

Sygn. akt VIII **Pa 13/18**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 września 2018 r.

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

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Grzegorz Tyrka</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Teresa Kalinka (spr.)</b> <b>SSR del. Anna Capik-Pater</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 27 września 2018r. w G.

**sprawy z powództwa** R. S. (S.)

**przeciwko** Straży Miejskiej w G.

**o** odszkodowanie

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w G.

**z dnia** 24 października 2017 r. **sygn. akt** VI P 590/16

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSR del. Anna Capik-Pater

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. VIII Pa 13/18

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 23 października 2017 roku Sąd Rejonowy w G. zasądził od pozwanej Straży miejskiej w G. na rzecz powoda R. S. kwotę 10 233 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę i orzekł o kosztach postępowania.

Wyrok zapadł po ustaleniu następującego stanu faktycznego:

Powód R. S. był zatrudniony u pozwanej od dnia 25 marca 2008 roku na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku starszego strażnika w wydziale prewencji. Zgodnie z Regulaminem Straży Miejskiej, § 7 ust 7 do zakresu działań Wydziału Prewencji należy w szczególności praca w terenie poprzez patrolowanie, kontrolowanie, reagowanie i egzekwowanie przestrzegania przepisów prawa w miejscach zagrożonych naruszeniem porządku, prowadzenie zabezpieczeń, akcji itp. ,zabezpieczenie miejsca przestępstwa, katastrofy oraz innych zdarzeń mających wpływ na porządek publiczny.

Powód miał indywidualnie określony zakres zadań, obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności na zajmowanym stanowisku. Do zakresu indywidualnych czynności powoda należało między innymi: 1) wykonywanie czynności służbowych zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, 2) wykonywanie zadań i obowiązków wynikających z ustawy o strażach gminnych, 3) reagowanie na wykroczenia ujawnione w trakcie pracy, 4) przestrzeganie drogi służbowej przy kontaktach z przełożonymi, 5) wykonywanie innych ustnych i pisemnych poleceń komendanta, zastępców komendanta, naczelników, kierowników oraz osób koordynujących pracę pozwanej, 6) wykonywanie poleceń dyżurnego pozwanej w zakresie realizacji interwencji, 7) wykonywanie innych obowiązków nałożonych zarządzeniami komendanta.

U pozwanej obowiązuje zasada, że patrole w terenie wykonywane są w składzie dwuosobowym.. W trakcie rutynowych, codziennych w terenie patroli powód miał obowiązek zgłaszania dyżurnemu zamiar opuszczenia obszaru patrolu np. celem udania się do toalety. Obowiązek ten wynikał ze względów bezpieczeństwa i wiedzy dyżurnego o aktualnym położeniu patrolu. Kiedy pracownicy zgłaszają przerwy bezpośrednio przełożonemu z pominięciem dyżurnego, to niejednokrotnie jest tak, że dyżurny przez cały dzień pracy nie ma wiedzy co dany patrol robi .Strażnicy miejscy mieli obowiązek kontaktowania się z dyżurnym za pomocą służbowej radiostacji, natomiast było przyjęte, że komunikowali się ze sobą również za pośrednictwem telefonów komórkowych. Przed rozpoczęciem dnia służby strażnicy otrzymują wskazówki i zadania na porannych odprawach, które przeprowadzane są w budynku pozwanej – w tzw. sali odpraw.

W sali odpraw odbywały się także spotkania z komendantem, na które strażnicy do jednostki Straży Miejskiej schodzili nierzadko bezpośrednio z patroli. Zwyczajem u pozwanej było, że strażnicy po spotkaniu z komendantem udawali się do szatni, gdzie od razu realizowali swoje prawo do 15 minutowej przerwy od pracy. Strażnicy odbywając przerwę w pracy bezpośrednio po spotkaniu z komendantem zwykle nie zgłaszali tej przerwy w sposób oficjalny, taki jak czynili to będąc na patrolach. Konieczność zgłoszenia przerwy w czasie przebywania na patrolach w terenie była spowodowana specyfiką pracy i nie dopuszczeniem do sytuacji, w której kilka patroli jednocześnie opuści stanowiska pracy. Natomiast korzystanie z przerwy bezpośrednio po zakończeniu spotkania z komendantem pozwalało na zaoszczędzenie czasu albowiem pracownicy w tym czasie i tak znajdowali się poza miejscem pełnienia służby.

Wykorzystywanie przerwy bezpośrednio po spotkaniu z komendantem było praktyką wśród strażników, których przerwa w czasie pracy wypadła w godzinach spotkania z komendantem. W dniu 17 sierpnia 2016 roku przerwa w czasie pracy powoda oraz K. S. (1)- pełniącego służbę z powodem - była zaplanowana na godzinę 13:00, a to właśnie o godzinie 13:00 w tym dniu rozpoczęło się spotkanie z komendantem, które zakończyło się około godziny 15:00. Bezpośrednio po zakończeniu spotkania z komendantem powód i K. S. (1) rozpoczęli w szatni odbywanie przerwy. W tym czasie w szatni było więcej osób. Zachowanie powoda odnośnie korzystania z przerwy w tym dniu bezpośrednio po spotkaniu z komendantem było zachowaniem naturalnym i zgodnym z panującymi zwyczajami u pozwanej. Powód nie zgłosił nikomu tej przerwy, bo taki był zwyczaj wśród pracowników. W innych sytuacjach powód zawsze zgłaszał przerwę.

Powód w dniu 17 sierpnia 2016 roku jak zwykle prowadził notatnik służbowy - zgodnie z zasadami wynikającym z regulaminu prowadzenia notatników służbowych. W tym dniu notatnik służbowy prowadził również pełniący patrol z powodem K. S. (1). Powód prowadził notatnik służbowy sumiennie, odnotowując w nim wszelkie zdarzenia. Powodowi zdarzało się popełniać błędy w notatniku służbowym, co było spowodowane zwykłą omyłką pisarską, a nie celową niesubordynacją. Nadto pozwana dopuszczała możliwość dokonania błędnego wpisu w notatniku poprzez przyjęcie zasady, że błędny wpis należy skreślić, zaparafować i odnotować właściwą informację. Błędy w opracowaniach i

dokumentacji prowadzonej przez powoda były korygowane na bieżąco i były błędami jakie popełniali również inni pracownicy pozwanej.

W dniu 17 sierpnia 2016 roku powód nie wydawał K. S. (1) żadnego polecenia służbowego w kwestii dokonania nieprawdziwych wpisów w notatniku służbowym. Drobną poprawą znajdującą się w notatniku służbowym K. S. (1) z tego dnia wynikała z faktu, iż w tym dniu K. S. (1) miał wadliwy zegarek i źle wpisał pierwszą godzinę określonej czynności, a dopiero po uzgodnieniu z powodem prawidłowej godziny dokonał drobnej poprawy w notatniku.

Podczas całego okresu pracy powoda u pozwanej miał miejsce jeden konflikt na tle personalnym, kiedy to powód w sposób niestosowny odezwał się do koleżanki, w zespole z którą pełnił służbę. Zachowanie powoda spowodowane było nawarstwieniem się negatywnych emocji w prywatnym życiu powoda. Poza tym incydem sporadycznie zdarzały się drobne konflikty, jednakże nie tylko z udziałem powoda, ale również pomiędzy innymi współpracownikami pozwanej.

Powód będąc pracownikiem pozwanej był poddawany ocenom pracowniczym, za okres od 1 maja 2013 roku do 20 maja 2015 roku powód otrzymał ocenę pozytywną, z a poziom wykonywanych przez niego obowiązków został oceniony jako zadowalający.

Powód w czasie pełnienia służby otrzymał jedną karę nagany dnia 30 marca 2016 roku za to, że w dniach w dniu 19 i 20 marca 2016 roku opuścił wyznaczone wyznaczonego wykonywania obowiązków służbowych bez zgody i powiadomienia przełożonych. Ewentualna potrzeba opuszczenia wyznaczonego miejsca pracy miała być bowiem uzgadniana z kierownictwem.

Powód od nałożonej kary porządkowej odwołał się do Sądu Pracy w G., to jednak prawomocnym wyrokiem z dnia 24 stycznia 2017 roku w sprawie VI P 299/16 Sąd Rejonowy w G. oddalił powództwo.

Oświadczeniem woli z dnia 28 września 2016 roku – doręczonym powodowi w tym samym dniu – pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2016 roku.. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano utratę zaufania spowodowaną brakiem rzetelnego wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych. W uzasadnieniu złożonego wypowiedzenia umowy o pracę pozwana wskazała między innymi, że zajmowane przez powoda stanowisko strażnika miejskiego należy do grupy stanowisk, gdzie osoba zatrudniona powinna posiadać dobrą opinię nie tylko u pracodawcy ale także wśród współpracowników i obywateli, a swoją nienaganną postawą etyczną winna bezpośrednio przyczyniać się do kreowania pozytywnego wizerunku pracodawcy, a zarazem stwarzać warunki do rzetelnej i koleżeńskiej atmosfery pracy. Pozwana wskazała, że nierzetelne wykonywanie przez powoda obowiązków służbowych poprzez prowadzenie dokumentacji służbowej w sposób odbiegający od przyjętych norm – zasad obowiązujących u pracodawcy, wpisywanie nieprawdy z przebiegu służby oraz opuszczanie wyznaczonego miejsca pracy bez zgody przełożonego przyczyniło się do utraty zaufania pracodawcy do powoda. Powyższe zachowania przyczyniły się do tego, że wydając powodowi polecenie jego przełożony nie ma pewności, że zostanie ono wykonane zgodnie z oczekiwaniami, co gorsze nie wiadomo czy kolejny raz powód nie będzie kłamał. Pozwana jako pracodawca powoda w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazała także powodowi, że podczas patrolu z aplikantem, który nie posiadał jeszcze szkolenia podstawowego dla strażników miejskich, powód jako strażnik miejski z wieloletnim stażem powinien dawać przykład, gdy tymczasem nakazał on aplikantowi wpisać w notatnik służbowy dane niezgodne z prawdą. Takie zachowanie wpływa bardzo negatywnie na postawę etyczną młodego pracownika, która już na etapie nauki zostaje zaburzona. Pozwana wskazała powodowi, że obdarzyła go zaufaniem powierzając mu „opiekę” nad młodym, jeszcze nie wdrożonym pracownikiem licząc, że powód przekaże mu swoje bogate doświadczenie oraz wzorce, które pozwana uważa, że powinny cechować każdego strażnika miejskiego. Niestety zachowanie powoda okazało się być pozbawione poszanowania zarówno dla przepisów regulujących proces pracy, jak również dla elementarnych zasad etyki.

Powód nie zgodził się z wypowiedzeniem umowy o pracę i w dniu 4 października 2016 roku złożył odwołanie do Sądu Pracy – Sądu Rejonowego w G..

Zdaniem Sądu I instancji roszczenie powoda za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd przytoczył treść art. 30 § 1 pkt 2 ki § 4 k.p., 45 § 1 k.p. Wskazał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wyznacza zakres kognicji Sądu w sprawach z zakresu uprawnień pracownika w razie nieuzasadnionego. Przytoczył orzecznictwo sądowe zgodnie z którym powoływanie się przez pracodawcę w trakcie procesu na niewywiązywanie się przez pracownika z nałożonych na niego obowiązków pracowniczych, należy uznać za spóźnione i niedopuszczalne, gdyż skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę ( I PK 343/14, II PK 16/14). Utrata zaufania jest uznawana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jednak tylko wówczas, gdy wynika z przesłanek natury obiektywnej i racjonalnej i nie jest wytworem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (zob. wyroki SN: II PK 348/05, I PKN 623/98, ,, I PKN 385/97, OSNP Nr 18/1998, ). Decydujące znaczenie ma jednak nie sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, a przyczyny, które ją spowodowały. Zatem jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie (I PK 697/03.).

Zdaniem Sądu I instancji podane powodowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były niekonkretne, a przez to dla pracownika niezrozumiałe, a te, które mogły być zrozumiałe i wynikające z pisma wypowiadającego powodowi umowę o pracę, a to w postaci nakazania aplikantowi wpisów w notatniku służbowym niezgodnych z prawdą okazały się nieprawdziwe. Odnośnie tej przyczyny przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało ponad wszelką wątpliwość, że poprawa wpisu w notatniku służbowym K. S. (1) w dniu 17 czerwca 2016 roku wynikała z różnych wskazań zegarków będących w posiadaniu przez członków patrolu. Powód po zapoznaniu się z treścią wypowiedzenia przyjął, że „opuszczanie wyznaczonego miejsca pracy” może dotyczyć zabezpieczenia otwarcia (...) w marcu 2016 roku. W związku z tym Sąd przyjął, że nie jest to przyczyna konkretna. W ocenie Sądu Rejonowego nie sposób uznać za niesubordynację powoda mogącą doprowadzić do utraty zaufania skorzystanie z przerwy przez powoda w czasie pracy bezpośrednio po zakończeniu spotkania z komendantem, co miało miejsce w dniu 17 czerwca 2016 roku. Szczególnie w okolicznościach gdy po takim spotkaniu zwyczajowo była wykorzystywana przerwa przez pracowników. Powód nie zgłosił tej przerwy przełożonemu, jak też dyżurnemu, to jednak w szatni w tym czasie było więcej osób, a strona pozwana nie wykazała w toku procesu, aby te pozostałe osoby zgłosiły fakt odbywania tej konkretnej przerwy.

W zakresie innych twierdzeń wskazanych powodowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę, Sąd orzekający doszedł do wniosku, że są one na tyle ogólne, nieskonkretyzowane, że absolutnie nie mogą stanowić o zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Sąd zwrócił uwagę na fakt, że pozwana dopiero na etapie odpowiedzi na pozew dokonała wyliczenia konkretnych zachowań powoda, wskazując tym samym dodatkowe okoliczności mające uzasadniać rozwiązanie z powodem umowy o pracę, co oczywiście było dalece spóźnione. .

Skoro pozwana naruszyła przepisy o wypowiadaniu umów o pracę, to z mocy art. 47<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. należało uwzględnić powództwo i zasądzić od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości odpowiadającej jego średniemu trzymiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę, której to kwoty pod względem rachunkowym pozwana nie kwestionowała.

O kosztach zastępstwa procesowego strony powodowej orzeczono na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 roku, 1800).

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., art. 13 w związku z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

***Straż Miejska w G. w apelacji zarzuciła naruszenie :***

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę zebranego materiału dowodowego, co skutkowało błędami w ustaleniu stanu faktycznego, oraz poprzez uznanie, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były niekonkretne, niezrozumiałe, ogólnikowe, pominięcie faktu, że przerwa realizowana przez powoda w dniu 17 sierpnia 2016 roku trwała dłużej niż 15 minut, błędną ocenę faktu dokonania zmiany w zapisie dokonanych w notatniku przez aplikanta, pominięcie oceny okresowej powoda z kwietnia 2013 roku .

Pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu za obie instancje

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

### **Sąd II instancji zważył, co następuje:**

Sąd II instancji podziela i przyjmuje za własne ustalenia faktyczne Sądu I instancji, oraz podziela ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd ten dokonał również trafnej interpretacji prawa materialnego, co czyni zbytecznym ponowne przytaczanie ustaleń oraz szczegółowych rozważań zawartych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku ( por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98).

Apelujący zarzucił naruszenie art. art. 233 § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zarzuty apelacji dotyczące przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów i błędu w ustaleniach faktycznych nie zasługują na uwzględnienie.

Sąd II instancji ponownie przytoczy treść doręczonego powodowi wypowiedzenia.

Przyczyną była „utrata zaufania spowodowaną brakiem rzetelnego wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych”. Nie budzi wątpliwości , że tak wskazana przyczyna nie jest przyczyną konkretną, więc wymaga uszczegółowienia, czego pozwana próbowała dokonać w uzasadnieniu.

W uzasadnieniu złożonego wypowiedzenia umowy o pracę pozwana wskazała, że :

- „zajmowane przez powoda stanowisko strażnika miejskiego należy do grupy stanowisk, gdzie osoba zatrudniona powinna posiadać dobrą opinię nie tylko u pracodawcy ale także wśród współpracowników i obywateli, a swoją nienaganną postawą etyczną winna bezpośrednio przyczyniać się do kreowania pozytywnego wizerunku pracodawcy, a zarazem stwarzać warunki do rzetelnej i koleżeńskej atmosfery pracy.” To stwierdzenie nie zawiera przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę.

– „Nierzetelne wykonywanie przez powoda obowiązków służbowych poprzez prowadzenie dokumentacji służbowej w sposób odbiegający od przyjętych norm – zasad obowiązujących u pracodawcy, wpisywanie nieprawdy z przebiegu służby” Pozwana w toku postępowania przed Sądem I instancji nie wykazała, kiedy i czy takie sytuacje miały miejsce.

- „opuszczanie wyznaczonego miejsca pracy bez zgody przełożonego” . Słusznie Sąd I instancji stwierdził, że przyczyna nie jest konkretna. Powód jedynie się domyślał, że chodzi o służbę w dniach 19 i 20 marca 2016 roku. Za to przewinienie został ukarany karą porządkową. Korzystanie z przerwy po zebraniu z Komendantem w dniu 17 sierpnia 2016 roku nie jest opuszczeniem wyznaczonego miejsca pracy bez zgody przełożonego. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostaje, czy powód korzystał z przerwy przez okres dłuższy niż 15 minut skoro nie zostało to ujęte w wypowiedzeniu umowy.

-, „Powyższe zachowania przyczyniły się do tego, że wydając powodowi polecenie jego przełożony nie ma pewności, że zostanie ono wykonane zgodnie z oczekiwaniami, co gorsze nie wiadomo czy kolejny raz powód nie będzie kłamał” To stwierdzenie może stanowić uzasadnienie braku zaufania pracodawcy do powoda, ale nie wskazuje zachowania powoda, ( okoliczności ) , które uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę.

- „podczas patrolu z aplikantem, który nie posiadał jeszcze szkolenia podstawowego dla strażników miejskich, powód jako strażnik miejski z wieloletnim stażem powinien dawać przykład, gdy tymczasem nakazał on aplikantowi wpisać w notatnik służbowy dane niezgodne z prawdą.” Wbrew temu, co twierdzi pozwana, powód nie kazał wpisać danych niezgodnych z prawdą. K. S. (1) nie pamięta okoliczności związanych ze zmianą zapisu godziny 14.50 na 14.55. Jego zdaniem zmiana ta wynikała z różnych wskazań zegarków. Zdaniem Sądu pracownik winien zapamiętać polecenie wpisania nieprawdy, a skoro K. S. takiego zdarzenia nie pamięta, to Sąd II instancji podziela ocenę Sądu i instancji, że jest to przyczyna nieprawdziwa.

- „ Takie zachowanie wpływa bardzo negatywnie na postawę etyczną młodego pracownika, która już na etapie nauki zostaje zaburzona. Pozwana wskazała powodowi, że obdarzyła go zaufaniem powierzając mu „opiekę” nad młodym, jeszcze nie wdrożonym pracownikiem licząc, że powód przekaze mu swoje bogate doświadczenie oraz wzorce, które pozwana uważa, że powinny cechować każdego strażnika miejskiego. Niestety zachowanie powoda okazało się być pozbawione poszanowania zarówno dla przepisów regulujących proces pracy, jak również dla elementarnych zasad etyki.” Ocena zachowania powoda oparta na błędnym założeniu fałszowania dokumentacji nie może uzasadniać utraty zaufania do pracownika.

Nie można zgodzić się z pozwaną, że przyczyny wypowiedzenia były konkretne, zrozumiałe dla pracownika i że pracodawca w sposób szczegółowy wskazał w wypowiedzeniu kierowane w stosunku do powoda zastrzeżenia, stanowiące podstawę rozwiązania umowy. Przyznaje, że powód „domyślał się” ,że chodzi o zabezpieczenie otwarcia Drogowej Trasy Średnicowej w dniach 19 i 20 marca 2016 roku. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało powodowi doręczone 6 miesięcy po tym zdarzeniu i snucie domysłów na temat przedstawionych zarzutów przemawia przeciwko uznaniu, że przyczyna jest konkretna.

Ocena pracownika z dnia 22 marca 2013 roku pozostaje bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, bo się zdezaktualizowała, skoro w późniejszym okresie powód otrzymywał oceny pozytywne. Ta sama uwaga dotyczy konfliktu ze strażniczką miejską sprzed kilku lat, tym bardziej, że strony konfliktu od tego czasu nie pracowały razem.

Sąd II instancji zwraca uwagę, że przy wypowiedzaniu umowy o pracę z powodu utraty zaufania niezbędne jest wskazanie przyczyn i faktycznych konkretnych okoliczności, które ją spowodowały. Zdaniem Sądu II instancji złożone powodowi wypowiedzenie tych warunków nie spełniało.

Podnoszenie w toku postępowania szeregu zachowań powoda, które zasługiwały na negatywną ocenę jako pracownika ( stosunek do współpracowników, przełożonych) wykraczały poza zakres przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Załączone do apelacji dowody z przebiegu służby powoda są spóźnione.

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd I instancji nie naruszył art. 233 k.p.c., właściwie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy.

Apelacja jak bezpodstawna podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c. O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.

(-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSR del. Anna Capik-Pater

Sędzia Przewodniczący Sędzia