, stosowali się do zasad dotyczących usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Zdarzało się jednak, że przy krótkich nieobecnościach w pracy lekarze prosili asystentki o zanieśnienie wniosku o urlop do kadr.

Sąd Rejonowy ustalił, że w czerwcu 2013 roku powódka zgłosiła chęć założenia związku zawodowego w pozwanym zakładzie pracy. Organizacja Zakładowa(...) w Urzędzie Miejskim w W., działająca pod numerem (...) objęła zasięgiem swojego działania m. in. Miejski Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w K.. Łączna liczba członków Organizacji Międzyzakładowej(...)nr (...) według stanu na ostatni dzień I kwartału 2014 r. wynosiła 44 osoby, z tego

2 osoby są pracownikami MSPZOZ - K.. Powódka jest również członkiem Organizacji Międzyzakładowej nr (...) działającej w Urzędzie Miejskim w W.. W skład tej organizacji wchodzi 63 członków.

Pismem z dnia 11 lutego 2014r. Organizacja Międzyzakładowa (...) powiadomiła w dniu 4 kwietnia 2014r. pracodawcę, że (...) działająca przy Urzędzie Miejskim w W., że na zebraniu wyborczym w sprawie imiennego wskazania pracowników podjęła dwie uchwały nr (...) i (...)

i wskazała pracowników, którzy reprezentują Organizację Międzyzakładową jak i tych, którzy upoważnieni są do reprezentowania organizacji przez pracodawcę i że stosunek pracy tych osób podlega szczególnej ochronie. Powódka była upoważniona do reprezentowania (...) nr (...) przed pracodawcą oraz objął jej stosunek pracy szczególną ochroną, o której mowa w art. 32 ustawy o związkach zawodowych na okres kadencji 2010-2014 oraz na okres kadencji 2014-2018. Liczba chronionych pracowników pozwanego zależała od liczby kadry kierowniczej w pozwanym zakładzie pracy.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że powódka jest osobą niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym. W okresie od 2 czerwca do 4 czerwca 2014r. na zwolnieniu lekarskim. Następnie od 9 czerwca do dnia 27 czerwca 2014r. przebywała w Zakładzie (...) w O. gdzie przechodziła rehabilitację leczniczą w ramach prewencji rentowej ZUS. Jeszcze w maju powódka rozmawiała z pracownikami administracyjnymi o planowanym pobycie w sanatorium, ale nie przekazała bezpośredniej informacji do działu kadr, nie rozmawiała również o tym z dyrektorem pozwanej placówki.

W pozwanym zakładzie pracy było praktyką, że pacjenci byli zapisywani na wizyty do kalendarza przez asystentkę lekarza stomatologa z wyprzedzeniem trzymiesięcznym. Dopiero przed samą wizytą pacjenci byli wpisywani do komputera. Na czerwiec 2014r. asystentka B. M. nie zapisywała pacjentów na wizyty do powódki z powodu planowanego jej wyjazdu do sanatorium. Nieobecność powódki w czerwcu nie powodowała dezorganizacji pracy.

M. M. - odpowiedzialna za sprawy kadrowe w dniu 2 czerwca 2014r. dopytywała się pracowników przychodni o przyczynie nieobecności powódki w pracy, po czym zasłyszana informację przekazała dyrektorowi placówki, który polecił przeprowadzić kontrolę przyczyn nieobecności powódki w pracy.

Pismem z dnia 13 czerwca 2014r. pozwany wezwał listem poleconym powódkę do złożenia usprawiedliwienia swojej nieobecności. Okazało się, że pracownik poczty przekazał przesyłkę na adres domowy powódki w sposób niezgodny z powszechnie przyjętym sposobem doręczeń tego typu listów, ponieważ wrzucił ją do pocztowej skrzynki oddawczej. List odebrał mąż powódki następnego dnia, t.j. 18 czerwca 2014r., po czym niezwłocznie poinformował o jego treści powódkę, która zaraz po otrzymaniu informacji uzyskała stosowne zaświadczenia o pobycie w zakładzie leczenia i za pośrednictwem faksu przesyłała pracodawcy żadaną informację w dniu 18 czerwca 2014r. o godzinie 10:34. Następnie powódka pismem z dnia 7 października 2014 r złożyła skargę do (...) S.A podnosząc zarzut nieprawidłowości doręczenia przesyłki w dniu 17 czerwca 2014r.

Do wskazanego uchybienia operator publiczny przyznał się w piśmie z dnia 22 października 2014r .

Pismem z dnia 18 czerwca 2014r. pracodawca poinformował (...) w Urzędzie Miejskim w W. o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę wskazując, że jest ona nieobecna w pracy bez usprawiedliwienia od dnia 9 czerwca 2014r. oraz, że nadal nie złożyła usprawiedliwienia swojej nieobecności. (...) w Urzędzie Miejskim w W. nie wyraziła zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę. Przewodniczący związku - A. W. poinformował telefonicznie dyrektora pozwanego, że powódka przebywa w sanatorium

W dniu 2 lipca 2014r. pracodawca wręczył powódce pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca podał nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy od dnia 9 czerwca 2014 r i nie powiadomienie pracodawcy o przyczynie tej nieobecności

do dnia 18 czerwca 2014 r. Na dzień rozwiązania z powódką umowy o pracę Organizacja Międzyzakładowa (...) liczyła 63 członków.

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.334 złotych. W chwili rozwiązania z powódką umowy o pracę brakowało jej 6 miesięcy do nabycia uprawnień emerytalnych. Prawo do emerytury powódka nabyła bowiem z dniem 13 lutego 2015r. Ponadto w okresie od 28 czerwca 2014r. do 2 grudnia 2014r. powódka pobierała zasiłek chorobowy.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o dowody z dokumentów, które uznał za spójne, logiczne i wiarygodne, a także na podstawie zeznań świadków.

Za wiarygodne w całości Sąd Rejonowy uznał zeznania świadka M. M.,

B. M., M. S. (1) i A. W.. Ponadto w ocenie Sądu Rejonowego zeznania T. F. i R. M. nie wniosły nic istotnego do sprawy poza tym, że powódka w czerwcu nie była w pracy. Jednocześnie Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka M. S. (2) w zakresie, w jakim świadek zeznała, że dyrekcja akceptowała formę informowania o przyczynach nieobecności lekarzy przekazywaną przez ich asystentki. Sąd Rejonowy nie dał również wiary zeznaniom powódki w zakresie, iż w maju informowała M. M., że w czerwcu nie będzie w pracy z powodu wyjazdu do sanatorium.

Przechodząc do rozważań nad zasadnością powództwa Sąd Rejonowy wskazał,

iż w jego ocenie pracodawca naruszył szereg przepisów Kodeksu pracy: niezasadnie rozwiązał z powódką umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym, naruszył art 39 k.p. oraz art. 32 ustawy o związkach zawodowych, naruszył także zasady współzycia społecznego rozwiązując umowę o pracę z powódką, długoletnim pracownikiem, która ma orzeczony umiarkowany stopień niepełnosprawności na kilka miesięcy przed nabyciem przez nią uprawnień emerytalnych.

Sąd Rejonowy badając, czy zastosowany przez pozwanego tryb rozwiązania

z powódką umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. był zgodny z prawem wyjaśnił, że pracodawca jako przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę wskazał nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy od dnia 9 czerwca 2014r. oraz nie powiadomienie pracodawcy o przyczynie tej nieobecności do dnia 18 czerwca 2014r., czego powódka nie kwestionowała. W ocenie Sądu Rejonowego sporne było to czy powódka zawiadomiła pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności w sposób przyjęty w Regulaminie Pracy

i w jaki sposób to zrobiła. Zdaniem Sądu Rejonowego sekwencja zdarzeń przed 9 czerwca 2014r. jak i po tej dacie pozwala stwierdzić, że zachowanie powódki miało charakter nieumyślny. Z zeznań świadków wynika, że pracownik działu kadr M. M. dowiedziała się o przyczynie nieobecności powódki w pracy w dniu 2 czerwca. Powódka zaś poinformowała pracodawcę o swojej nieobecności w pracy, gdy przebywała w sanatorium. Powódka niezwłocznie po otrzymaniu informacji od męża skontaktowała się z pracodawcą

i przesłała zaświadczenie o pobyciu w sanatorium. Powódka była przeświadczona,

że pracodawca miał wiedzę o przyczynie jej nieobecności, ponieważ powódka rozmawiała

o swoich planach z innymi pracownikami. Taka informacja została również przekazana dyrekcji przez świadka A. W. jeszcze przed zwolnieniem powódki

z pracy. Ponadto pracodawca z powodu nieobecności powódki w pracy nie poniósł żadnej szkody, ponieważ powódka na miesiąc czerwiec nie umawiała pacjentów na wizyty, informowała również koleżanki o planowanym wyjeździe do sanatorium, wobec czego

w ocenie Sądu Rejonowego trudno w tej sytuacji mówić o nasileniu złej woli ze strony powódki. Wprawdzie powódka przewidywała, że jej zachowanie nie będzie akceptowane przez pracodawcę, ponieważ wcześniej miała rozmowy dyscyplinujące, lecz bezpodstawnie przypuszczała, że pracodawca wie o przyczynie jej nieobecności w pracy bo powódka rozmawiała o swoim wyjeździe do sanatorium z koleżankami, a także nie umawiała pacjentów na wizyty w miesiącu czerwcu. To w ocenie Sądu Rejonowego przemawia

za uznaniem, że zachowaniu powódki nie można przypisać winy umyślnej.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd Rejonowy wskazał również,

że nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, przy czym opóźnienie usprawiedliwienia takiej nieobecności nie powinno być traktowane jako takie naruszenie. W ocenie Sądu Rejonowego możliwe jest zatem zakwalifikowanie absencji pracownika jako okresu jego nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, bez zachowania prawa do wynagrodzenia lub pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności porządkowej.

W ocenie Sądu Rejonowego pracodawca naruszył również art 32 ustawy o związkach zawodowych, gdyż związek zawodowy nie wyraził zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę. Działająca w ramach MSP ZOS w K. Organizacja Międzyzakładowa (...)w Urzędzie Miejskim w W. działająca pod numerem (...) zawiadomiła na piśmie dyrektora pozwanego, że uchwałą nr (...) z dnia 18 stycznia 2013r. oraz uchwałą nr (...)z dnia 11 lutego 2014r. związek upoważnił powódkę do reprezentowania organizacji związkowej przed pracodawcą oraz objął jej stosunek pracy szczególną ochroną, o której mowa w art 32 ustawy o związkach zawodowych na okres kadencji odpowiednio 2010-2014r. i 2014-2018r. Ponadto pismem z dnia 11 lutego 2014r. Organizacja Związkowa poinformowała pracodawcę o fakcie objęcia stosunku pracy powódki szczególną ochroną załączając podjętą uchwałę. Liczba objętych ochroną pracowników zależała od liczby kadry kierowniczej w pozwanym zakładzie pracy. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, zrzeszającej do 63 osób wskazał pracodawcy liczbę osób odpowiadającej kadrze kierowniczej w zakładzie pracy. Z regulaminu organizacyjnego pozwanej spółki wynika bowiem, że kadre zarządzającą stanowił dyrektor, jego zastępca, główny księgowy oraz pielęgniarka koordynująca pracę personelu średniego szczebla. Z uchwały nr (...) z dnia 11 lutego 2014r. wynika, że wskazano dwóch pracowników MS PZOZ, w tym powódkę.

Nie budziło również wątpliwości Sądu Rejonowego, że powódka była objęta ochroną wynikającą z art 39, ponieważ z dniem 13 lutego 2015r. nabyła uprawnienia do emerytury, a okoliczność ta pozostawała poza sporem.

W konsekwencji, w oparciu o art. 45 § 3 k.p. w zw. z art. 56 § 2 k.p. Sąd Rejonowy przywrócił powódkę do pracy, ponieważ była ona pracownikiem chronionym w rozumieniu art. 32 ustawy o związkach zawodowych i art. 39 k.p. Zdaniem Sądu Rejonowego brak kontraktu na usługi chirurgii stomatologicznej na rok 2017 nie przemawia za nieuwzględnieniem żądania powódki, która posiada również specjalizację ze stomatologii zachowawczej dziecięcej. Pracodawca rozwiązując umowę z pracownikiem objętym podwójną ochroną powinien się liczyć z tym, że pracownik odwoła się do sądu pracy żądając przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za cały okres wypowiedzenia i w efekcie tak sformułowane żądanie pracownika zostanie przez sąd uwzględnione. Przywróceniu do pracy nie stoi na przeszkodzie fakt, że powódka nabyła uprawnienia emerytalne, ponieważ jeśli zostanie dopuszczona do pracy przez lekarza medycyny pracy. to może dalej pracować zawieszając prawo do emerytury. Zgodnie bowiem z utrwaloną linią orzeczniczą, nawet ewentualna likwidacja stanowiska zajmowanego przez pracownika przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę nie stanowi przeszkody w orzeczeniu przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach.

O wynagrodzeniu powódki za czas pozostawania bez pracy Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 57 § 2 k.p. uwzględniające łączne wynagrodzenie, stanowiące 30-krotność kwoty 5.334 złotych za okres od grudnia 2014r. do 1 czerwca 2017r., z wyłączeniem okresu od 28 czerwca 2014r. do 2 grudnia 2014r., kiedy to powódka pobierała zasiłek chorobowy.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 u.k.s.c. oraz przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Z kolei o nadaniu wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku złożyła w dniu 13 lipca 2017r. strona pozwana, zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości. Działający w imieniu pozwanego pełnomocnik zarzucił skarżonemu wyrokowi:

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Rejonowego ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym,
2. naruszenie art. 30 § 4 k.p.c., art. 56 k.p. i art. 57 k.p., a także art. 45 § 1 k.p. oraz art. 32 ust. 1-3 ustawy o związkach zawodowych,
3. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c.

W oparciu o powyższe zarzuty pełnomocnik pozwanego wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik pozwanego wskazał, iż nie może budzić wątpliwości fakt, że powódka naruszyła art. 100 k.p. § 2 pkt 1 i 2 k.p. oraz art. 18 Regulaminu Pracy MSP ZOZ, a także § 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie usprawiedliwiania obecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień z pracy, gdyż powódka po upływie okresu zwolnienia lekarskiego, tj. po dniu 6 czerwca 2014r., nie stawiała się w pracy i wyjechała na turnus rehabilitacyjny, nie przedkładając dyrektorowi ani kadrowej pozwanego żadnego dokumentu ani jakiegokolwiek informacji

co do planowanej nieobecności w pracy, zareagowała zaś dopiero w dniu 18 czerwca 2014r. po interwencji pracodawcy. To na powódce ciążył obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy oraz bezwzględnego uprzedzenia bezpośredniego przełożonego lub osoby upoważnionej o przyczynie nieobecności i czasie jej trwania już pierwszego dnia. W ocenie pełnomocnika pozwanego Sąd Rejonowy usprawiedliwia zachowanie powódki i przerzuca jej obowiązki na pracodawcę wskazując, że to w zasadzie pracodawca winien ustalać co się dzieje z jego pracownikiem podczas jego nieobecności. Brak przestrzegania przez powódkę dyscypliny pracy był faktem nagminnym, na który pozwana już wcześniej zwracała uwagę upominając ją kilkukrotnie w formie pisemnej oraz poprzez zmniejszenie premii. W tych okolicznościach nieprzedłożenie pracodawcy skierowania na turnus rehabilitacyjny zdaniem pełnomocnik pozwanego należy oceniać jako rażące niedbalstwo i zupełne lekceważenie pracodawcy, w efekcie czego powódka nie zasługiwała na ochronę przewidzianą w art. 45 k.p. Skarżący zakwestionował również przyjęcie przez

Sąd Rejonowy, że pozwany nie zachował przysługującej powódce ochrony stosunku pracy w rozumieniu art. 39 k.p., gdyż ochrona ta nie przysługuje w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p., jak również fakt szczególnej ochrony stosunku pracy powódki w związku z działalnością związkową w myśl art. 32 ust. 1-3 ustawy o związkach zawodowych, wskazując, że żadne pismo zawierające informację

o przynależności powódki do organizacji związkowej nie zostało pozwanemu doręczone, a ponadto ochronie tej, w związku ze zrzeczeniem jedynie 39 osób w ostatnim kwartale 2013 roku, podlegały jedynie 3 osoby. Dodatkowo pełnomocnik pozwanego zarzucił Sądowi Rejonowemu mechaniczne naliczenie okresu bez pracy i wysokości kwoty zasądzonej powódce z pominięciem zasiłku chorobowego oraz faktu przejścia powódki na emeryturę z początkiem stycznia 2015 roku.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji pozwanego w całości jako bezzasadnej oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres nieobjęty wyrokiem Sądu Rejonowego, tj. od dnia wydania wyroku przez ten Sąd, a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą według norm przepisanych.

Uzasadniając stanowisko powódki w sprawie działający w jej imieniu pełnomocnik zaprzeczył zarzutom i twierdzeniom podniesionym w apelacji, wskazując, iż są one bezpodstawne. W ocenie pełnomocnika powódki Sąd Rejonowy ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy w granicach swobodnej oceny dowodów, prawidłowo ustalił stan faktyczny i wydał rozstrzygnięcie zgodne z prawem. Powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a ponadto jej stosunek pracy podlegał ochronie ze względu na okres przed osiągnięciem wieku emerytalnego oraz sprawowaną w ramach organizacji związkowej funkcję i tym samym rozwiązanie z nią stosunku pracy w trybie

art. 52 § 1 k.p. było niezasadne.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja skarżącego okazała się uzasadniona jedynie częściowo, to jest w zakresie, w jakim pozwany zakwestionował wysokość zasądzonej na rzecz powódki kwoty z tytułu wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

Przed przystąpieniem do rozważań Sąd Okręgowy wyjaśnia, że w punkcie 2 i 3 skarżonego wyroku zaistniały niedokładności pisarskie w postaci podwójnego użycia po słowach (...) słów „na”. Niedokładności te zostały sprostowane z urzędu na podstawie art. 350 § 3 k.p.c.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonane przez Sąd Rejonowy wyliczenie wysokości zasądzonej na rzecz powódki kwoty wynagrodzenia za okres pozostawania

bez pracy nie było prawidłowe. Kwota wynagrodzenia przysługującego powódce, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, zgodnie z zaświadczeniem o dochodach wystawionym przez pozwaną (k. 32 a.s.) wynosiła 5.334 złotych. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił okres, przez jaki powódka pozostawała bez pracy, odliczając od niego okres, w jakim była niezdolna do pracy i pobierała zasiłek chorobowy, tj. od dnia 28 czerwca 2014r. do 2 grudnia 2014r. Ustalenia Sądu Rejonowego w tym zakresie wprost wynikały

z pozyskanej z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych informacji o wypłaconych świadczeniach (k. 308 a.s.). Sąd Rejonowy nie uwzględnił jednak wskazanej przez organ rentowy kwoty emerytury pobranej przez powódkę. W tej kwestii wypowiedział się Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 9 lutego 2005r. (sygn. akt III PK 70/04) stwierdził, że „wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, przysługujące działaczowi związkowemu przywróconemu do pracy, może być na podstawie 8 k.p. pomniejszone o otrzymaną przez niego emeryturę”. Stan faktyczny wspomnianej wyżej sprawy był niemal identyczny jak sprawy niniejszej; tamtejszy Sąd I instancji również zasądził na rzecz pracownika podlegającego szczególnej ochronie w myśl art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, zaś Sąd II instancji zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że od zasądzonej kwoty odliczył kwotę wypłaconego na rzecz pracownika świadczenia emerytalnego. Sąd Najwyższy oddalając skargę kasacyjną wskazał, że stanowisko Sądu pierwszej I prowadziło do tego, że we wskazanym okresie powódka otrzymywałaby

i emeryturę i wynagrodzenie, choć w ogóle nie świadczyła pracy. Sąd II instancji, zważywszy zatem na tę okoliczność, jak i na ocenę przyczyn rozwiązania umowy o pracę, uznał, że odpowiada poczuciu sprawiedliwości pomniejszenie wynagrodzenia zasądzonego przez Sąd I instancji o kwotę otrzymanego świadczenia emerytalnego, albo inaczej - zasądzenie na rzecz powódki takiej kwoty, która w połączeniu ze świadczeniem emerytalnym odpowiadałaby wynagrodzeniu, którego powódka została pozbawiona ze względu

na rozwiązanie umowy o pracę. Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy stwierdził, iż skoro Sąd Rejonowy ustalił, że powódka nabyła prawo do emerytury od dnia 13 lutego 2015r., to winien był odliczyć kwotę pobranej przez nią emerytury od kwoty zasądzonego wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. Sąd Rejonowy dysponował zaświadczeniem z ZUS zawierającym informacje o pobranych przez odwołującą od marca 2015 roku świadczeniach emerytalnych z uwzględnieniem ich waloryzacji (k. 312 a.s.), miał więc podstawy do dokonania stosownego obliczenia pobranej emerytury. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy dokonał stosownej korekty w tym zakresie, z uwzględnieniem wysokości świadczeń uzyskanych przez powódkę zgodnie z powyższym zaświadczeniem. Suma świadczeń emerytalnych otrzymanych przez powódkę wynosi 52.270,47 zł. Kwota ta została odjęta od kwoty zasądzonej na rzecz powódki w punkcie

2 skarżonego rozstrzygnięcia, co prowadziło do zmiany wyroku Sądu Rejonowego poprzez zasądzenie kwoty 107.749,53 zł, wskazanej w punkcie 2 wyroku Sądu Okręgowego.

W konsekwencji powyższego zmianie uległa wysokość przedmiotu sporu,

a tym samym wysokość kwoty opłaty od pozwu, jaka podlegała zwrotowi na rzecz powódki zgodnie z treścią art. 98 § 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 z dnia 28 lipca 2005r.

o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. 2016r. poz. 623). W myśl art. 35 § 1 u.k.s.c. w sprawach z zakresu prawa pracy, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych, pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową wynoszącą 5% wartości przedmiotu sporu. Tym samym wysokość opłaty od pozwu wyniosła 5,387 zł, a Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 3 sentencji wyroku o konieczności jej zwrotu przez pozwanego na rzecz powódki w oparciu o powyższe przepisy w zw. z art. 386 § 1 k.p.c.

W pozostałym zakresie apelacja pozwanego nie była zasadna. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy dokonał właściwych ustaleń stanu faktycznego i prawidłowo zastosował cytowane przepisy, co prowadziło do wydania trafnego rozstrzygnięcia. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i aprobuje argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, nie zachodzi zatem potrzeba ich szczegółowego powtarzania (zob. orzeczenia Sądu Najwyższego: postanowienie z dnia 22 kwietnia 1997r., II UKN 61/97, wyrok z dnia 12 stycznia 1999r., I PKN 521/98,

wyrok z dnia 15 maja 2007r. V CSK 37/07). Skarżący podniósł w apelacji zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa procesowego i materialnego,

w tym zarzut sprzeczności istotnych ustaleń Sądu Rejonowego oraz naruszenia przez ten Sąd art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w ww. przepisie k.p.c. sąd dokonując analizy materiału dowodowego powinien prowadzić taki tok rozumowania, na skutek którego dojdzie do sformułowania logicznie poprawnych wniosków składających się w jedną spójną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym. Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi. Z kolei zarzut sprzeczności

w ustaleniach faktycznych jest zasadny wtedy, gdy sąd na skutek nieprawidłowej oceny dowodów z punktu widzenia zasad logiki, wskazań wiedzy czy doświadczenia życiowego dokonał ustaleń, które wzajemnie się wykluczają. Powyższe nieprawidłowości, zgodnie

z ugruntowanymi poglądami orzecznictwa, powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. Tym samym to na skarżącym ciąży obowiązek wskazania nieprawidłowości, jakie zaszły w procesie myślowym przeprowadzonym przez sąd i które w konsekwencji miały prowadzić do błędnej oceny dowodów lub dokonania na ich podstawie błędnych lub sprzecznych ustaleń.

Takich okoliczności pozwany jednak nie wykazał. Choć pozwany wskazywał jakie okoliczności faktyczne zostały w jego ocenie ustalone w sposób nieprawidłowy, to jego argumentacja sprowadzała się w istocie do przedstawienia odmiennej oceny faktów

i dowodów oraz zaprzeczeniu okolicznościom wynikającym z materiału dowodowego. Pozwany nie wykazał nieprawidłowości w procesie myślowym Sądu Rejonowego,

nie sprecyzował również na czym miały polegać zarzucane skarżonemu wyrokowi sprzeczności. Podobnie pozwany nie udowodnił, aby Sąd Rejonowy błędnie zinterpretował

i zastosował przepisy prawa materialnego. W tym kontekście zarzuty strony pozwanej skupiały się w istocie na kwestionowaniu poczynionych przez ten Sąd ustaleń, które,

jak wspomniano powyżej, Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe.

W ocenie Sądu Okręgowego nie było wątpliwości, że powódka, jako działacz związkowy, była pracownikiem szczególnie chronionym przed wypowiedzeniem umowy

o pracę w myśl przepisów ustawy o związkach zawodowych. Okoliczność ta wynikała wprost z treści załączonych do akt sprawy uchwał (...) nr (...) o numerach (...) z dnia 18 stycznia 2013r. oraz (...) z dnia 11 lutego 2014r., na podstawie których związek upoważnił powódkę do reprezentowania organizacji związkowej przed pracodawcą oraz objął jej stosunek pracy szczególną ochroną, o której mowa w art. 32 ustawy

o związkach zawodowych odpowiednio na okres kadencji przypadający na lata 2010-2014

i 2014-2018. Twierdzenia pozwanego w zakresie, w jakim wskazywał, że nie miał wiedzy

co do tożsamości i liczby osób podlegających takiej ochronie nie znajdują potwierdzenia

w zebranych materiale dowodowym. Nie ulegało wątpliwości Sądu Okręgowego,

że powyższe uchwały zostały pozwanemu przedstawione. Znajduje to potwierdzenie w treści pisma sporządzonego przez Organizację Związkową (...) nr (...) adresowanego

do dyrektora MSP ZOS w K. z dnia 11 lutego 2014r. Podjęte przez apelującego próby wykazania, że uchwały zostały mu jedynie okazane, a nie doręczone nie była w ocenie Sądu Okręgowego przekonywująca. Na piśmie widnieje bowiem pieczęć pozwanego oraz data

4 kwietnia 2014r., co pozwala uznać, że przynajmniej uchwała z dnia 11 lutego 2014r., obejmująca powódkę szczególną ochroną na okres kadencji od 2014 roku, została pozwanemu skutecznie przekazana i tym samym twierdzenia, że pracodawca nie miał takiej wiedzy pozostaje w sprzeczności z materiałem dowodowym zebrany w sprawie. Ponadto zeznający w sprawie świadkowie, w tym kadrowa pozwanego M. M. (k. 77v a.s.), zeznali, że informacje na temat związków zawodowych przychodzą co kwartał, na tą okoliczność wskazał również przewodniczący związku zawodowego A. W., który ponadto zaznaczył, że skierował do dyrektora pozwanego pismo zawierające informację o podleganiu przez powódkę szczególnej ochronie (k. 210v. a.s.). Stąd też pozwany na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych był obowiązany uzyskać zgodę zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy z powódką; takiej zaś zgody, jak wynika z treści pisma organizacji zakładowej nr (...) z dnia 23 czerwca 2014r. (k. 252 a.s.) nie otrzymał.

Zdaniem Sądu Okręgowego także przyczyna rozwiązania z powódką stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. została przez Sąd Rejonowy prawidłowo oceniona. Pozwany uznał, że powódka nie przekazała szczegółowo informacji o planowanym turnusie rehabilitacyjnym oraz związanej z tym absencji w czerwcu 2014r., a tym samym

nie zachowała wymogów przewidzianych w obowiązującym u pozwanego Regulaminie Pracy, a w konsekwencji dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Sąd Okręgowy nie podzielił jednak tej argumentacji. Warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest uzasadnione w przypadku wystąpienia po stronie pracownika winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2017r.

II PK 37/16). Powódce zaś, mimo uprzednich uchybień z jej strony w zakresie wykonywanych przez nią obowiązków, nie można było zarzucić rażącego niedbalstwa ani winy umyślnej.

W orzecznictwie pojęcie „rażące niedbalstwo” definiuje się jako rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika, przejawiające się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18 października 2016r. I PK 242/15). Jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność

w działaniu. Rażącego niedbalstwa nie można utożsamiać ze zwykłym zaniedbaniem, nieudolnością, brakiem operatywności, nieskutecznością, działaniem wbrew oczekiwaniom pracodawcy czy nieosiągnięciem zamierzonych rezultatów (zob. wyrok Sądu Najwyższego

z 23 lutego 2017r. I PK 81/16). Oznacza to, że aby móc powódce zarzucić dopuszczenie się naruszeń obowiązków pracowniczych spowodowanych jej rażącym niedbalstwem należało stwierdzić, że jej stosunek do obowiązków był jaskrawo lekceważący i pozbawiony inicjatywy w zakresie przewidywania następstw podejmowanych działań. Nie potwierdza tego jednak ustalona przez Sąd Rejonowy sekwencja zdarzeń, do jakich doszło na przełomie czerwca 2014 roku. W ocenie Sądu Okręgowego zebrane w sprawie dowody dają podstawy do uznania, iż pracodawca miał świadomość co do nieobecności powódki związanej

z planowanym turnusem rehabilitacyjnym, a przy zachowaniu należytej staranności w prowadzeniu swoich spraw, jaką niewątpliwie jest organizacja pracy, mógł się tego dowiedzieć na podstawie informacji posiadanych przez inne pracownice, które wiedziały

o nieobecności powódki, czy też choćby na podstawie zeszytu, w którym zapisywano terminy wizyt poszczególnych pacjentów. Skoro zgodnie z przyjętą u pozwanego praktyką brak zapisów w danym okresie oznacza, że lekarza nie będzie, to na tej podstawie można było dojść do wniosku, że powódka nie będzie obecna w pracy przez dany

czas. Powódka miała też telefon komórkowy, pracodawca mógł zweryfikować przyczynę nieobecności powódki, tak jak czynił to poprzednio, co wynika między innymi z zeznań kadrowej pozwanej (k. 77v a.s.). Sąd Okręgowy nie miał również wątpliwości, że powódka usprawiedliwiła swoją nieobecność w sposób należyty, choć doszło do tego z pewnym opóźnieniem, na które z przyczyn obiektywnych nie miała wpływu. Wezwanie pracodawcy do wyjaśnienia przyczyn absencji nie zostało doręczone jej w terminie. Na skutek działań podjętych przez męża powódki i reklamacji usług operatora pocztowego, która uznał swój błąd w doręczeniu, powódka niezwłocznie podjęła czynności celem powiadomienia pracodawcy o fakcie przebywania na turnusie rehabilitacyjnym. Zaświadczenie o przebywaniu na turnusie uzyskuje się dopiero po jego zakończeniu, tym samym powódka dopiero po powrocie mogła przedstawić stosowny dokument celem usprawiedliwienia.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika również, że faks, którym pracodawca został powiadomiony o miejscu, w którym powódka przebywa, został doręczony pozwanemu o godzinie 10:34 (k. 66 a.s.), co oznacza, że jeszcze przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od dnia 9 czerwca 2014r. pozwany dysponował informacją o tym, gdzie powódka się znajduje, co należało rozważyć w kontekście wyjaśnienia przyczyn absencji. W tych okolicznościach Sąd Rejonowy słusznie ocenił zachowanie powódki jak nienoszące cech rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych. Pozwana nie wykazała również, aby na skutek działań powódki doszło do poniesienia jakichkolwiek strat, tym bardziej, że na czas jej nieobecności na zabiegi nie byli zapisywani żadni pacjenci. Tym samym zdaniem Sądu Okręgowego ustalony w sprawie stan faktyczny pozwala uznać, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było przedwczesne i nieuzasadnione.

Skarżący również niezasadnie kwestionował naruszenie przez Sąd Rejonowy art. 39 k.p., zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Choć powyższa ochrona, jakiej powódka bezspornie podlegała, nie ma charakteru bezwzględnie i nie znajduje zastosowania przy rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 k.p., to nie oznacza to, że podlega wyłączeniu w przypadku niezasadnego zastosowania przez pracodawcę tego trybu zwolnienia pracownika. Skoro więc zwolnienie powódki w tzw. trybie dyscyplinarnym zostało uznane za przedwczesne i niezasadne, to w dalszym ciągu była objęta ochroną wynikającą z powyższego przepisu Kodeksu pracy.

Sąd Okręgowy uznał również za niezasadny zarzut pozwanego co do braku możliwości powrotu powódki na poprzednio zajmowane stanowisko. Kontrakt z Narodowym Funduszem Zdrowia, na który pozwany się powołuje, dotyczył przyznania środków finansowych z NFZ w związku ze świadczonymi przez pozwanego usługami medycznymi. Utrata tego kontraktu i związana z tym likwidacja stanowiska powódki miała natomiast związek z rozwiązaniem z nią stosunku pracy.

Sąd też pomimo relacji wynikających z braku kontraktu pozwanego z (...) powódka może kontynuować zatrudnienie na tożsamym stanowisku jak dotychczas, gdyż posiada specjalizację w tym zakresie. Sąd Okręgowy w całości podziela pogląd Sądu Rejonowego, zgodnie z którym likwidacja stanowiska zajmowanego przez pracownika przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę nie stanowi przeszkody w orzeczeniu przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach (zob. wyrok Sądu Najwyższego

z dnia 19 kwietnia 2001r. I PKN 381/00). Pogląd ten jest ugruntowany w orzecznictwie sądów powszechnych (zob. przykładowo wyroki Sądów Okręgowych: w Szczecinie z dnia

12 lipca 2017r. VI Pa 61/17; w Łodzi z dnia 29 października 2015r. VII Pa 240/15;

w Siedlcach z dnia 11 marca 2014r. IV Pa 44/13). Za słuszną należało również uznać argumentację Sądu Rejonowego w zakresie braku możliwości zastosowania w niniejszej sprawie art. 45 § 2 kp w związku z treścią § 3 tego przepisu. Nie ma więc możliwości zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy, gdyż jako pracownik w wieku przedemerytalnym na dzień rozwiązania umowy o pracę podlegała ochronie w myśl art. 39 k.p.

W konsekwencji powyższego Sąd Okręgowy rozpoznając sprawę uznał apelację pozwanego za co do zasady bezzasadną. Sąd Okręgowy dokonał jedynie

wspomnianej wyżej korekty w zakresie zasądzenia na rzecz powódki jako pracownika szczególnie chronionego kwoty tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W konsekwencji apelacja pozwanego została oddalona w pozostałym zakresie na podstawie art. 385 § 1 k.p.c., o czym orzeczono w punkcie 4 sentencji wyroku.

Sąd Okręgowy rozpoznał również wniosek powódki złożony wraz z odpowiedzią na apelację. Pełnomocnik powódki wniósł o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres nieobjęty wyrokiem Sądu Rejonowego. Rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego zapadłe w dniu 1 czerwca 2017r.,

w związku z wniesioną przez pozwanego apelacją, nie uległo uprawomocnieniu się, skutkiem czego powódka w dalszym ciągu pozostaje bez pracy. Stąd też powódce przysługuje kwota wynagrodzenia za dalszy okres pozostawania bez pracy, obejmujący okres od 1 czerwca 2017r. do dnia wydania wyroku w niniejszej sprawie, równa pięciokrotności wynagrodzenia powódki liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy (5x 5.334 zł), pomniejszona o sumę świadczenia emerytalnego pobranego przez powódkę w tym okresie, pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni, o czym Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 5 sentencji wyroku na podstawie art. 57 § 2 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p.

O kosztach zastępstwa procesowego w drugiej instancji Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c., zasądając od pozwanego na rzecz powódki kwotę w wysokości ustalonej na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r. poz. 1800 ze zm.), z uwzględnieniem wartości sporu przekraczającej kwotę 50.000 zł.

SSO Dorota Michalska SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Agnieszka Stachurska

Zarządzenie: (...)

(...)