

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 23 stycznia 2019 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi oddalił powództwo M. S. skierowane przeciwko Uniwersytetowi (...) w Ł. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Ponadto Sąd nie obciążył powódki kosztami procesu.

Sąd Rejonowy oparł się na następujących ustaleniach.

Powódka była zatrudniona na Uniwersytecie (...) od dnia 1 października 2008 roku, w tym od dnia 1 października 2009 roku na podstawie mianowania na czas nieokreślony, na stanowisku adiunkta posiadającego stopień naukowy doktora w Zakładzie (...) w Katedrze Językoznawstwa Niemieckiego i Stosowanego na Wydziale Filologicznym. Pismem z dnia 24 czerwca 2013 roku pozwany (...) rozwiązał z powódką stosunek pracy z dniem 30 września 2013 roku z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, Wskazano, iż przyczyną rozwiązania umowy jest trudna sytuacja finansowa Uczelni i brak dostatecznych środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych na Wydziale Filologicznym (...). W związku z powyższym likwidacji miało ulec stanowisko adiunkta w Katedrze Językoznawstwa Niemieckiego i Stosowanego, na którym powódka była zatrudniona. W okresie od 26 czerwca 2013 roku do dnia 18 lipca 2013 roku powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby. W wyniku złożonego wniosku do Komisji Pojednawczej (...), wypowiedzenie umowy zostało uznane za nieuzasadnione i w dniu 12 lipca 2013 roku powódce zostało wysłane pismo anulujące wypowiedzenie stosunku pracy. W okresie od 19 lipca 2013 roku do 20 sierpnia 2013 roku powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym. W okresie od 4 września 2013 roku do 16 września 2013 roku powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego z tytułu konieczności sprawowania opieki nad małoletnim dzieckiem. W okresie od 28 września 2013 roku do 31 grudnia 2013 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego z tytułu konieczności sprawowania opieki nad małoletnim dzieckiem w okresach: od 2 do 10 stycznia 2014 roku, od 13 do 17 stycznia 2014 roku, od 20 do 24 stycznia 2014 roku, od 27 do 31 stycznia 2014 roku, od 3 do 14 lutego 2014 roku, od 17 do 21 lutego 2014 roku, od 24 do 28 lutego 2014 roku, od 3 do 7 marca 2014 roku, od 10 do 14 marca 2014 roku, od 17 do 20 marca 2014 roku.

W okresach od 24 marca 2014 roku do 2 maja 2014 roku, od 5 maja 2014 roku do 16 maja 2014 roku oraz od 19 maja 2014 roku do 27 września 2014 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

W dniu 10 kwietnia 2014 roku pracownicy katedry otrzymali wiadomość elektroniczną z prośbą o przysłanie terminów urlopów wypoczynkowych do dnia 15-ego kwietnia. W dniu 15 kwietnia 2014 roku powódka odpowiedziała w formie elektronicznej, iż wnioskuje o udzielenie urlopu od dnia 14 lipca 2014 roku. Na początku lipca 2014 roku powódka otrzymała informację, iż profesor S. nie wyraził zgody na udzielenie powódce urlopu wypoczynkowego od dnia 14 lipca 2014 roku. W dniu 10 lipca 2014 roku powódka w wiadomości elektronicznej poinformowała Dziekana o zaistniałej sytuacji, wnosząc o wyciągnięcie konsekwencji służbowych w stosunku do profesora oraz o pisemne potwierdzenie zgody na zgłoszony zgodnie z planem urlopów termin urlopu wypoczynkowego powódki w wymiarze 36 dni poczynając od dnia 14 lipca 2014 roku.

W piśmie z dnia 30 września 2014 roku, odebranych w dniu 3 października 2014 roku, pracodawca poinformował powódkę, iż w związku z wykorzystaniem z dniem 27 września 2014 roku 182 dni zwolnienia lekarskiego traktuje jej nieobecność w dniu 28 września 2014 roku jako nieobecność usprawiedliwioną niepłatną. Jednocześnie poinformowano powódkę, iż może się starać o świadczenie rehabilitacyjne, a w przypadku powrotu do pracy konieczne będzie przeprowadzenie badań kontrolnych przez lekarza uprawnionego do badań profilaktycznych. W dniu 9 września 2014 roku pracodawca zwrócił się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z prośbą o ustalenie okresu zasiłkowego powódki. W dniu 12 listopada 2014 roku pozwany otrzymał informację, iż okres zasiłkowy powódki upłynął z dniem 27 września 2014 roku, a liczony jest od dnia 24 marca 2014 roku. Wskazano, iż niezdolność do pracy powódki w okresach od 24 marca 2014 roku do 2 maja 2014 roku, od 5 maja 2014 roku do 16 maja 2014 roku oraz od

19 maja 2014 roku do 27 września 2014 roku spowodowana była tą samą chorobą, wobec czego podlegają zliczeniu do jednego okresu zasiłkowego.

Po dniu 27 września 2014 roku powódka była nadal niezdolna do pracy z powodu choroby, w okresach od 1 do 21 listopada 2014 roku, od 24 do 28 listopada 2014 roku oraz od 1 grudnia do 8 grudnia 2014 roku.

W dniu 13 listopada 2014 roku zostało powódce wysłane pismo o rozwiązaniu z nią stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który swój bieg miał rozpocząć od 1 grudnia 2014 roku, w związku z czasową niezdolnością do pracy trwającą dłużej niż okres zasiłkowy. Jako podstawę rozwiązania stosunku pracy wskazano art. 123 ust. 2 i art. 124 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym. Przedmiotowe pismo powódka odebrała w dniu 16 listopada 2014 roku. Powódka przekazała pracodawcy informację o powrocie do zdrowia w dniu 8 grudnia 2014 roku. W dniu 11 grudnia 2014 roku powódka otrzymała zaświadczenie o zdolności do pracy od dnia 22 listopada 2014 roku.

Z dniem 29 grudnia 2014 roku na podstawie art. 167¹ kodeksu pracy powódce udzielono urlopu wypoczynkowego w wymiarze 36 dni roboczych.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd Rejonowy uznał powództwo za bezzasadne. Na wstępie wskazać należy, że stosunek pracy łączący powódkę z pozwaną Uczelnią nie wynikał z umowy o pracę, lecz jego podstawą było mianowanie.

Przyczyny rozwiązania stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego wskazane były zaś w art. 124 i art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku - Prawo o szkolnictwie wyższym, obowiązującej na dzień wypowiedzenia powódce umowy o pracę (Dz. U. z 2012 r., poz. 527 t. j. z dnia 23 maja 2012 roku).

Zgodnie z art. 123 ust. 1 tej ustawy stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany: w drodze porozumienia stron, przez wypowiedzenie dokonane przez jedną ze stron oraz bez wypowiedzenia. Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (art. 123 ust. 2 ustawy).

Art. 124 powołanej ustawy, mając na względzie wzmoczoną trwałość stosunku pracy z mianowania, formułuje zamknięty katalog przyczyn rozwiązania z mianowanym nauczycielem akademickim stosunku pracy za wypowiedzeniem. Zgodnie z treścią tego przepisu rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim w przypadkach enumeratywnie wymienionych w ustawie, a mianowicie w razie:

- czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza okres zasiłkowy, a w przypadku stwierdzenia przez uprawnionego lekarza poprawy stanu zdrowia i możliwości powrotu do pracy, jeżeli okres ten przekracza dwa lata;
- wszczęcia postępowania w sprawie likwidacji uczelni;
- otrzymania przez nauczyciela akademickiego oceny negatywnej, o której mowa w art. 132;
- podjęcia lub wykonywania przez nauczyciela akademickiego dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora, o której mowa w art. 129 ust. 1 i 10.

Wypowiedzenie stosunku pracy łączącego strony, spowodowane zostało czasową niezdolnością do pracy powódki trwającą dłużej niż okres zasiłkowy. W ocenie Sądu zgromadzony materiał dowodowy wykazał w sposób kategoryczny, że pracodawca w sposób prawidłowy określił, iż okres zasiłkowy powódki upłynął z dniem 27 września 2014 roku.

Zgodnie z treścią art. 8 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2014 roku poz. 159 t.j.) - stosowanej odpowiednio - zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby lub niemożności wykonywania pracy z

przyczyn określonych w art. 6 ust. 2 - nie dłużej jednak niż przez 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży - nie dłużej niż przez 270 dni.

W przedmiotowej sprawie pozwana Uczelnia zwróciła się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z prośbą o ustalenie okresu zasiłkowego powódki. W dniu 12 listopada 2014 roku pozwany otrzymał informację, iż okres zasiłkowy powódki upłynął z dniem 27 września 2014 roku, a liczony jest od dnia 24 marca 2014 roku. Wskazano, iż niezdolność do pracy powódki w okresach od 24 marca 2014 roku do 2 maja 2014 roku, od 5 maja 2014 roku do 16 maja 2014 roku oraz od 19 maja 2014 roku do 27 września 2014 roku spowodowana była tą samą chorobą, wobec czego podlegają zliczeniu do jednego okresu zasiłkowego.

Mając na uwadze powyższe rozważania, przyjąć należy, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania, wskazana w oświadczeniu pozwanego (...) w Ł., jest prawdziwa i rzeczywista.

Wypowiedzenie stosunku pracy łączącego powódkę z pozwanym Uniwersytetem (...) w Ł., spełnia też wymogi formalne, albowiem oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu tego stosunku za wypowiedzeniem nastąpiło na piśmie, w oświadczeniu pracodawcy została wskazana przyczyna uzasadniająca to wypowiedzenie oraz zostało zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Niezasadnym pozostaje zarzut powódki dotyczący się naruszenia przez pracodawcę art. 41 k.p.

Bezspornym w sprawie pozostaje, iż w dniu doręczenia powódce wypowiedzenia stosunku pracy (tj. 16 listopada 2014 roku), powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby (po wyczerpaniu okresu zasiłkowego).

Należy jednak podkreślić, iż rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym zostało uregulowane w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym w sposób całościowy i wyczerpujący, co prowadzi do uznania, że art. 41 K.p. reguluje wyłącznie zakazy wypowiedzania umów o pracę, a zatem nie można go odnosić do zakazu wypowiedzania pozaumownych stosunków pracy z mianowania, ani wprost, ani odpowiednio, ani per analogiam. Na marginesie wypada wspomnieć, iż nie ma w sprawie żadnego znaczenia okoliczność, iż w dniu 11 grudnia 2014 roku powódka uzyskała zaświadczenie od lekarza o odzyskaniu zdolności do pracy z dniem 22 listopada 2014 roku. Dzień odzyskania zdolności do pracy przypadał bowiem na datę następującą po wręczeniu powódce wypowiedzenia.

Niezasadnym pozostaje także zarzut powódki sprzecznego z prawem nieudzielenia jej urlopu wypoczynkowego, który przerwałby okres niezdolności do pracy wliczanej do okresu zasiłkowego, a o który powódka wnioskuje w przewidzianym przez pracodawcę terminie.

Urlop wypoczynkowy nauczycieli akademickich powinien być udzielany w okresie wolnym od zajęć dydaktycznych. Z zebranego materiału dowodowego wynika, iż w okresie przypadającym na dni wnioskowanego przez powódkę urlopu powódka pozostawała niezdolna do pracy wskutek choroby, a zatem zgodnie z treścią art. 165 pkt 1 kodeksu pracy pracodawca, nawet gdyby udzielił powódce wnioskowanego urlopu od dnia 14 lipca 2014 roku, byłby zobligowany do przesunięcia jej urlopu na termin późniejszy.

W ocenie Sądu skorzystanie przez pracodawcę z uprawnienia, wynikającego z art. 124 ust. 1 pkt 1 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym, dopuszczającego możliwość rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim w przypadku czasowej niezdolności do pracy nauczyciela spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza okres zasiłkowy, nie może w niniejszej sprawie być ocenione jako zachowanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W toku postępowania nie ustalono, aby rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów, zaś powódka nie wskazała z jakich innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną.

W świetle poczynionych w sprawie ustaleń należy uznać, iż pozwany rozwiązał z powódką umowę zgodnie z obowiązującym prawem, a przyczyna wskazana w piśmie rozwiązującym umowę okazała się konkretna, rzeczywista i zasadna. Z powyższych względów powództwo podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. Na koszty procesu składały się koszty zastępstwa procesowego strony pozwanej. Zgodnie z treścią art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Zastosowanie art. 102 k.p.c. nie wymaga wprawdzie odrębnego wniosku, choć pełnomocnik powódki wniósł o nieobciążanie powódki kosztami procesu. Nie obciążając powódki obowiązkiem zwrotu kosztów procesu w postaci kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej Sąd kierował się przede wszystkim faktem, iż strona pozwana nie oponowała przeciwko nieobciążaniu powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka, poprzez profesjonalnego pełnomocnika, zaskarżając go w całości i zarzucając naruszenie art.124 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku prawo o szkolnictwie wyższym, polegające na rozwiązaniu z powódką stosunku pracy, wskazując na czasową niezdolność do pracy spowodowaną chorobą przekraczającą okres zasiłkowy w sytuacji, gdy powódka zgłosiła gotowość do pracy i przedłożyła zaświadczenie od lekarza potwierdzające poprawę stanu zdrowia. Wskazano również w apelacji na zatrudnienie innego pracownika w sytuacji, gdy w wypowiedzeniu powoływano się na konieczność oszczędności.

Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości oraz o nieobciążanie kosztami postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu apelacji wskazano, że wyrok sądu I instancji jest dla powódki krzywdzący.

Strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje.

Apelacja jest całkowicie bezzasadna.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia oraz ocenę prawną, dokonaną przez Sąd I instancji i przyjmuje je jako własne.

W przedmiotowej sprawie strona powodowa zarzuciła naruszenie wyłącznie przepisu prawa materialnego w postaci art. 124 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku prawo o szkolnictwie wyższym. Z tego względu Sąd Okręgowy, uzupełnił materiał dowodowy o jeden dokument, a mianowicie statut (...), w wersji obowiązującej na dzień wręczenia powódce wypowiedzenia stosunku pracy. Sąd Okręgowy chciał być pewny, że akt prawa wewnętrznego nie zawierał jakichkolwiek dodatkowych warunków formalnych, które musiałyby zaistnieć przed wręczeniem wypowiedzenia z tej konkretnej przyczyny, którą podano powódce.

Analiza złożonego dokumentu pozwoliła na ocenę, że w sprawie strona pozwana spełniła wszystkie warunki, otwierające jej drogę do wypowiedzenia powódce stosunku pracy w oparciu o art. 124 powołanej ustawy, mając na względzie wzmożoną trwałość stosunku pracy z mianowania. Przepis ustawy formułuje zamknięty katalog przyczyn rozwiązania z mianowanym nauczycielem akademickim stosunku pracy za wypowiedzeniem. Zgodnie z treścią tego przepisu rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim w przypadkach enumeratywnie wymienionych w ustawie, w tym, w razie czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza okres zasiłkowy, a w przypadku stwierdzenia przez uprawnionego lekarza poprawy stanu zdrowia i możliwości powrotu do pracy, jeżeli okres ten przekracza dwa lata

Sąd Okręgowy ma również na względzie jeszcze jeden aspekt, znany z urzędu, a mianowicie taki, że powódka w tym samym czasie była zatrudniona w dwóch miejscach pracy tj. w pozwanym UE oraz Urzędzie Miasta Ł., gdzie również została zwolniona z powodu długotrwałej niezdolności do pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Istotą sporu stała się okoliczność, czy powódka faktycznie wykorzystała pełen okres zasiłkowy, co skłoniło pracodawcę do rozwiązania z nią stosunku pracy.

Strona powodowa, w toku procesu podnosiła, że okres zasiłkowy został błędnie obliczony, przez co doszło do wadliwego uznania, że dzień 27 września 2014 roku był ostatnim dniem zasiłkowym. Kwestia ta została ostatecznie rozstrzygnięta na niekorzyść powódki, co oznacza, że okres zasiłkowy upłynął z dniem 27 września 2014 roku. Podkreślić należy, że powódka nie złożyła wniosku o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego, chociaż była o takiej możliwości informowana i pouczana.

Powódka odwołała się także od decyzji ZUS, pozbawiającej ją prawa do zasiłku chorobowego za szereg okresów z lat 2009 – 2013. Zarzutem ze strony ZUS było świadczenie pracy zarobkowej podczas zwolnień lekarskich. Ponadto były zastrzeżenia co do jednostek chorobowych w kontekście zliczania okresów zasiłkowych.

Wyrokiem z dnia 29 stycznia 2018 roku, Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, w sprawie XU 693/17 uwzględnił częściowo odwołanie.

Powyższy wyrok jest prawomocny, ale nie ma znaczenia dla oceny niniejszej sprawy, bowiem data wyczerpania okresu zasiłkowego przez powódkę pozostała ta sama, czyli 27 września 2014 roku.

Mając na uwadze powyższe rozważania uznać należy zarzuty apelacyjne za bezzasadne.

Ponadto Sąd Okręgowy podziela zapatrywanie Sądu I instancji, że w niniejszej sprawie pracodawca miał prawo do rozwiązania z powódką stosunku pracy. Podkreślenia wymaga fakt, że po dniu 27 września 2014 roku powódka była nadal niezdolna do pracy.

W dniu 13 listopada 2014 roku zostało powódce wysłane pismo o rozwiązaniu z nią stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który swój bieg miał rozpocząć od 1 grudnia 2014 roku, w związku z czasową niezdolnością do pracy trwającą dłużej niż okres zasiłkowy. Jako podstawę rozwiązania stosunku pracy wskazano art. 123 ust. 2 i art. 124 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym. Przedmiotowe pismo powódka odebrała w dniu 16 listopada 2014 roku. Dopiero po otrzymaniu pisma i przeanalizowaniu swojej sytuacji powódka zaczęła starać się o dokument potwierdzający odzyskanie przez nią zdolności do pracy. Powódka przekazała pracodawcy informację o powrocie do zdrowia w dniu 8 grudnia 2014 roku. W dniu 11 grudnia 2014 roku powódka otrzymała zaświadczenie o zdolności do pracy od dnia 22 listopada 2014 roku.

Sekwencja powyższych zdarzeń nie pozostawia wątpliwości, że zaświadczenie wydane przez lekarza w dniu 11 grudnia 2014 roku o odzyskaniu zdolności do pracy rzekomo od dnia 22 listopada 2014 roku, miało na celu odwrócenie skutków wypowiedzenia wręzonego przez pozwanego.

W ocenie Sądu działania powódki nie mogą jednak przynieść zamierzonego skutku.

Po pierwsze, na dzień wręczenia wypowiedzenia (a dokładnie daty odebrania pisma o wypowiedzeniu stosunku pracy) powódka była nadal niezdolna do pracy.

Zwolnienia lekarskie w tym okresie przedstawiały się następująco: od dnia 1 listopada do dnia 21 listopada 2014 roku – zwolnienie chorobowe, dni 22 i 23 listopada 2014 roku przypadły w sobotę i niedzielę, od dnia 24 listopada do dnia 28 listopada 2014 roku – zwolnienie chorobowe, dni 29 i 30 listopada 2014 roku przypadły w sobotę i niedzielę, od dnia 1 grudnia do dnia 8 grudnia 2014 roku – zwolnienie w celu opieki nad dzieckiem.

Oznacza to, że za dni 22 i 23 listopada 2014 roku powódka nie miała zwolnienia lekarskiego, gdyż był to weekend, ale nie odzyskała zdolności do pracy, skoro już od 24 listopada 2014 roku ponownie wystawiono jej zwolnienie z tytułu choroby na dalsze dni.

Po drugie, nie można nie odnieść wrażenia, że wszystkie działania powódki, na przestrzeni ostatnich kilku lat zmierzały wyłącznie do tego, aby nie świadczyć pracy i korzystać ze zwolnień lekarskich, w tym zwolnień z tytułu opieki nad dzieckiem.

Strona powodowa nie podniosła w apelacji zarzutu naruszenia art. 233 Kpc. Oznacza to, że skarżąca akceptuje ustalenia faktyczne, poczynione przez sąd I instancji. To zaś prowadzi do konkluzji, że w świetle poczynionych ustaleń faktycznych, Sąd Rejonowy dokonał subsumpcji w sposób prawidłowy.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 385 kpc apelacja została oddalona.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie o art. 98 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z ust.3 oraz § 9 ust.1 pkt 1 i pkt 2 w zw. z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. Nr 2018, poz. 265). Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do nieobciążania powódki kosztami.

Po pierwsze wysokość kosztów nie jest wygórowana, a po drugie powódka wniosła apelację w sytuacji, gdy uzasadnienie sądu I instancji omawiało i wyjaśniło wszystkie kwestie sporne w tej sprawie. Wniesienie apelacji odbyło się więc na ryzyko strony powodowej.