

Sygn. akt VIII **Pa 167/16**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 kwietnia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy-Klimek
Sędziowie:	SSO Grażyna Łazowska SSR del. Anna Capik-Pater (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 6 kwietnia 2017r. w Gliwicach

sprawy z powództwa Z. G. (G.)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w Z.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 4 października 2016 r. **sygn. akt** IV P 148/15

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 90 zł (dziewięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 148/15

UZASADNIENIE

Powód Z. G., pozwem wniesionym przeciwko (...) spółce akcyjnej z siedzibą w Z., domagał się przywrócenia go do pracy na stanowisko maszynisty na warunkach określonych w umowie o pracę z dnia 4 marca 2010r. oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 9810 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanej, a ponadto zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania powód wskazał, że w pozwanym zakładzie pracował od 2010r. na stanowisku maszynisty pojazdu trakcyjnego międzynarodowego oraz że z dniem 10 lutego 2015r. pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia podając jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na tym, że w dniu 22 stycznia 2015r. na stacji W. G. samowolnie opuścił stanowisko pracy około godziny 10:30 i do końca zmiany tj. do godziny 20:00 nie powrócił. Powód wskazał, że w dniu 22 stycznia 2015r. odbywał szkolenie na stacji W. G., które związane było z podjętą przez niego nauką celem przystąpienia do czterech egzaminów (dwa egzaminy dotyczące stanowiska maszynisty i jeden manewrowego i jeden rewidenta). Po zdaniu tych egzaminów powód miał pracować samodzielnie na stacji W. G.. Powód podał, że tego dnia miał „na własną rękę” odbywać szkolenie i zapoznawać się z infrastrukturą w/w stacji. Podał, że oprócz niego na stacji w tym dniu przebywał się drugi szkolący się pracownik J. J. ze swoim instruktorem A. Ż., oprócz tego maszynista A. C. (1), manewrowy R., rewident P. W. (1), przy czym wymagany skład drużyny na tej stacji wynosił 3 osoby. Odbywając szkolenie nie miał przydzielonych żadnych obowiązków związanych ze świadczeniem pracy, nie brał udziału w ruchu pociągów jedynym jego obowiązkiem było zaznajamianie się ze stacją oraz w pozostałym czasie nauka do egzaminów. Powód wyjaśnił, że po zakończeniu około godziny 10:30 obserwowania manewrów przez obsadę manewrową udał się na obchód stacji, w czasie którego zaznajamiał się ze stacją, wykonał dokumentację fotograficzną dojazdów na stację a także stacji paliw. W tym czasie udał się także do biura pozwanej celem pobrania rzeczy potrzebnych do pracy ale było no zamknięte więc powrócił na stację i kontynuował przygotowania do egzaminów. Około 19:00 po zakończonej nauce wrócił do pomieszczeń schroniska na terenie stacji jednak nie zastał już tam pracowników uznając, że wrócili do hotelu również się do niego udał. W dalszej części powód wyjaśnił, że w następstwie kontroli przeprowadzonej przez instruktora stwierdzono, że samowolnie opuścił miejsce pracy i rozwiązano z nim umowę o pracę w trybie art. 52 §1 kp. Powód podniósł, że decyzja ta jest niezgodna z prawem gdyż po pierwsze nie świadczył w tym dniu pracy a jedynie odbywał szkolenie, po drugie w jego przypadku nie można mówić o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód nie miał w tym dniu określonych kompetencji i obowiązków do spełnienia w związku, z czym nie mógł dopuścić się naruszenia obowiązków pracowniczych, ponadto sumiennie wypełniał swoje obowiązki związane ze szkoleniem i zapoznawaniem się ze stacją a jego zachowanie nie stworzyło ani realnego ani hipotetycznego zagrożenia dla interesów pracodawcy ponieważ nie brał udziału w pracy stacji wreszcie powód nie miał woli wyrządzenia szkody swojemu pracodawcy wręcz przeciwnie rzetelnie przygotowując się do egzaminów działał na korzyść swojego pracodawcy.

W odpowiedzi na pozew, (...) Spółka Akcyjna w Z., wniosła o oddalenie powództwa w całości. Wskazała, że powód został skierowany na szkolenie praktyczne tzw. zajęcia próbne celem przygotowania do egzaminu weryfikacyjnego dla maszynisty spalinowych pojazdów trakcyjnych i wyjaśniła, że powód korzystał wcześniej z bezpłatnego urlopu, co spowodowało utratę uprawnień do wykonywania pracy na stanowisku maszynisty pojazdów trakcyjnych. Następnie wyjaśniła, że w dniu 22 stycznia 2015r. powód o godzinie 8:10 zalogował się w systemie WASCO (elektroniczna ewidencja czasu pracy maszynistów) na lokomotywie, po czym po około 2,5 godziny samowolnie opuścił pojazd trakcyjny i udał się w nieznanym pracodawcy kierunku, poza wyznaczone miejsce pracy. Pozwana podniosła, że logując się do systemu WASCO maszynista potwierdza rozpoczęcie pracy do czasu wylogowania – czas ten jest zaliczony do czasu pracy, za który pracownikowi wypłacane jest wynagrodzenie. Wskazała również, że szkolenie powoda odbywało się zgodnie z instrukcją DBs-1. Według pozwanej nieprawdziwe są twierdzenia powoda, w których utrzymywał on, że przebywał w schronisku lub że wrócił na stację po udaniu się do biura pozwanego, gdyż żaden z pozostałych pracowników nie potrafił wskazać, co się działo w tym czasie z powodem. Dopiero Instruktor – maszynista A. Ż. po stwierdzeniu wielogodzinnej nieobecności powoda polecił wylogować go z systemu WASCO zainstalowanego na lokomotywie. Pozwana wskazała, że przy ocenie tego, czy opuszczenie miejsca pracy spełnia przesłanki określone w art. 52 §1 kp należy wziąć pod uwagę towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli danego pracownika. Zdaniem pozwanej stanowisko powoda wyrażone w stwierdzeniu zawartym w pozwie – „bezcelowe jest przesiadywanie ze składem na schronisku” świadczy niezbicie o lekceważącym podejściu powoda do powierzonych mu obowiązków. W ocenie pozwanej powód bez konsultacji z przełożonymi podjął decyzję o opuszczeniu lokomotywy będącej jego stanowiskiem pracy. Ponadto nie zaistniały nadzwyczajne okoliczności uzasadniające opuszczenie miejsca pracy jak np. złe samopoczucie czy stan zdrowia powoda. Według pozwanej powód logując się do systemu

WASCO na lokomotywie wiedział, że pozostaje do dyspozycji pracodawcy. Ponadto zdaniem pozwanej pozbawionym jest racji stanowisko powoda, w którym utrzymuje on, że jego samowolne opuszczenie stanowiska pracy nie naruszało interesów pracodawcy gdyż brak informacji o miejscu przebywania powoda w godzinach pracy na terenie kolejowym rodzi ryzyko, że pracodawca poniosłby pełną cywilną odpowiedzialność cywilnoprawną i karną gdyby pracownik uległ wypadkowi przy pracy. Pozwana zaprzeczyła, aby stała praktyką u niej było wcześniejsze opuszczanie miejsca pracy, gdy pracownik wykonał swoje obowiązki przed zakończeniem czasu pracy.

Wyrokiem z dnia 4 października 2016r. Sąd Rejonowy w Zabrzu przywrócił powoda Z. G. do pracy u pozwanego (...) Spółce Akcyjnej w Z. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, zasądził od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w kwocie 9.810,00 zł pod warunkiem podjęcia pracy przez powoda, w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia wyroku; zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60,00 zł , tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 3.598,00 zł tytułem kosztów postępowania od obowiązków których uiszczenia powód był zwolniony.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Powód Z. G. dnia 29 lipca 2008r. zawarł z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością we W. - poprzednikiem prawnym pozwanej umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku maszynisty pociągów towarowych, w pełnym wymiarze czasu pracy. W związku z przekształceniami w grupie D. S. Polska i przeniesieniem całego majątku (...) Sp. z o.o. we W. na spółkę (...) S.A. z/s w J. pozwana dnia 4 marca 2010r. zawarła z powodem ponownie umowę o pracę na czas nieokreślony, zatrudniając go na stanowisku maszynisty pojazdu trakcyjnego międzynarodowego, w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie postanowiono, że staż pracy powoda u poprzedniego pracodawcy jest zaliczany do stażu pracy u pozwanej, jako ciągłość zatrudnienia.

W okresie od dnia 11 lutego 2013r. do dnia 31 października 2014r. powód przebywał na urlopie wychowawczym w związku ze sprawowaniem opieki nad chorą córką. Z uwagi na długotrwałą nieobecność zgodnie z obowiązującą u pozwanej instrukcją zmuszony był odnowić uprawnienia maszynisty lokomotywy elektrycznej, maszynisty lokomotywy spalinowej, rewidenta i ustawiacza. W ramach szkolenia powód winien odbyć szkolenia praktyczne z maszynistą lokomotywy i szkolenia teoretyczne z maszynistą – instruktorem.

Pracownik kierowany na szkolenie w zakresie uprawnień maszynisty winien odbyć 20 zmian na lokomotywie i nikt go w tym nie nadzoruje. Nadzór sprawuje maszynista, ale tylko w zakresie obecności pracownika.

Faktycznie szkolenia u pozwanej nie mają sformalizowanego charakteru nie podpisuje się skierowania na szkolenie, nie ma planu szkolenia, autoryzacji. Jedynie po zakończeniu szkolenia osoba szkoląca się podpisuje dokument o zakończeniu szkolenia. Powód powinien od przełożonego instruktorów otrzymać dzienniczek szkoleń jednakże nie otrzymał go. Szkolenie powoda miało się rozpocząć dnia 19 stycznia 2015r. Dni szkolenia można przesunąć, a powód nie miał wyznaczonego terminu do przystąpienia do egzaminu weryfikacyjnego.

D. F., który był odpowiedzialny za szkolenie powoda ustnie ustalili z nim tok szkolenia. Przedstawił mu grafik, zaznaczył gdzie ma pracować. Nie wyznaczył żadnej osoby do szkolenia powoda, gdyż obsługa na stacji zmieniała się. Powód miał się szkolić u maszynisty, rewidenta i ustawiacza przebywających aktualnie na stacji. W trakcie szkolenia wobec małej ilości pracy powód przychodził do biura D. F. znajdującego się około 10 minut od stacji przynosząc na jego polecenie różnego rodzaju dokumentację między innymi listy przewozowe.

Pomiędzy powodem, a instruktorami J. P. i A. Ż. istniał konflikt personalny.

W piśmie z dnia 13 stycznia 2015r. skierowanym do kierownika D. S. oddział we W. powód złożył skargę na instruktora J. P., informując, że ten ostatni zadzwonił do niego dnia 07 stycznia 2015r. i grożąc mu interwencją u dyrekcji powiedział, że powód nie będzie jeździł ani na G., ani na Ż..

W dniu 30 stycznia 2015r. powód złożył do dyrektora pozwanej pisemną skargę w sprawie nierównego traktowania i zastraszania pracowników pozwanej przez kierownika D. F. i instruktora P.. W piśmie powód poinformował o zawieszeniu go w czynnościach pracownika szkoleniowego oraz o braku wyjaśnień ze strony bezpośrednich przełożonych w związku z zawieszeniem.

Pozwana na terenie stacji W. G. – wynajęła pomieszczenie tzw. schronisko, miejsce gdzie pracownicy mogli się przemieszczać – rodzaj pomieszczenia socjalnego.

W dniu 22 stycznia 2015r. powód około 08:00 pojawił się w pomieszczeniu socjalnym dla pracowników pozwanej, gdzie spotkał się między innymi z P. W. (2). Pracownicy oczekiwali na zadania od dyspozytora. O godzinie 08:10 powód zalogował się do systemu WASCO zamontowanego na lokomotywie. Tego dnia na lokomotywie jako maszynista zalogował się także A. C. (1). Ponadto na lokomotywie zalogowani byli P. W. (2) jako pomocnik maszynisty i R. R. jako ustawiacz. Około 10:30, po zakończeniu manewrowania powód postanowił się zorientować się w topografii stacji kolejowej, na której miał w przyszłości pracować. Zrobił zdjęcia stacji paliwowej, schroniska dla pracowników. Tego dnia był również w biurze D. F. mieszczącym się na ulicy (...), około 1,5 km od stacji jednakże biuro kierownika było w tym dniu zamknięte.

Tego samego dnia ustawiacz J. J. miał przeprowadzaną autoryzację przez instruktora maszynistę A. Ż.. Autoryzacja polegała na sprawdzeniu, czy dany pracownik zna stację. J. J. podobnie jak powód wyszedł z pracy przed godziną 20:00 nie wylogowując się z systemu i podobnie jak powód nie wrócił do pracy aby się wylogować.

Wobec braku zadań do wykonania P. W. (2), R. R. i A. C. (1) około godziny 19:00 (na godzinę przed zakończeniem zmiany) zgodnie z istniejącą na stacji praktyką opuścili stację nie wylogowując się z systemu WASCO. Pracownicy ci udali się do sklepu (...). Kiedy przed 20:00 wychodzili ze sklepu zadzwonił do nich instruktor A. Ż. i nakazał im powrót oraz wylogowanie się z systemu. Pracownicy z wyjątkiem powoda i J. J. wrócili i wylogowali się z systemu. O konieczności wylogowania się poinformował powoda A. C. (1) kilka minut przed 20 powód stwierdził, że nie zdąży na stację przed 20 i że i tak automatycznie zostanie wylogowany przez następną zmianę. Nie było możliwości zalogowanie się przez kolejną zmianę bez wylogowania poprzedniej.

Dnia 26 stycznia 2015r. powód skierował do kierownika pozwanej oddziału W. skargę na inspektorów S. i Ż. zarzucając im., że nie chcieli udostępnić mu kopii zarzutów stawianych w trakcie przesłuchania w dniu 23 stycznia 2015r. Powód zarzucił instruktorom nieprzestrzeganie przepisów – poruszanie się po torowisku bez odblaskowych kamizelek, robienie autoryzacji pracownikom na stacji, na którą sam instruktor nie ma autoryzacji, nieprzestrzeganie procedur związanych z prowadzeniem książki pokładowej.

W piśmie z dnia 10 lutego 2015r. doręczonym powodowi dnia 17 lutego 2015r. pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na tym, że samowolnie opuścił stanowisko pracy w dniu 22 stycznia 2015r. około 10:30 i do końca zmiany tj. do godziny 20:00 nie powrócił.

Dnia 17 lutego 2015r. powód skierował do dyrektora pozwanej prośbę o wycofanie lub anulowanie decyzji o dyscyplinarnym zwolnieniu.

Pismem z dnia 9 marca 2015r. (...) Organizacja (...) zwróciła się pisemnie do dyrektora pozwanej M. S. z prośbą o interwencję w sprawie powoda. Przewodniczący związku poinformował o tym, że osób niewylogowanych z systemu WASCO w tym dniu było 8, z czego 6 pracowników na telefoniczny wniosek instruktora Ż. wróciło i wylogowało się przed zakończeniem zmiany, a dwóch nie, w tym powód. Według związku zaskakującym jest w zaistniałej sytuacji, że zwolniono tylko powoda. Związek podniósł długotrwałą nieobecność powoda w pracy związaną z bezpłatnym urlopem oraz niepełną wiedzę, co do funkcjonowania systemu WASCO. Zwrócił uwagę na fakt, że mimo rzekomo drastycznych przewinień w dniu 22 stycznia 2015r. powód przepracował jeszcze cały dzień 23 stycznia 2015r. Zdaniem związku

rzeczywistą przyczyną zwolnienia powoda było ujawnienie przez niego faktu zatrudniania jednych i tych samych pracowników w Ż., którzy dzięki temu otrzymywali dodatkowe pieniądze z tytułu delegacji zagranicznych.

Od maja 2014r. u pozwanej funkcjonuje system elektroniczny WASCO, który służy do rejestracji czasu pracy pracowników. Pracownicy dostali instrukcję odnośnie logowania się do systemu, ale nikt im nie wytłumaczył jak wprowadzać dane do systemu. Instrukcja dotyczyła zaś technicznej obsługi urządzenia, nie było instrukcji, co do wylogowania się. Każdy z pracowników pozwanej posiada swój numer ewidencyjny oraz kartę, za pomocą której loguje się do systemu lub jest logowany przez maszynistę bądź dyspozytora. System automatycznie po 14 godzinach wylogowuje pracownika. Nagminnie pracownicy pozwanej opuszczali stanowiska pracy bez wylogowania się z systemu. Powód nie został przeszkolony z zakresu obsługi tego systemu wiedzę na ten temat posiadał od innych pracowników.

U pozwanej obowiązuje Instrukcja o przygotowaniu zawodowym, egzaminach i szkoleniach dla stanowisk bezpośrednio związanych z bezpieczeństwem i prowadzeniem ruchu kolejowego oraz prowadzących pojazdy kolejowe DBs-1, która w §7 określa zasady przeprowadzania egzaminów weryfikacyjnych.

Jedyną osobą, która została ukarana (zwolnienie dyscyplinarne) za wcześniejsze opuszczenie stanowiska pracy i nie wylogowanie się z systemu w dniu 22 stycznia 2015r. był powód.

Powyższy stan faktyczny, Sąd rejonowy ustalił w oparciu o akta osobowe powoda i jego zeznania oraz o zbieżne z nimi zeznania świadków D. F., P. W. (2) i J. J..

Za niewiarygodne uznał Sąd zeznania świadka A. Ż., w których utrzymywał on, że nie ma takiej możliwości, aby pracownik zakończył wcześniej szkolenie i wcześniej poszedł do domu. Przeczą temu, bowiem zeznania pozostałych świadków, którzy zeznawali, że nagminnie pracownicy pozwanej w sytuacji braku zadań opuszczali wcześniej pracę i nie wylogowywali się z systemu WASCO.

Dokonując ustaleń dotyczących wytycznych jakie powód otrzymał odnośnie miejsca, przebiegu szkolenia oraz osób odpowiedzialnych za szkolenie Sąd I instancji pominął zeznania świadka instruktora J. P., instruktora D. K. i oparł się na zeznaniach powoda i D. F. uznając je za najbardziej miarodajne do poczynienia ustaleń w tym zakresie. Zdaniem Sądu rejonowego istniały w tym zakresie formalne procedury wynikające z Instrukcji, jednakże w przypadku powoda będącego długoletnim i doświadczonym pracownikiem nie były one ściśle przestrzegane.

W ocenie Sadu rejonowego, w tak ustalonym stanie faktycznym - roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy powołując się na treść art. 52. §1 pkt 1 kp i orzecznictwo wskazał, że przyjmuje się, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę w trybie przewidzianym we wskazanym przepisie może być tylko czyn pracownika przez niego zawiniony, który zarazem stanowi istotne zagrożenie interesów pracodawcy. Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy jego działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp 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 (tak SN w wyroku z dnia 21 września 2005 II PK 305/04 M.P.Pr.-wkl. 2005/12/16).

Zauważył, że w zależności od konkretnego stanu faktycznego również samowolne opuszczenie pracy może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jednak przy ocenie, czy opuszczenie miejsca pracy spełnia przesłanki określone w art. 52 § 1 KP, należy wziąć pod uwagę towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli danego pracownika (zob. wyrok SN z 1.10.1997r., I PKN 300/97, OSNP Nr 14/1998, poz. 424).

Z tego powodu zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zasadny tylko wtedy, gdy pracownikowi można postawić obok zarzutu naganności zachowania w płaszczyźnie przedmiotowej (bezprawności)

także zarzut wadliwości subiektywnej (winy), i to w odpowiednio wysokim stopniu natężenia – „ciężkiej” winy rozumianej jako wina umyślna lub rażące niedbalstwo – (wyrok SN z 21.7.1999 r., I PKN 169/99, OSNP Nr 20/2000, poz. 746).

Przy ocenie naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych nie można pomijać okoliczności, w jakich dochodzi do naruszenia, bowiem rodzaj i sposób jego postępowania mogą wskazywać na stopień zawinienia (wyrok SN z 8.6.2001 r., I PKN 469/00, OSNP Nr 8/2003, poz. 198). "Nieusprawiedliwione" opuszczenie pracy ujmowane w kategoriach zawinienia - podobnie, jak i wina - podlega stopniowaniu (opuszczenie pracy z uwagi na towarzyszące mu okoliczności oraz stan świadomości i wolę sprawcy czynu jest bardziej lub mniej "nieusprawiedliwione").

O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. Oceny stopnia winy należy dokonywać z uwzględnieniem rodzaju pracy, zakresu odpowiedzialności, koniecznego zaufania pracodawcy.

W ocenie Sądu Rejonowego z zebranego postępowaniu materiału dowodowego wynikało, że powód w spornym dniu stawił się do pracy około godziny 8:00 rano następnie zalogował się do systemu WASCO na pracującej tego dnia lokomotywie jako osoba szkolona. Zalogowani byli na niej również maszynista A. C. (1), który miał szkolić powoda, pomocnik maszynisty P. W. (2) i ustawiacz R. R.. Około 10:30 A. C. (1) zakończył manewrowanie, a powód z braku pracy do wykonania rozpoczął obchód stacji, w tym czasie udał się także do D. F., który pracował w biurze oddalonym od stacji około 1,5 kilometra jednakże tego biuro było zamknięte, w związku z czym ponownie wrócił na stację gdzie do godziny 18:30 kontynuował obchód. Później udał się do schroniska ale ponieważ nikogo tam nie zastał postanowił wrócić do hotelu sądząc, że pozostali pracownicy już tam są. Z hotelu po wykąpaniu się udał się do Galerii Handlowej (...). Tam około 20:00 zadzwonił do niego A. C. (2) informując, że powinien wrócić i wylogować się z systemu WASCO. Powód poinformował go, że nie zdąży dotrzeć na stację przed godziną 20:00 rozpoczęciem następnej zmiany. Zdaniem Sądu w zaistniałym stanie faktycznym doszło, co prawda do opuszczenia stanowiska pracy przez powoda jednakże nie stanowiło ono ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy zauważył, że powód z uwagi na utratę uprawnień w trakcie urlopu wychowawczego nie był dopuszczony do faktycznego świadczenia pracy, był osobą szkolącą się, która miała odbywać jazdy praktyczne z maszynistą oraz odbywać szkolenia teoretyczne z maszynistą instruktorem. W wolnych chwilach powód miał się uczyć do egzaminów, poznawać wagony i zapoznawać ze stacją W. G.. Należy przy tym zaznaczyć, że strona pozwana nie wyznaczyła powodowi sztywnego harmonogramu szkolenia nie wyznaczyła mu nawet osoby odpowiedzialnej za szkolenie w zakresie ustawiacza i rewidenta tak naprawdę powód, jako wieloletni i doświadczony pracownik miał sam sobie zorganizować szkolenie. W feralnym dniu powód jedynie do godziny 10:30 mógł obserwować manewry lokomotywy, potem przez cały dzień nie było dla niego żadnego zajęcia. Jego szkolenie uzależnione było od czasu pracy maszynisty. W takiej sytuacji podjęty przez niego obchód stacji jawi się jako racjonalna i uzasadniona próba zagospodarowania czasu, który musiał spędzić na stacji. Należy również uwzględnić doświadczenie powoda w pracy maszynisty i fakt, że szkolenie było wprawdzie obowiązkowe, jednak było ono dla powoda w zasadzie formalnością. Świadek D. K. będący instruktorem oraz D. F. – przełożony powoda przyznali, że możliwe jest również szkolenie z topografii danej stacji.

Okoliczność, że pracownicy pozwanej nie widzieli go po godzinie 10:30 nie oznacza, że powoda na stacji nie było. Należy zauważyć, że pracownicy przebywali w tym czasie w schronie powód zaś przemieszczał się po terenie stacji.

Wcześniejsze wyjście powoda z pracy pod koniec dniówki choć naganne nie nosiło znamion winy umyślnej czy rażącego niedbalstwa a to chociażby z uwagi na fakt, że pracownicy pozwanej w sytuacji braku pracy do wykonania nagminnie opuszczali stację kolejową przed zakończeniem zmiany, bez zgody dyspozytora i bez wylogowania się z systemu gdyż liczyli na wylogowanie ich przez pracowników następnej zmiany bądź przez samoczynne wylogowanie przez system po upływie oznaczonego czasu. Na powyższe w swoich zeznaniach wskazał wprost świadek P. M. (vide k. 150v.) Zachowanie powoda można ocenić jedynie jako lekkomyślne, powód nie był świadomy, że swoim postępowaniem narusza obowiązki pracownicze. Natomiast naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych z winy nieumyślnej z reguły nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24.11.1998 r., I PKN 456/98, dostępny w internetowej bazie orzeczeń Sądu Najwyższego).

Zdaniem Sądu istniejąca u pozwanej praktyka logowania i wylogowania pracowników nawzajem przez siebie dowodzi, że system WASCO nie jest do końca przestrzegany i wiarygodny. Świadek P. M. zeznał, że dyspozytorom zdarzało się poszukiwać pracowników mających służbę, ale niezalogowanych celem potwierdzenia ich obecności i zalogowania w systemie. Powyższe zdaniem Sądu wskazuje, że pozwana sama nie była konsekwentna w egzekwowaniu obowiązku logowania i wylogowania z systemu z resztą świadek T. K. wskazał że dane te weryfikowane są cyklicznie. Świadek ten twierdził co prawda, że nie wylogowanie z systemu stało się w ostatnim czasie podstawą kilku zwolnień jednakże nie wskazał osób które za takie przewinienie zostały zwolnione i czy było to jak w przypadku powoda zwolnienie dyscyplinarne.

Na marginesie Sąd rejonowy wskazał, że świadek A. Ź. wrócił na stację, gdyż sam zapomniał wylogować się z systemu WASCO i wtedy zobaczył niewylogowanych pracowników.

Istotnym w rozpoznawanej sprawie pozostaje również okoliczność, że pozwana w żaden sposób nie ukarała pozostałych pracowników, świadczących pracę na tej samej zmianie, co powód, którzy podobnie jak on opuścili pracę przed końcem zmiany bez wylogowania się i nawet jeśli przyjąć że stało się tak dlatego że wrócili by się wylogować to powstaje pytanie o osobę ustawiacza J. J., który podobnie jak powód był osobą szkolącą się i podobnie jak powód nie wrócił tego dnia aby wylogować się z systemu.

Nietrafione wedle Sądu I instancji było również stanowisko pozwanej, która dowodziła, że samowolne opuszczenie stanowiska pracy naruszało interesy pracodawcy, gdyż brak informacji o miejscu przebywania powoda w godzinach pracy na terenie kolejowym rodzi ryzyko, że pracodawca poniosłby pełną cywilną odpowiedzialność cywilnoprawną i karną gdyby pracownik uległ wypadkowi przy pracy. Należy zauważyć, że pracownik opuszczając samowolnie stanowisko pracy nie świadczy pracy. Zerwanie związku przyczynowego wypadku z pracą nie powoduje odpowiedzialności z tytułu wypadku przy pracy. Rozważając jednocześnie kwestię naruszenia przez powoda interesów pracodawcy wypada zauważyć, że w dniu 22 stycznia 2015 r. powód nie wykonywał swoich normalnych obowiązków, tylko odbywał szkolenie. Wobec tego Sąd nie dopatrył się w tym przypadku istotnego naruszenia interesów pracodawcy. Było przecież możliwe wyznaczenie kolejnego dnia szkolenia, tym bardziej że nie wyznaczono powodowi ostatecznego terminu do odbycia egzaminu weryfikacyjnego. W ocenie Sądu opuszczenie przez powoda jednego dnia szkolenia nie zasługiwało na zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

W świetle poczynionych ustaleń Sąd rejonowy uznał, że wypowiedzenia dokonane powodowi nie można było uznać za uzasadnione i na mocy art. 45 kp. orzeczono o jego przywróceniu do pracy.

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przyznał powodowi w oparciu o art. 47 k.p. nie uwzględniając rozszerzenia żądania pozwu, które zostało dokonane na rozprawie w dniu 27 września 2016r. przez pełnomocnika powoda jedynie ustnie bez wymaganej przez art. 193 § 2 kpc. formy pisma procesowego.

O kosztach postępowania orzekł Sąd Rejonowy na podstawie art. 98 kpc, art. 113 ust.1 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2016r., poz. 623 j.t.) oraz §2 ust. 2 i §11 ust.1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. nr 2013r. poz. 461 z późn. zm.).

Apelację od wyroku wniosła strona pozwana zaskarżając wyrok w całości i wniosła o :

1. zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie zaskarżenia i oddalenie powództwa w całości;
2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu poniesionych w obu instancjach według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego,
ewentualnie z ostrożności procesowej
3. uchylenie zaskarżonego wyroku w zakresie zaskarżenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji z uwzględnieniem kosztów instancji odwoławczej.

Na podstawie art. 368 k.p.c. zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

- naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

- art. 233 § 1 kpe poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, brak wszechstronnej oceny wszystkich dowodów w sprawie oraz dokonanie ich oceny w sposób sprzeczny ze stanem faktycznym w zakresie uznania, iż pozwana wręczając powodowi rozwiązanie umowy o pracę naruszyła przepisy o rozwiązywaniu stosunku pracy;

- art. 233 § 1 kpe w zw. z art. 227 kpe oraz 3 kpe poprzez nieprzeprowadzenie wyczerpującego postępowania dowodowego na sporne między stronami okoliczności w zakresie uznania, że powód nie naruszył przepisów wewnętrznych obowiązujących u pozwanej stanowiących podstawę do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym ignorując polecenie służbowe przełożonego odnośnie wylogowania się z systemu WASCO - a to również poprzez przekroczenie w powyższym zakresie granic swobodnej oceny dowodów, brak wszechstronnej oceny wszystkich dowodów w sprawie oraz dokonanie ich oceny w sposób sprzeczny ze stanem faktycznym;

- art. 233 § 1 kpe w zw. z art. 227 kp oraz 3 kp poprzez nieprzeprowadzenie wyczerpującego postępowania dowodowego na sporne między stronami okoliczności w zakresie uznania, że wszyscy pracownicy pozwanej nagminnie opuszczali stanowiska pracy bez wylogowania się z systemu, zaś pozwana tę praktykę akceptowała - a to również poprzez przekroczenie w powyższym zakresie granic swobodnej oceny dowodów, brak wszechstronnej oceny wszystkich dowodów w sprawie oraz dokonanie ich oceny w sposób sprzeczny ze stanem faktycznym;

-art. 233 § 1 kpe w zw. z art. 227 kpe oraz 3 kpe poprzez nieprzeprowadzenie wyczerpującego postępowania dowodowego na sporne między stronami okoliczności w zakresie uznania, że pracownicy po zakończeniu szkolenia, a przed upływem czasu pracy mogli samowolnie opuścić stanowisko pracy i wyjść z pracy - a to również poprzez przekroczenie w powyższym zakresie granic swobodnej oceny dowodów, brak wszechstronnej oceny wszystkich dowodów w sprawie oraz dokonanie ich oceny w sposób sprzeczny ze stanem faktycznym;

-art. 233 § 1 kpe w zw. z art. 227 kpe oraz 3 kpe poprzez nieprzeprowadzenie wyczerpującego postępowania dowodowego na sporne między stronami okoliczności w zakresie uznania, samowolnie i świadomie podjęty przez powoda obchód stacji w czasie, gdy miał on pozostawać do dyspozycji pracodawcy ocenić należy jako racjonalną i uzasadnioną próbę zagospodarowania czasu pracownika - a to również poprzez przekroczenie w powyższym zakresie granic swobodnej oceny dowodów, brak wszechstronnej oceny wszystkich dowodów w sprawie oraz dokonanie ich oceny w sposób sprzeczny ze stanem faktycznym;

Wobec powyższego w konsekwencji naruszenie przepisów prawa materialnego, a to:

art. 45 kp w zw. z art. 47 kp poprzez jego niewłaściwą wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie wyrażające się w niewłaściwym rozstrzygnięciu, zgodnie z którym powodowi przysługiwało przywrócenie do pracy oraz odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, gdyż dokonanego wypowiedzenia nie można uznać za uzasadnione;

art. 52 kp poprzez jego niewłaściwą wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie wyrażające się w niewłaściwym rozstrzygnięciu, zgodnie z którym w niniejszej sprawie nie zaktualizowały się przesłanki do rozwiązania z powodem umowy o pracę z winy pracownika.

W uzasadnieniu apelacji pozwana podkreśliła, że w świetle zebranego materiału dowodowego, w tym zeznań świadków, nie sposób uznać, jakoby pozwana wręczając powodowi rozwiązanie umowy o pracę naruszyła przepisy o rozwiązywaniu stosunku pracy. Podobnie, nie sposób przyjąć, by powód nie naruszył przepisów wewnętrznych obowiązujących u pozwanej stanowiących podstawę do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. i nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym ignorując polecenie służbowe przełożonego odnośnie w\logowania się z systemu WASCO, wszyscy pracownicy pozwanej nagminnie opuszczali stanowiska pracy bez wylogowania się z systemu, zaś pozwana tę praktykę akceptowała.

Zdaniem apelującej, powód nie przedstawił również żadnych dowodów na potwierdzenie jego tezy, jakoby postępował zgodnie z przyjętą i akceptowaną u pracodawcy praktyką, lub też by jego świadome i umyślne zachowanie, będące w rzeczywistości naruszeniem tak przepisów wewnętrznych pracodawcy, jak i zlekceważeniem wyrażonego wprost polecenia służbowego, kwalifikować należało jako dopuszczalne. Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy, „nieuprawniona jest teza, że to sąd ma wyprzedzać stanowiska stron i z urzędu prowadzić postępowanie dowodowe. Stałoby to w sprzeczności z zasadą kontrydiktoryjności procesu. Zasada ta obowiązuje również przed sądem pracy, który także nie prowadzi postępowania dowodowego z urzędu” (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2015 r., II PK 114/14, publ. LEX nr 1678071). Powód tymczasem twierdził we wzmiankowanym zakresie nie udowodnił w ogóle - za błędne skarżąca uznała stanowisko Sądu I instancji, zgodnie z którym opierając się wyłącznie na zeznaniach powoda, zaś pomijając wyjaśnienia oraz dokumenty przedkładane przez pozwaną na okoliczności świadczące przeciwnie uznał, iż zachowanie powoda było dopuszczalne. Skarżąca powołała się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 317/10, publ. LEX nr 1095826 zarzucając, że Sąd 1 instancji przyjął bez głębszej refleksji wyjaśnienia powoda za wystarczające dla udowodnienia mających kluczowe znaczenie dla sprawy okoliczności, pomijając reguły dotyczące ciężaru dowodu oraz nie zważając na przedstawione wyżej konsekwencje przyjęcia wniosku według wzmiankowanych zasad. Wedle pozwanej, w okolicznościach niniejszej sprawy uznać należy, iż zachowanie powoda zakwalifikować należy właśnie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Z uwagi chociażby na fakt, iż powód samowolnie oddalił się z przeznaczonego stanowiska pracy, gdzie pozostawać miał do dyspozycji pracodawcy, w nieznanym nikomu kierunku wynika, iż swoim zachowaniem w przypadku zaistnienia wypadku mógł potencjalnie narazić siebie i innych na utratę zdrowia i życia, co już samo w sobie skutkowało mogłoby rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika. Stanowiło to również niedopuszczalne zakłócenie przyjętego u pracodawcy porządku pracy na stacji. Apelująca zarzuciła, że nie sposób uznać za prawidłowe stanowiska Sądu I instancji, jakoby podjęty przez powoda obchód stacji jawił się jako racjonalna i uzasadniona próba zagospodarowania czasu, który musiał spędzić na stacji, a to już chociażby wobec samego obowiązku pozostawania przez pracownika przez cały wyznaczony czas do dyspozycji pracodawcy, w wiadomym pracodawcy miejscu - jasnym jest również, że polecenie służbowe ma zawsze bezwzględny prymat nad samowolną decyzją pracownika co do sposobu gospodarowania czasem pracy, za które otrzymuje on od pracodawcy wynagrodzenie.

Strona pozwana wniosła o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania w obu instancjach według norm prawem przewidzianych z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, za obie instancje według norm przepisanych.

Podniósł, że zarzuty apelacji stanowią w rzeczywistości nieuzasadnioną polemikę z prawidłowymi i wyczerpującymi ustaleniami Sądu 1 instancji. Strona skarżąca w zakresie żadnego z podniesionych zarzutów nie wykazała ani błędów logicznego rozumowania Sądu I instancji, ani sprzeczności dokonanej oceny dowodów z doświadczeniem życiowym, ani braku wszechstronności w ocenie dowodów, ani też bezzasadnego pominięcia dowodów, które miałyby prowadzić do wniosków odmiennych niż przedstawione przez Sąd w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Skarżąca w treści apelacji dokonuje jedynie własnej i korzystnej ze swojego punktu widzenia oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, a to w oparciu o subiektywne przekonanie o innej niż przyjął Sąd 1 instancji doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie. Podkreślić jednak należy, że subiektywny punkt widzenia i własna ocena dowodów przeprowadzona przez pozwaną, nie stanowi żadnej merytorycznej podstawy do zakwestionowania oceny materiału dowodowego oraz ustaleń Sądu 1 instancji. Naruszenie zasad swobodnej oceny dowodów nie może bowiem polegać na przedstawieniu przez pozwaną alternatywnego stanu faktycznego, lecz tylko na podważeniu przesłanek tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna, czemu jak wynika z analizy apelacji skarżąca nie sprostала.

W niniejszej sprawie Sąd I instancji w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy dokładnie i wyczerpująco uzasadnił zaskarżone rozstrzygnięcie, przedstawiając wnioski do jakich doszedł na jego podstawie. Skoro zatem Sąd I instancji z zebranego w sprawie materiału dowodowego wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to taka ocena niewątpliwie nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać.

W dalszej części odpowiedzi powód powoływał się na uzasadnienie Sądu I instancji.

Sąd Okręgowy , zważył co następuje:

Apelacja strony pozwanej nie jest uzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok jest trafny i odpowiada prawu. Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zgłoszonego roszczenia, a ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji nie narusza zasad określonych w art. 233 kpc. Postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd I instancji było wyczerpujące. Dlatego Sąd Okręgowy przyjął te ustalenia w całości za własne. Ponadto, Sąd Okręgowy podziela także w całości rozważania prawne zaprezentowane przez Sąd I instancji w pisemnych motywach wyroku, albowiem wynikają one z prawidłowo zastosowanych przepisów, a nadto odzwierciedlają stanowisko judykatury i doktryny. Stanowisko Sądu I instancji jest pełne i nie wymaga dodatkowego uzasadnienia.

Na wstępie wskazać należy, iż naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez stronę apelującą alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna. Zarzut przekroczenia swobodnej oceny dowodów, skutkującej błędnymi ustaleniami faktycznymi może być skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykażą przekroczenie swobody sędziowskiej w zakresie któregoś z powyżej wymienionych kryteriów. A taka sytuacja nie ma w sprawie miejsca. Pozwany zarzuca Sądowi I instancji dokonanie błędnych ustaleń w zakresie stanu faktycznego. Tymczasem apelacja pozwanego nie zawiera nowych okoliczności, poza tymi które podnoszono w toku procesu w celu uzasadnienia stanowiska pozwanej.

Zdaniem Sądu Okręgowego trafnie ocenił Sąd I instancji, iż przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przedstawione powodowi przez pozwaną nie stanowiły ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w świetle zgromadzonego materiału dowodowego i ustalonego na jego podstawie stanu faktycznego .

Skoro pozwana tolerowała nielogowanie się do systemu, nie dała powodowi precyzyjnych wytycznych co do szkolenia, nie wskazała konkretnych osób szkolących, nie wydała mu dzienniczka szkolenia, który powinien był otrzymać , to nie może zarzucać powodowi, że dokonując obchodu stacji , który samodzielnie podjął, naruszył ciężko podstawowe

obowiązku pracownicze , zwłaszcza w kontekście zeznań świadka D. F., kierownika działu , który zeznał , że mówił powodowi by obejrzał sobie stację i się z nią zapoznał, co więcej zeznając podał, że jeżeli powód poszedł zapoznać się ze stacją to uważa, że dobrze zrobił (k. 263). Inny ze świadków P. W. (2) zeznał, że było stałą praktyką, że pracownicy opuszczali wcześniej miejsce pracy, z czego wynika, że pracodawca tolerował takie zachowanie pracowników.

W konsekwencji Sąd Rejonowy właściwie zastosował art. 45 k.p. w zw. z art. 47 k.p. i należycie ocenił zastosowanie przez pozwaną art. 52 k.p., co uczynił w świetle ustalonych okoliczności sprawy. Okoliczności te ustalił wzięwszy pod uwagę całokształt przeprowadzonego postępowania dowodowego , wbrew temu co podnosi pozwana w apelacji , a co wskazano powyżej powołując się na zeznania przytoczonych świadków. Zeznania powoda jedynie potwierdziły to co przytoczeni świadkowie ,w tym przełożony powoda podali.

Słusznie Sąd Rejonowy wskazał, że zachowanie powoda można ocenić jedynie jako lekkomyślne i celnie przytoczył orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1998r. , I PKN 456/98, dla wzmocnienia swojej argumentacji.

Reasumując, Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia, w tym rozważania prawne poczynione przez Sąd I instancji w zakresie oceny zgodności z prawem złożonego powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z wyżej wskazanych przyczyn apelacja pozwanego jako nieuzasadniona, podlega oddaleniu na mocy art. 385 kpc.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono po myśli art. 98 kpc w zw. z par. 9 ust.1 pkt 1 i § 10 ust.1. pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie. (Dz. U. z 2016r. poz. 1800).

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia