

Sygn. akt XXI Pa 40/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 maja 2019 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Rafał Młyński
Sędziowie:	SO Małgorzata Kosicka SR del. Krzysztof Kopciewski (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Aneta Strynowicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 maja 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa W. S.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 15 listopada 2018 roku sygn. akt VII P 221/18

1. oddala apelację;

2. zasądza od Przedsiębiorstwa (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na rzecz W. S. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sygn. akt XXI Pa 40/19

UZASADNIENIE

Ostatecznie modyfikując powództwo skierowane przeciwko pozwanemu Przedsiębiorstwu (...) sp. z o.o., powód W. S. odwołał się od wypowiedzenia mu umowy o pracę i wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 13 020 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za bezprawne i niezasadne wypowiedzenie umowy o pracę, a także o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwane Przedsiębiorstwo (...) sp. z o.o. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z 15 listopada 2018r., wydanym w niniejszej sprawie, Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

I zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 13.020 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 29 marca 2018r. do dnia zapłaty;

II. w pozostałym zakresie powództwo oddał;

III. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 651 zł tytułem opłaty od pozwu w zakresie uwzględnionego roszczenia od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy;

V. wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.490 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że W. S. zatrudniony był w Przedsiębiorstwie (...) sp. z o.o. w okresie od 25 czerwca 2012 r. do 31 maja 2018 r. ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku montera – specjalisty sieci wodociągowej (umowy o pracę w aktach osobowych).

Wysokość średniego miesięcznego wynagrodzenia powoda wynosiła 4 490 zł brutto (zaświadczenie, k. 44).

Do obowiązków powoda należało m.in. znakowanie sieci wodociągowych, wymiana wodomierzy, konserwowanie sieci i budowa przyłączy wodociągowych.

Zadania te były wykonywane przeważnie na zewnątrz, także w wykopach. Wiązały się z koniecznością dźwigania ciężarów do 30 kg, jednak agregat był wysuwany i nie wymagał przenoszenia, zaś ważącą około 30 kg pompę przenosiło wspólnie dwóch pracowników (zeznania S. P., k. 101-103, zapis audiowideo, k. 106, zeznania powoda, k. 103-104, zapis audiowideo, k. 106).

Powód świadczył pracę w godzinach od 7 do 15 w ramach 3-osobowej ekipy. U pozwanego praca była wykonywana albo w jednej z dwóch ekip 3-osobowych, albo w ekipie 2-osobowej. Ze względu na charakter zadań nie było możliwości samodzielnej pracy jednego pracownika (zeznania powoda, k. 103-104, zapis audiowideo, k. 106, zeznania S. P., k. 101-103, zapis audiowideo, k. 106).

Stanowisko montera – specjalisty sieci wodociągowej zajmowało 14 pracowników (zeznania S. P., k. 101-103, zapis audiowideo, k. 106).

Pracownicy pozwanego, w tym powód, pełnili również dyżury według miesięcznego grafiku, polegające na byciu w pogotowiu w razie nadzwyczajnych zdarzeń. Dyżurujący pracownik powinien być gotowy na odebranie telefonu od pracodawcy od godziny 15 do rana. W przypadku poważnych awarii mogła wystąpić konieczność pracy w porze nocnej (zeznania powoda, k. 103-104, zapis audiowideo, k. 106, zeznania S. P., k. 101-103, zapis audiowideo, k. 106).

Przełożonym powoda był S. P. (zeznania S. P., k. 101-103, zapis audiowideo, k. 106).

16 maja 2017 r. W. S. został uznany za zdolnego do wykonywania dotychczasowej pracy. Data następnego badania okresowego została wyznaczona na maj 2020 r. (orzeczenie lekarskie, cz. B akt osobowych).

Orzeczeniem z 8 listopada 2017 r. (...) do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w W. zaliczył powoda do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności z przyczyny oznaczonej symbolem (...), na czas określony, do 30 listopada 2020 r. Organ wskazał, że powód jest zdolny do podjęcia zatrudnienia na stanowisku pracy przystosowanym do potrzeb i ograniczeń osoby niepełnosprawnej (orzeczenie, k. 10-11).

Powód 11 lat wcześniej miał wymienianą zastawkę aortalną. O wydanie orzeczenia wystąpił w celu skrócenia wymiaru czasu świadczonej pracy oraz uniknięcia konieczności pełnienia dyżurów. Przedstawił je pracodawcy w listopadzie 2017 r. (zeznania powoda, k. 103-104, zapis audiowideo, k. 106).

Powód był jedynym niepełnosprawnym pracownikiem zatrudnionym w pozwanej spółce na stanowisku montera (zeznania S. P., k. 101-103, zapis audiowideo, k. 106).

22 listopada 2017 r. pracodawca skierował powoda na badania przez lekarza medycyny pracy (skierowanie, cz. B akt osobowych).

Orzeczeniem lekarskim nr (...) z 5 grudnia 2017 r. stwierdzono, że powód jest zdolny do wykonywania pracy na stanowisku montera – specjalisty sieci wodociągowej, jednak zakazano mu dźwigania ciężarów przekraczających 10 kg (orzeczenie lekarskie, k. 12).

Początkowo pracodawca umożliwił powodowi świadczenie pracy w wymiarze 7 godzin dziennie – od 7 do 14 oraz zapewnił mu dodatkową 15-minutową przerwę. Wykreślił także powoda z grafiku dyżurów (zeznania S. P., k. 101-103, zapis audiowideo, k. 106).

Następnie powód otrzymał ponowne skierowanie na badania, w którym wskazano, że na stanowisku pracy występują zmienne warunki atmosferyczne, praca w przestrzeni otwartej, duży wysiłek fizyczny, dźwiganie ciężarów do 30 kg, pełnienie dyżurów po godzinach pracy, dyspozycyjność po godzinach pracy w razie awarii, praca pod presją czasu (skierowanie, k. 13, zeznania T. S., k. 99-101, zapis audiowideo, k. 106, notatki służbowe, k. 45-46).

W odpowiedzi na ponowne skierowanie powoda na badania lek. M. S. poinformowała, że stan zdrowia powoda nie zezwala mu na pracę powyżej 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo oraz dźwigania powyżej 10 kg. Zwróciła się o znalezienie dla powoda stanowiska pracy uwzględniającego powyższe wymagania zdrowotne (pismo, k. 15).

Pracodawca odpowiedział, że aktualnie nie dysponuje stanowiskiem pracy dostosowanych do takich wymagań zdrowotnych (pismo, k. 47 cz. B akt osobowych).

W orzeczeniu lekarskim nr (...) z 30 stycznia 2018 r. stwierdzono, iż wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych powód utracił zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy (orzeczenie lekarskie, k. 16).

W. S. nie zgodził się z powyższym orzeczeniem i odwołał się od niego, w związku z czym 31 stycznia 2018 r. został skierowany do poradni konsultacyjnej medycyny pracy (skierowanie, k. 72).

Oświadczeniem z 2 lutego 2018 r. pracodawca rozwiązał umowę o pracę z powodem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 maja 2018 r.

Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano utratę przez powoda zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy na podstawie orzeczenia lekarskiego nr (...) wydanego w dniu 30.01.2018 r. przez lekarza medycyny pracy. Pracodawca wskazał, że nie może przenieść powoda do wykonywania innej pracy, gdyż nie ma wolnych miejsc pracy odpowiadających jego kwalifikacjom, na których praca nie zagrażałaby jego zdrowiu. Nie ma też żadnej możliwości dostosowania stanowiska pracy powoda do warunków, w których praca ta nie zagrażałaby jego zdrowiu.

W okresie wypowiedzenia powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (oświadczenie, k. 9).

Orzeczeniem lekarskim nr (...) z 7 marca 2018 r. nie stwierdzono przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania przez powoda pracy na stanowisku montera – specjalisty sieci wodociągowej, zaś datę kolejnego badania wyznaczono na 7 września 2018 r.

W jego treści błędnie wskazano, że zostało wydane na podstawie skierowania na badania lekarskie z 22 listopada 2017 r., ponieważ zostało wydane wskutek skierowania z 31 stycznia 2018 r. przez lek. M. S. (orzeczenie lekarskie, k. 30).

Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne co do istoty sporu.

Powód W. S. podnosił, iż wypowiedzenie mu umowy o pracę było niezasadne, gdyż zostało oparte na błędnym orzeczeniu lekarskim nr (...), zmienionym następnie orzeczeniem nr (...) nie stwierdzającym przeciwwskazań do wykonywania przez powoda pracy na stanowisku montera – specjalisty sieci wodociągowej.

Z kolei strona pozwana stała na stanowisku, że na mocy orzeczenia nr (...) stwierdzono całkowitą niezdolność powoda do pracy, natomiast pracodawca podjął starania, aby zorganizować pracę powoda w zgodzie z przepisami, jednak spowodowało to dezorganizację pracy zespołu, a ponadto nie miał możliwości wyeliminowania z pracy powoda niekorzystnych czynników, co spowodowało konieczność rozwiązania stosunku pracy.

Jako przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę pracodawca powołał utratę przez powoda zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy na podstawie orzeczenia lekarskiego nr (...), a także brak możliwości przeniesienia go do innej pracy lub dostosowania stanowiska pracy do jego potrzeb zdrowotnych.

Sąd uznał za bezsporne, że w orzeczeniu lekarskim nr (...) r. wydanym 30 stycznia 2018 r. stwierdzono, iż wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych powód utracił zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy. Pracodawca pomija jednak fakt, że powód odwołał się od powyższego orzeczenia, zatem w dacie złożenia mu oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę nie miało ono charakteru ostatecznego.

W wyniku odwołania powoda od orzeczenia nr (...) Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w P. Oddział w W. wydał orzeczenie lekarskie nr (...), w którym stwierdzono, że wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych powód jest zdolny do wykonywania pracy na stanowisku montera – specjalisty sieci wodociągowej w Przedsiębiorstwie (...) sp. z o.o.

Dlatego Sąd Rejonowy ocenił, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było przedwczesne. Pozwany powinien wstrzymać się z ewentualnym podjęciem decyzji w tym przedmiocie do czasu wydania orzeczenia przez organ odwoławczy. Wydanie orzeczenia nr (...) sprawiło, że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia – utrata przez powoda zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy – okazała się nieprawdziwa i jako taka nie mogła uzasadniać zakończenia stosunku pracy powoda.

W ocenie Sądu I instancji pozwany nie zdołał również wykazać, aby nie posiadał możliwości przystosowania stanowiska pracy powoda do warunków, w których praca ta nie zagrażałaby jego zdrowiu. Na pozwanym, zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., spoczywał ciężar wykazania tej okoliczności, jednakże pozwany nie zaoferował materiału dowodowego, który potwierdzałby zarówno konieczność poniesienia znacznych nakładów finansowych na potrzeby dostosowania miejsca pracy powoda do jego niepełnosprawności, jak i utrudnień w zakresie organizacji pracy w zakładzie.

Sąd wskazał, że stan zdrowia powoda nie wymagał wyposażenia jego stanowiska pracy w szczególnie sprzęt, gdyż z orzeczenia lekarskiego, później zmienionego, wynikało jedynie, że powód miał pracować o godzinę krócej od pozostałych, zdrowych pracowników (7 godzin dziennie, 35 godzin w tygodniu), korzystać z dodatkowej 15-minutowej przerwy oraz nie dźwigać ciężarów ważących więcej niż 10 kg. Stąd nie zasługiwało na poparcie stanowisko pracodawcy, iż w związku z niepełnosprawnością powoda musiałyby ponieść szczególnie wysokie koszty.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie dawał też podstaw do przyjęcia, iż konieczność skrócenia czasu pracy powoda, z uwagi na jego niepełnosprawność mogła w istotny sposób dezorganizować pracę u pozwanego pracodawcy. Z ustaleń poczynionych przez Sąd wynikało, że przy realizacji zadań montera sieci wodociągowej konieczne było stałe współdziałanie przynajmniej z jeszcze jedną osobą, to jednak powód świadczył pracę w zespole 3-osobowym, a tym samym nawet po zakończeniu przez niego pracy danego dnia, dwaj pozostali pracownicy mogli wspólnie kontynuować wykonywanie swoich obowiązków.

Z uwagi na powyższe należało zatem uznać, że przyczyny wskazane przez pozwanego w oświadczeniu z 2 lutego 2018 r. nie mogły uzasadniać rozwiązania stosunku pracy z W. S..

Sąd uznał za bezsporne, że powodowi przysługiwał trzymiesięczny okres wypowiedzenia, a średnia wysokość jego wynagrodzenia wynosiła 4 490 zł, zatem był uprawniony do dochodzenia z tytułu odszkodowania kwoty nieprzekraczającej 13 470 zł. Ostatecznie powód wnosił o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w kwocie 13 020 zł, która mieściła się w granicach zakreślonych przez powyższy przepis. W konsekwencji Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o. na rzecz powoda W. S. całą żadaną przez niego kwotę.

Powód wnosił o zasądzenie powyższej kwoty wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Za wezwanie pozwanego do spełnienia świadczenia uznać należy doręczenie mu odpisu pozwu, co nastąpiło 28 marca 2018 r. Wobec tego Sąd przyznał powodowi dochodzoną kwotę wraz z odsetkami od dnia następującego po dniu doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej, tj. od 29 marca 2018 r., do dnia zapłaty, oddalając powództwo o odsetki w pozostałym zakresie.

O kosztach procesu, Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800 ze zm.), zasądzając od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 zł.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2018.300 j.t.), Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 651 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, z wniesienia której powód jako pracownik wnoszący powództwo do sądu pracy był zwolniony na mocy art. 35 ust. 1 powołanej ustawy.

Na podstawie art. 477² § 1 zd. 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.490 zł, stanowiącej równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany, zaskarżając go w całości. Strona zarzuciła naruszenie:

1. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, sprzeczną z zasadami logiki oraz doświadczeniem życiowym ocenę dowodów, polegającą w szczególności na:

a) nieuzasadnionym przyjęciu, że wypowiedzenie umowy o pracę „zostało oparte na błędnym orzeczeniu lekarskim nr (...)”, podczas gdy zostało ono oparte przede wszystkim na stwierdzeniu utraty przez powoda zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy, co wynikało z orzeczenia o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności powoda wydanego przez (...) do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności ((...)), 8.11.2017 r. - co skutkowało w rezultacie nieuzasadnionym stwierdzeniem, że podane przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia nie są rzeczywiste;

b) nieprawidłowym ustaleniu, że utrata obowiązywania orzeczenia lekarskiego nr (...) spowodowała, że „wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia - utrata przez powoda zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy - okazała się nieprawdziwa”, podczas gdy utrata mocy obowiązującej orzeczenia nr (...) pozostała bez wpływu na prawdziwość podanej przyczyny wypowiedzenia - wobec czego należało przyjąć, że przyczyna ta ma rzeczywisty charakter;

c) częściowej odmowie dania wiary zeznaniom świadków: T. S. i S. P., w sytuacji gdy zeznania te miały spójny i logiczny charakter oraz wykazywały pełną zbieżność ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym – co powinno skutkować przyjęciem, że zasługują one na wiarę w całości;

d) oparciu się przy rozstrzygnięciu na całokształcie uznanych za wiarygodne zeznań powoda, w sytuacji gdy zeznania te stały, w ich istotnej części, w ewidentnej sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym - co powinno skutkować przyjęciem, że stanowią one wyraz subiektywnego poglądu powoda na sprawę i jako takie nie mogą stanowić podstawy rozstrzygnięcia;

e) poprzestaniu przez sąd na lakonicznym wskazaniu, że „pozwany nie zaferował materiału dowodowego”, który potwierdzałby m.in. istnienie utrudnień w zakresie organizacji pracy oraz potrzebę dostosowania miejsca pracy powoda do jego niepełnosprawności, podczas gdy złożone przez pozwaną i niekwestionowane przez sąd dokumenty, a także spójne i logiczne zeznania świadków powinny skutkować przyjęciem, że takt materiał dowodowy został przez Pozwaną przedstawiony;

f) przyjęciu przez Sąd, że nie zostało wykazane, iż konieczność skrócenia czasu pracy powoda z uwagi na jego niepełnosprawność mogła w istotny sposób dezorganizować pracę u pozwanej, podczas gdy w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy należało przyjąć, że okoliczność ta została przez pozwaną wykazana.

2) art. 233 § 1 k.p.c. w z w. z art. 4 ust. 2 i ust. 5, art. 15 ust. 2 i ust. 3, art. 16 ust. 1 pkt 2), art. 19 ust. 1 i art. 23a ust. 1 i 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U.2018 poz. 511 t.j ze zm., dalej jako „u.r.z.s.”), poprzez dowolną, sprzeczną z zasadami logiki oraz doświadczeniem życiowym ocenę dowodów, polegającą w szczególności na:

a) bezpodstawnym przyjęciu, że powód był w zdolny do wykonywania dotychczasowej pracy, podczas gdy wniosek taki pomija okoliczność, że orzeczenie lekarskie nr (...) określa zdolność powoda do wykonywania dotychczasowej pracy w warunkach przystosowanych do orzeczonej wcześniej wobec powoda niepełnosprawności, przy konieczności uwzględnienia wymogów i ograniczeń wynikających z przepisów u.r.z.s., wobec czego należało przyjąć, że powód nie był zdolny do wykonywania dotychczasowej pracy;

b) błędnym ustaleniu, że konieczność przystosowania stanowiska pracy powoda wynikała jedynie z „orzeczenia lekarskiego, później zmienionego”, podczas gdy konieczność ta wynikała z obowiązującego do 30.11.2020 r. orzeczenia o niepełnosprawności (...) i z obowiązujących przepisów u.r.z.s.;

3) art. 477² § 1 k.p.c. - poprzez nieuzasadnione, wobec braku podstaw do uwzględniania powództwa, nadanie wyrokowi rygору natychmiastowej wykonalności w części stanowiącej równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, w sytuacji gdy powództwo powinno podlegać oddaleniu.

4) art. 30 § 4 k.p.- przez jego niewłaściwe zastosowanie w stanie faktycznym niniejszej sprawy, polegające na przyjęciu, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były nieprawdziwe i nie mogły uzasadniać rozwiązania stosunku pracy z powodem, podczas gdy brak było podstaw do takiego ustalenia - co powinno skutkować przyjęciem, że przyczyny podane w wypowiedzeniu zostały prawidłowo wskazane i miały rzeczywisty charakter, wobec czego spełniały wymogi wynikające z powyższego przepisu;

2. art. 45 § 1 w zw. z art. 47¹ k.p. - przez jego niewłaściwe zastosowanie w stanie faktycznym niniejszej sprawy i zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w związku z ustaleniem, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, podczas gdy wypowiedzenie umowy o pracę było prawidłowe i uzasadnione - co powinno skutkować oddaleniem żądania zapłaty odszkodowania.

Wskazując na powyższe strona wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa w całości; zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, według norm przepisanych; orzeczenie na podstawie art. 338 § 1 k.p.c. o zwrocie świadczenia spełnionego przez pozwaną na rzecz powoda w wykonaniu pkt V zaskarżonego wyroku, tj. kwoty 4.490 zł, w zakresie której wyrokowi sądu I instancji nadany został rygor natychmiastowej wykonalności.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o oddalenie apelacji pozwanego w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

apelacji pozwanego była bezzasadna.

Sąd Okręgowy podziela w ustalenia faktyczne Sądu I instancji poczynione w toku postępowania i przyjmuje je za własne. Sąd Rejonowy w sposób wszechstronny rozważył wszystkie przeprowadzone dowody i w sposób zgodny z zasadami oceny materiału dowodowego wynikającymi z art. 233 k.p.c. wyprowadził wnioski, stanowiące podstawę zapadłego rozstrzygnięcia. Zdaniem Sądu Okręgowego prawidłowo dokonano także ustaleń stanu prawnego, właściwego dla zawisłego sporu, oraz jego wykładni. Dokonana subsumcja doprowadziła do prawidłowego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Analiza zaskarżonego rozstrzygnięcia w oparciu o materiał dowodowy zebrany w sprawie i zarzut apelacji prowadzi do wniosku, że Sąd I instancji nie dopuścił się zarzucanych mu uchybień.

Sąd Okręgowy uznał, że nie zasługiwały na uwzględnienie zarzuty apelacji odnośnie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Pozwany pragnąc podważyć ocenę dowodów zastosowaną przez Sąd Rejonowy powinien wykazać istotne błędy logicznego rozumowania, sprzeczności dokonanej przez sąd oceny z doświadczeniem życiowym, brak wszechstronności, czy bezzasadne pominięcie dowodów, które mogłyby prowadzić do wniosków odmiennych aniżeli te, które stanowiły podstawę rozstrzygnięcia. Pozwany podnosząc przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów nie może ograniczyć się do przedstawienia własnej oceny materiału dowodowego. Niewystarczające jest także wskazanie stanu faktycznego, który zdaniem pozwanego odpowiada rzeczywistości.

Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w przepisie art. 233 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału", a zatem z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Taki pogląd reprezentowany jest także w bogatym orzecznictwie Sądu Najwyższego, m.in. w wyroku z dnia 24 marca 1999 roku, sygn. I PKN 632/98 (OSNAPiUS 2000, nr 10, poz. 382) i w postanowieniu z dnia 11 lipca 2002 r. o sygn. IV CKN 1218/00. Jak ujmuje się w literaturze, moc dowodowa oznacza siłę przekonania uzyskaną przez sąd wskutek przeprowadzenia określonych środków dowodowych na potwierdzenie prawdziwości lub nieprawdziwości twierdzeń na temat okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Wiarygodność zaś decyduje o tym czy określony środek dowodowy zasługuje na wiarę ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności.

Przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyr. SN z dn. 10.06.1999 roku, sygn. II UKN 685/98).

By skutecznie postawić zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. należy wykazać, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. To bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. Jeśli więc z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać choćby w równym stopniu, na podstawie tego samego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej, albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie mogą być skuteczne, gdyż pozwany nie wykazał, aby Sąd Rejonowy dopuścił się błędnej oceny dowodów, a argumenty apelacji w tym zakresie mają charakter swobodnej polemiki ze stanowiskiem nie wykazując przy tym błędu, który mógłby się stać podstawą do uchylenia zaskarżonego wyroku. W szczególności nie budzi zastrzeżeń Sądu odwoławczego dokonana przez Sąd I instancji ocena dowodów z załączonych do akt dokumentów oraz zeznań przesłuchanych w sprawie świadków.

W myśl przepisu art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. każda ze stron stosunku pracy ma prawo rozwiązać umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, o czym stanowi treść art. 30 § 4 k.p. Ponadto, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 kp).

Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek podawania w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, o czym stanowi treść art. 30 § 4 k.p. Od podania przyczyny wypowiedzenia ustawodawca uzależnił ważność złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli, chociaż nie sprecyzował w art. 30 § 4 k.p. ani sposobu określenia przyczyny, ani stopnia jej szczegółowości. Obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, wynikający z art. 30 § 4 k.p., ma nie tylko formalny charakter, ale związany jest z oceną zasadności dokonanego wypowiedzenia. Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy a drugie – jej zasadności. Sprostanie wymaganiom, określonym w art. 30 § 4 k.p., polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczyna musi być uzasadniająca, to znaczy taka, której zaistnienie uzasadnia sięgnięcie przez pracodawcę do instytucji rozwiązania umowy o pracę, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy (wyr. SN z dn. 28.07.1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000/21/787; wyr. SN z dn. 19.02.2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723).

Przepis art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu, stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyr. SN z dn. 9.03.2010 r., I PK 175/09; wyr. SN z dn. 15.11.2006 r., I PK 112/06). Przyczyna powinna być rzeczywista i konkretna, aby pracownik mógł ocenić, czy wypowiedzenie mu umowy o pracę jest - jego zdaniem - uzasadnione i czy w związku z tym warto podejmować obronę przez wniesienie do sądu pracy odwołania od wypowiedzenia, a ponadto, aby sąd pracy mógł ocenić prawdziwość (rzeczywistość) tej przyczyny. Badanie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia powinno się odbyć w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy, zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu.

Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności, uściślających tę przyczynę. Wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Chodzi o precyzyjne wskazanie, co jest przyczyną wypowiedzenia. Natomiast stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów będzie już zależał od tego, jaka przyczyna została pracownikowi podana i jakie są uwarunkowania konkretnego przypadku. Wymóg konkretności może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. Konkretyzacja przyczyny tj. wskazanie konkretnego zdarzenia (zachowania), z którym łączy się zarzut stawiany pracownikowi i usprawiedliwiający rozwiązanie z nim stosunku pracy, może zatem nastąpić poprzez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o rozwiązaniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (wyr. SN z dn. 2.09.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577; wyr. SN z dn. 13.04.2005 r., II PK 251/04; wyr. SN z dn. 19.02.2009 r., II PK 156/08; wyr. SN z dn. 11.01.2011 r., I PK 152/10).

W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności

wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu (art. 45 § 1 k.p.)

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 1 kwietnia 2014 roku (I PK 244/13), wskazał, że istnieje różnica między przyczyną wypowiedzenia, o której mowa w art. 30 § 4 k.p. a uzasadnionym wypowiedzeniem z art. 45 § 1 k.p. Przyczyna wypowiedzenia nawet, gdy jest prawdziwa, może nie uzasadniać wypowiedzenia. Pracownik może ją kwestionować, powołując się na okoliczności dotyczące jego pracy (staż, stosunek do obowiązków pracowniczych, kwalifikacje), wskazujące na niezasadność wypowiedzenia. Może też powołać się na okoliczności uzasadniające postawienie pracodawcy zarzutu nadużycia prawa podmiotowego (zasady współżycia społecznego).

W niniejszej sprawie oświadczeniem z 2 lutego 2018 r. pracodawca rozwiązał umowę o pracę z powodem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 maja 2018 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano utratę przez powoda zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy na podstawie orzeczenia lekarskiego nr (...) wydanego 30.01.2018 r. przez lekarza medycyny pracy. Pracodawca wskazał, że nie może przenieść powoda do wykonywania innej pracy, gdyż nie ma wolnych miejsc pracy odpowiadających jego kwalifikacjom, na których praca nie zagrażałaby jego zdrowiu. Nie ma też żadnej możliwości dostosowania stanowiska pracy powoda do warunków, w których praca ta nie zagrażałaby jego zdrowiu.

W ocenie Sądu Okręgowego wskazana powyżej przyczyna wypowiedzenia zmieniającego była zrozumiała dla pracownika i konkretna. Analiza zgromadzonego materiału dowodowego nie pozwoliła jednak uznać jej za uzasadnioną.

Pracodawca w treści oświadczenia jednoznacznie określił co jego zdaniem było przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę. Przede wszystkim w przywołanym dokumencie wprost określono, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest utrata przez powoda zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy na podstawie orzeczenia lekarskiego nr (...) wdanego przez lekarza medycyny pracy. Dlatego całkowicie bezzasadne pozostają twierdzenia pracodawcy, aby odniesienie się w tym dokumencie do orzeczenia lekarskiego nr (...) miało wyłącznie niefortunny charakter oraz, żeby okoliczność ta pozostawała bez wpływu na rzeczywisty powód wypowiedzenia. Należy bowiem podkreślić chronologię wydarzeń. 8 listopada 2017 r. (...) do Spraw Orzekania Niepełnosprawności zaliczył powoda do stopnia niepełnosprawności – umiarkowanego. 5 grudnia 2017 r. wydane zostało orzeczenie lekarskie nr (...), którym powód został uznany zdolnym do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Mimo to 16 stycznia 2018 r. pozwany ponownie skierował powoda na badania lekarskie. 30 stycznia 2018 r. wydane zostało orzeczenie lekarskie nr (...), od którego powód się odwołał. Mimo to 2 lutego 2018 r. pozwany wypowiedział łączącą go z powodem umowę o pracę.

W ocenie Sadu Okręgowego należy podkreślić, że od chwili kiedy powód przeszedł operację wstawienia zastawki aortalnej minęło 11 lat. Powód w tym czasie wykonywał swoją pracę w sposób nie budzący żadnych zastrzeżeń. Motywacja powoda odnośnie wystąpienia w 2017 r. o orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, nie podlegała ocenie Sądu. Jednak sam fakt uzyskania przez powoda orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, nie stanowił przyczyny uzasadniającej wypowiedzenia umowy o pracę. Konsekwencją uzyskania orzeczenia o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności jest skierowanie pracownika do lekarza medycyny pracy. To on określa warunki w jakich pracownik może lub ze względu na swoje uwarunkowania nie może wykonywać pracy. Dla pozwanego orzeczenie lekarskie nr (...) stanowiło podstawę wypowiedzenia umowy o pracę z powodem. Pozwany wstrzymywał się tylko z wypowiedzeniem umowy do czasu jego uzyskania. W wyniku wydania orzeczenia lekarskiego nr (...) powód miał świadomość, że stwierdzenie u niego umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie oznaczało automatycznie utraty zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy.

Wydanie w trybie odwoławczym orzeczenia nr (...) uchyliło orzeczenie nr (...), co w ocenie Sądu przesądziło o bezpodstawności wypowiedzenia umowy o pracę w części, w jakiej pozwany powoływał się na jego treść. Skoro bowiem w wyniku przeprowadzenia procedury odwoławczej stwierdzono, że powód był zdolny do wykonywania pracy na

stanowisku (...) Sieci Wodociągowej, to nie sposób przyjąć za pozwanym, że mimo wszystko powód zdolności tej nie posiadał z uwagi na sam fakt istnienia po jego stronie orzeczenia o niepełnosprawności.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie zasługiwały na uwzględnienie zarzuty odnoszące się do zeznań świadków. Zeznania T. S. nie zasługiwały na wiarę co do twierdzeń, że stanowiska pracy powoda nie dało się przystosować do wymagań wynikających z orzeczenia lekarskiego, więc pracodawca musiałby stworzyć nowe stanowisko specjalnie dla powoda, a także że pracownicy wykonują pracę tylko w 2-osobowych zespołach. Wskazać należy, iż w aktach sprawy brak jest jakiegokolwiek przekonującego materiału dowodowego wskazującego, aby pracodawca nie miał możliwości skrócenia czasu pracy powoda do 7 godzin dziennie oraz takiego zaplanowania pracy, aby powód nie musiał podnosić przedmiotów cięższych niż 10 kg. Dodatkowo zarówno powód, jak i jego przełożony wskazywali, że praca była wykonywana nie tylko w 2, ale też w 3 osobowych zespołach. Również zeznania świadka S. P. zaprzeczały tym zeznaniom w tym zakresie.

Zeznania S. P. okazały się niewiarygodne, co do stwierdzenia, iż stanowiska pracy powoda nie dało się przystosować do wymagań wynikających z orzeczenia lekarskiego, bowiem okoliczność ta nie została w toku sprawy poparta innymi dowodami. Dodatkowo nie sposób uznać za wiarygodne twierdzenia świadka, że podział pracowników na ekipy 3-osobowe był nieuzasadniony, w sytuacji, gdy świadek sam przyznał, że zdarzało się wykonywanie pracy w takich właśnie zespołach. Tym samym zeznania świadka są wewnętrznie sprzeczne, a także stoją w sprzeczności z wiarygodnymi zeznaniami powoda.

W ocenie Sądu Okręgowego zasady doświadczenia życiowego oraz logiki pozwalają dojść do wniosku, że przy pracy w zespole 3 osobowym, zachodziła faktycznie możliwość takiego podziału obowiązków pomiędzy członków zespołu, aby powód nie musiał dźwigać ciężarów powyżej 10 kg. Odpowiedni podział obowiązków pozwoliłby również uniknąć sytuacji, w której dodatkowa 15-minutowa przerwa przysługująca powodowi dezorganizowałaby pracę reszty zespołu. To samo dotyczy sytuacji kiedy powód wcześniej kończyłby pracę, gdyż pozostali pracownicy z zespołu mogliby ją dalej kontynuować.

Zdaniem Sądu odwoławczego należy również podkreślić, że zeznania świadka S. P., w zakresie w jakim zeznał on, że aktualnie wykonywano pracę w zespołach 4 osobowych, poddawały w wątpliwość treść notatki służbowej z 17 stycznia 2018 r. Z jej treści wynika bowiem, że status powoda doprowadził do trudności w opracowaniu nowego grafiku dyżurów i w efekcie do przejścia z dyżurów 8 osobowych na dyżury 4 osobowe. Zdaniem Sądu zasady doświadczenia życiowego pozwalają przyjąć, że gdyby ww. zmiana została dokonana z uwagi na status powoda, to po wypowiedzeniu mu umowy o pracę pozwany powróciłby do dyżurów 8 osobowych, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Tym samym nie sposób przyjąć, iż orzeczenie o niepełnosprawności powoda prowadziło do dezorganizacji pracy u pozwanego.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, aby dostosowanie stanowiska pracy powoda do jego ograniczeń wiązało się z wysokimi kosztami. Zdaniem Sądu pozwany wręcz nie przedstawił żadnych dowodów, aby musiał z tego tytułu ponosić dodatkowe koszty w odniesieniu do powoda. W ocenie Sądu Okręgowego tylko wykazanie takiej okoliczności mogłoby stanowić podstawę do ustalenia, iż dalsze kontynuowanie zatrudnienia było niecelowe, a w związku z tym mogłoby ewentualnie uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę. Pozwany podnosił, iż nie miał możliwości dostosowania stanowiska pracy powoda ze względu na takie zmienne jak temperatura, wilgotność, czy hałas. Zdaniem Sądu negatywny wpływ wszystkich tych czynników można zniwelować poprzez odpowiednie wyposażenie pracownika, czy to w odpowiednie upranie, czy też np. środki ochronne na uszy lub oczy. Sam obowiązek zniwelowanie negatywnego działania takich czynników nie dotyczy wyłącznie osób z orzeczeniem o niepełnosprawności, a należy do obowiązków pracodawcy.

Reasumując w ocenie Sądu odwoławczego nie można uznać za udowodnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę powoda. Pozwany przedwcześnie wypowiedział łączącą strony umowę o pracę, gdyż w momencie wypowiedzenia stosunku pracy orzeczenie lekarskie nr (...) nie miało charakter ostatecznego. Ponadto rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem dla pracodawcy nie był stan zdrowia powoda, a rzekoma dezorganizacja pracy

jaka wiązała się przywilejami jakie z tego tytułu przysługiwały powodowi. Pracodawca nie chciał uszanować takiego stanu, dlatego ponownie skierował powoda do lekarza medycyny pracy pomimo, że istniało już legalne orzeczenie wskazujące, że powód może wykonywać swoją pracę. Orzeczenie z 30 stycznia 2018 r.

nr (...) zostało zmienione po skutecznym odwołaniu się przez powoda, dlatego również w chwili wydawania wyroku przez Sąd II instancji, nie istniały przeszkody do wykonywania przez powoda pracy u pozwanego. Dlatego też powoływanie się obecnie przez pozwanego na istnienie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności powoda, jako prawdziwej przyczyny rozwiązania stosunku pracy, stanowi zdaniem Sądy wyłącznie próbę konwalidowania wadliwego rozwiązania stosunku pracy. Sama przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy jest natomiast nieaktualna oraz nieuzasadniona.

Należy podkreślić, że nawet orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy nie jest przeszkodą do podjęcia pracy przez pracownika. W takiej sytuacji pracodawca byłby zobligowany do skierowania pracownika do lekarza medycyny pracy w celu oceny jaką pracę może on wykonywać. Dlatego też wbrew zarzutom apelacji nie można łączyć ze sobą orzeczenia o stopniu niepełnosprawności oraz orzeczenia o możliwości wykonywania pracy. Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

Na podstawie art. 108 § 1 zd. 1 k.p.c. Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. O kosztach procesu w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. zgodnie, z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W niniejszej sprawie pozwany zobowiązany jest do zwrotu powodowi kosztów związanych z zastępstwem procesowym przed Sądem II instancji. Dlatego Sąd Okręgowy na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800) w sprawie opłat za czynności adwokackie, zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Małgorzata Kosicka Rafał Młyński Krzysztof Kopicewski