

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 7 lipca 2020 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt X P 491/19 z powództwa S. G. przeciwko (...) (...) D. (...) Kadrowej w W. o odszkodowanie w punkcie 1 oddalił powództwo, nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanego (punkt 2).

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny:

Powód S. G. był zatrudniony w (...) począwszy od 2005 r. na podstawie umowy o pracę. Umowa była wielokrotnie zmieniana ostatnia zmiana nastąpiła aneksem w sierpniu 2018 r. Powód został zatrudniony na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony.

Do obowiązków powoda należało wykonywanie czynności z zakresu ochrony obiektów pracodawcy, a także uczestniczenie w konwojach środków pieniężnych oraz wykonywanie czynności jako kierowca pojazdu służbowego na podstawie posiadanych uprawnień i upoważnień, w tym przygotowanie pod względem technicznym pojazdu do drogi, zatankowanie niezbędnej ilości paliwa, dbałość o sprawność pojazdu i utrzymanie go w czystości, przestrzeganie przepisów o ruchu drogowym, zgłaszanie bezpośrednio przełożonemu wszelkich stwierdzonych usterek i nieprawidłowości technicznych pojazdów.

W pionie, w którym zatrudniony jest powód nie ma stanowiska kierowcy, takie obowiązki pełnią wszyscy pracownicy, którzy w zakresie swoich obowiązków mają wpisane prowadzenie pojazdów służbowych. Niektórzy z nich wyrazili chęć stałej pracy jako kierowcy, ale brakowało kierowców, dlatego jeździli także pracownicy, którzy nie wyrazili takiej chęci, ale mieli uprawnienia. Dziennie potrzebnych jest około 30 kierowców. Uprawnienia do prowadzenia pojazdów uprzywilejowanych w dziale powoda posiada tylko część zatrudnionych, pozostałe osoby pełnią inne funkcje w konwoju. Jednostka ta wykonuje usługi konwojowania na rzecz innych jednostek Poczty Polskiej, ale także klientów zewnętrznych.

W ostatnim roku powód wchodził w skład grupy konwojowej. Taka grupa składa się z trzech osób - kierowcy, inkasenta i dowódcy konwoju. Organizowane są też tzw. transporty środków pieniężnych, które wykonywane są w zespołach dwuosobowych oraz także jednoosobowo. Zadania w ramach grupy są rozpisywane przez dowódcę zmiany codziennie. To także dowódca decyduje o tym, czy dana trasa będzie konwojem, czy transportem środków pieniężnych. Transport środków pieniężnych nie może przewozić więcej niż jednostkę rozliczeniową, co stanowi obecnie równowartość ok. 590.000 zł. Przy transporcie jednoosobowym kierowca musi stale nosić ze sobą walizkę z pieniędzmi.

Transport środków pieniężnych może odbywać się każdym samochodem, natomiast konwój wyłącznie bankowozem. Zdarza się, że przewozy środków pieniężnych wykonywane są nieprzystosowanymi do tego samochodami, w tym takimi używanymi do przewożenia paczek. Jeśli w trakcie trwania transportu dojdzie do przekroczenia jednostki to samochód musi wrócić do bazy, zostawić pieniądze i wrócić dalej na trasę, jeśli zdąży.

Przed lipcem 2018 r. powód pracował jako ochrona, ale w lipcu 2018 r. powód zgłosił chęć wykonywania pracy w porze popołudniowej i zaczął pracę jako konwojent - kierowca.

Powód w sierpniu 2018 r. zgłaszał przełożonemu zastrzeżenia co do stanu samochodu, jakim miał się poruszać wykonując transport środków pieniężnych.

Powód w ostatnim okresie swojego zatrudnienia wykonywał obowiązki kierowcy bardzo często.

S. G. nie chciał wykonywać obowiązków kierowcy z uwagi na zły stan techniczny pojazdów oraz obawę o własne bezpieczeństwo związaną z przewożeniem środków pieniężnych. W pojazdach były spalone żarówki, wadliwy hamulec ręczny, popsuty zapas, niedziałające szyby, porozbijane lusterka, popsuta klimatyzacja, zużyty bieźnik, niezamykające

się drzwi. Poza tym dodatek dla kierowcy był niższy niż dla pozostałych członków konwoju. Gdy powód odmawiał jazdy uszkodzonym pojazdem informowano go, że nie ma innego.

Pojazdy serwisowane są na tyle, na ile stać pracodawcę, nie są jednak całkowicie niesprawne. Obecnie spora część samochodów jest nowa, czyli nie starsza niż z 2014 r., ale mają duży przebieg. Dział powoda miał do dyspozycji więcej samochodów, niż potrzebował do wykonania swoich zadań. Zdarzało się jednak, że dowódca musiał pozyskiwać samochody zastępcze, ale wtedy pracownicy jeździli samochodami nieprzystosowanymi do przewozu gotówki. Jeśli nie udało się pozyskać samochodu to trasa nie wyjeżdżała. Nie zdarzyło się, aby kierowca za odmowę przejazdu poniósł konsekwencje służbowe. Kierowcy nie mają przypisanych samochodów na stałe. Zdarzały się bowiem sytuacje, że pracownik odmawiał jazdy, ponieważ samochód nie spełniał warunków. Samochody mają aktualny przegląd techniczny. Jeśli usterki nie są drobne i nie wpływają na bezpieczeństwo konwoju to samochody takie nie były odprowadzane na warsztat od razu.

Większość samochodów posiada ubezpieczenie AutoCasco i szkody w samochodach pokrywane są z tego ubezpieczenia.

Aby prowadzić pojazd służący do przewozu wartości pieniężnych należy mieć zezwolenie do prowadzenia pojazdów uprzywilejowanych i przewożących wartości pieniężne. Bez takiego zezwolenia pracownik nie może prowadzić takich pojazdów nawet doraźnie. Badania lekarskie ważne są przez 5 lat, następnie aby przedłużyć posiadane zezwolenie, należy je powtórzyć.

Do dnia 3 stycznia 2019 r. powód posiadał zezwolenie na kierowanie pojazdem uprzywilejowanym lub pojazdem przewożącym wartości pieniężne (tzw. wkładka).

Przed utratą uprawnień do kierowania pojazdami uprzywilejowanymi powód złożył przełożonemu pismo z informacją, że nie chce dalej pełnić roli kierowcy i nie zamierza przedłużać uprawnień. Był trzykrotnie wzywany przez pracodawcę do wykonania badań i uprzedzany, że jeśli ich nie wykona to może zostać zwolniony, gdyż utrudnia to układanie grafiku.

Odmowa powoda wykonania obowiązków kierowcy skutkowałą tym, że konwój nie mógł wyjechać w trasę.

W lutym 2019 zostało wystawione skierowanie dla powoda na wykonanie badań lekarskich i psychologicznych w celu ustalenia istnienia lub braku przeciwwskazań zdrowotnych do kierowania pojazdami przewożącymi wartości pieniężne, a także polecenie ich wykonania do 31 marca 2019 r.

(...) Związek Zawodowy (...) opowiedział się przeciwko rozwiązaniu umowy o pracę z S. G..

Po tym jak powodowi skończyły się uprawnienia to pełnił w konwoju jedną z pozostałych funkcji.

Powód posiada uprawnienia do noszenia broni, a także licencję pracownika ochrony drugiego stopnia.

W dniu 30 kwietnia 2019 r. pracodawca wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, jako przyczyny wskazując:

utratę uprawnień kierowcy pojazdów uprzywilejowanych, a tym samym niemożność wykonywania czynności zawartych w zakresie czynności tj. pkt 25 (doraźnego wykonywania czynności kierowcy); w dniu 14 marca 2019 r. powód otrzymał skierowanie na badania, ale odmówił jego przyjęcia wskazując, że nie będzie wykonywał czynności kierowcy, w dniu 22 marca 2019 r. powód otrzymał pismo zobowiązujące do dokonania badań do dnia 31 marca 2019 r., ale w obecności bezpośredniego przełożonego oraz dwóch kierowników działów kolejny raz odmówił przyjęcia skierowania; wskazano, że uporczywe uchylanie się od wykonania badań stanowi naruszenie art. 211 pkt 5 k.p., dodatkowo jako przyczynę podano niewłaściwy stosunek powoda do powierzanych zadań służbowych i rodzaju powierzanych zadań, ponieważ celowo doprowadził do utraty uprawnień do kierowania pojazdami uprzywilejowanymi, co musza pracodawcę do powierzenia powodowi innych zadań i dezorganizuje pracę w Sekcji

Ochrony Ł., odmowa poddania się badaniom jest zlekceważeniem polecenia służbowego i daje przykład innym pracownikom, takie zachowanie ujemnie wpływa na załogę, a lekceważąca postawa negatywnie na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego i utrzymanie dyscypliny w organizacji pracy, narusza Regulamin pracy i powoduje utratę zaufania pracodawcy wobec powoda.

Wszyscy pozostali pracownicy wykonali badania i przedłużyli uprawnienia do prowadzenia pojazdów uprzywilejowanych.

Niektórzy zrobili to na własny koszt, aby móc odmówić pracodawcy pełnienia obowiązków kierowcy.

Powyższy stan faktyczny w ocenie Sądu Rejonowego okazał się w zasadniczej części niesporny i został ustalony na podstawie powołanych wyżej dowodów. Sąd I instancji podkreślił, że pozwany wprawdzie kwestionował, aby jego samochody, którymi poruszał się powód były w nienajlepszym stanie technicznym, ponieważ zostały niedawno wymienione, ale przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło tez pozwanego. Pracownicy, w tym szczebla kierowniczego, przyznają wprost, że samochody są serwisowane na tyle, na ile pracodawcę na to stać i zdarza się potrzeba pozyskania innego samochodu. O ile niektóre usterki (np. awaria zamka) nie mają większego znaczenia przy niektórych zadaniach, o tyle w transporcie środków pieniężnych wydaje się, że jest to taka usterka, która dyskwalifikuje pojazd. Sąd nie miał powodu, aby odmówić wiarygodności tym świadkom.

W tak ustalonym stanie faktycznym i po dokonanej powyżej ocenie dowodów Sąd Rejonowy zważył, iż powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

Według Sądu I instancji w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego rozwiązanie za wypowiedzeniem stanowi normalny i typowy sposób jednostronnego zakończenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z 17 listopada 2011 r. (III PZP 6/11) podkreślono, że zwykłość rozwiązania umowy o pracę wyraża się w tym, że wypowiedzenie stanowi w istocie rzeczy instrument polityki personalnej w zakładzie pracy służący prawidłowemu doborowi pracowników do zadań zakładu. Pracownik powinien liczyć się z tym, że z przyczyn dotyczących pracodawcy lub leżących po stronie pracownika pracodawca może w każdym czasie, poza okresami objętymi ochroną przed wypowiedzeniem, z tego instrumentu skorzystać. (...) wypowiedzenia umowy przejawia się przede wszystkim w fakcie, że dla zastosowania tego środka nie muszą wystąpić żadne nadzwyczajne okoliczności. Korzystając z tej formy zakończenia umowy, podmiot zatrudniający może kształtować skład załogi, np. zmniejszać liczbę zatrudnionych z przyczyn gospodarczych czy też zastępować pracowników niespełniających oczekiwań innymi osobami o pożądanym kwalifikacjach i umiejętnościach. W orzecznictwie podkreśla się również, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Obowiązkiem pracodawcy jest wskazanie konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem (art. 30 §4 k.p.), a ponadto takie wypowiedzenie musi być uzasadnione - w odniesieniu do umów o pracę zawartych na czas nieokreślony.

Sąd meriti podkreślił, że pracodawca pozwany wskazał dwie niezależnie od siebie przyczyny - uporczywe uchylanie się od wykonania polecenia, które doprowadziło do utraty kwalifikacji niezbędnych do dalszego zatrudnienia oraz utratę zaufania, spowodowaną właśnie odmową wykonania polecenia. Nie jest spornym między stronami fakt, że powód odmówił wykonania polecenia służbowego w postaci wykonania badań lekarskich, co doprowadziło do tego, że nie posiada on odpowiedniego zezwolenia do prowadzenia pojazdów uprzywilejowanych. Utrata przez powoda niezbędnych kwalifikacji do wykonywania niektórych obowiązków służbowych może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Jak już wcześniej wskazano przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie musi mieć szczególnej doniosłości, może wynikać z prowadzonej polityki zatrudnienia przez zakład pracy. W rozpoznawanej sprawie pomimo tego, że powód nie był zatrudniony jako kierowca, to jednak zakres jego obowiązków obejmował również prowadzenie samochodów służbowych, a zatem zakładowi pracy zależało, aby powód posiadał uprawnienie do prowadzenia pojazdów służbowych - bankowozów (o czym zresztą świadczy także fakt, że wykonywał on obowiązki kierowcy codziennie). Bez znaczenia pozostaje tutaj nazwa stanowiska na jakim zatrudniony jest powód - to uprawnieniem i obowiązkiem pracodawcy pozostaje organizacja zakładu pracy oraz podział obowiązków. Niezależnie

od tego, czy powodowi zmieniono by stanowisko i określono go jako „kierowcę” to do pełnienia tych obowiązków musiałby posiadać uprawnienia do prowadzenia pojazdów uprzywilejowanych. Tak samo do pracy na obecnym stanowisku, które wprawdzie obejmuje wyłącznie doraźne prowadzenie samochodów służbowych, to jednak bez uprawnień nie może wykonywać nawet doraźnie tej czynności. Nie bez znaczenia dla oceny całokształtu okoliczności był także fakt, że to na wniosek powoda doszło do zmiany czasu pracy - wcześniej wykonywał on także zajęcia niezwiązane z kierowaniem pojazdów, dopiero po tej zmianie zaczął pracować stale jako kierowca.

Sąd Rejonowy wskazał, że powód usprawiedliwiał swoją odmowę wykonania polecenia służbowego w postaci poddania się badaniom kontrolnym obawą o własne życie i zdrowie. Na wstępie zdaniem Sądu I instancji zaznaczyć trzeba, że powód nie wykazał, aby podczas wykonywania obowiązków służbowych pracodawca naruszył lub zmusił powoda do naruszenia przepisów Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 7 września 2010 r. w sprawie wymagań, jakim powinna odpowiadać ochrona wartości pieniężnych przechowywanych i transportowanych przez przedsiębiorców i inne jednostki organizacyjne. Podkreślić należy, że zgodnie z §8 powołanego rozporządzenia transport wartości pieniężnych nieprzekraczających 1 jednostki obliczeniowej może być wykonywany przez osobę transportującą bez udziału konwojenta, pod warunkiem użycia pojemnika specjalistycznego w odpowiedniej klasie zabezpieczenia, z uwzględnieniem wymagań określonych w załączniku do rozporządzenia. Niewątpliwie natomiast w ocenie Sądu I instancji powód wykazał, że znaczna część samochodów, jakimi wykonywał transport środków pieniężnych były w nieidealnym stanie technicznym, który niejednokrotnie mógł uzasadniać odmowę wykonania polecenia. Zeznawali o tym inni pracownicy, w tym także A. M., która konsekwentnie odmawia wyjazdu niesprawnym pojazdem. Nie spotkały żadnego pracownika dotąd za taką odmowę konsekwencje - powoduje to oczywiście dezorganizację pracy w danym dniu, bo dowódca musi szukać innego pojazdu, względnie podzielić obowiązki na pozostałe konwoje. A zatem powód zdaniem Sądu Rejonowego mógł i powinien odmawiać poruszania się pojazdami, które były niesprawne, albo posiadały takie usterki techniczne, które mogły powodować obawę o jego bezpieczeństwo w trakcie transportu. Nie było natomiast żadnych podstaw do tego, aby uchylić się od poddania się badaniu lekarskiemu, bowiem to powód swoim zachowaniem doprowadził do tego, że nie może wykonywać części swoich obowiązków.

Reasumując według Sądu I instancji pozwany wykazał, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem są rzeczywiste, konkretne i uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę powodowi. Wobec czego sąd oddalił powództwo o przywrócenie do pracy.

Sąd Rejonowy odstąpił zaś od obciążania powoda kosztami postępowania uznając, że zachodzi szczególnie uzasadniony przypadek (art. 102 k.p.c.) - sąd miał na uwadze to jakimi przyczynami kierował się odmawiając wykonania polecenia oraz wnosząc odwołanie od wypowiedzenia - jego silne przeświadczenie o tym, że zachowanie pracodawcy narażało jego zdrowie. Usprawiedliwiało to nieobciążanie go kosztami procesu zwłaszcza mając na uwadze, że utracił on pracę i nie ma obecnie stałego źródła utrzymania.

Apelację od w/w wyroku złożyła strona powodowa i zaskarżyła w/w wyrok w zakresie punktu 1. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

- obrazę prawa materialnego art. 45 § 1 kp. przez orzeczenie o roszczeniu, które zostało zmienione w toku procesu, nie orzeczenie natomiast o odszkodowaniu w kwocie 11.447.46 zł, na które powód zmienił na rozprawie w dniu 23.04.2020r. dochodzone roszczenie,

- obrazę prawa materialnego art. 45 § 1 kp przez błędne uznanie,

że pracodawca zasadnie rozwiązał z powodem umowę o pracę wobec odmowy przez niego poddania się badaniom lekarskim potrzebnym do prowadzenia pojazdów uprzywilejowanych podczas, gdy powód zgodnie z jego zakresem czynności nie był zatrudniony jako kierowca tylko jako wykwalifikowany pracownik ochrony i posiadał wszystkie wymagane na tym stanowisku uprawnienia i badania lekarskie w tym psychologiczne,

- obrazę prawa procesowego art. 233 § 1 kpc mającą istotny wpływ na treść wyroku przez błędne uznanie, że odmowa powoda poddania się badaniom lekarskim potrzebnym do prowadzenia pojazdów i wykonywania dalej obowiązków

kierowcy po 5 latach tej pracy wykonywanej stale, wbrew umowie o pracę i obowiązującego go zakresu czynności, w szczególnie uciążliwych warunkach spowodowanych złym stanem pojazdów którymi jeździł, stałym zagrożeniem i odpowiedzialnością jaka na nim ciążyła

w zakresie ochrony życia i zdrowia ludzi, których woził pojazdem

w tym swoje własne oraz za mienie - przewożone wartości pieniężne,

jest podstawą do rozwiązania z powodem umowy o pracę wobec utraty przez niego uprawnień kierowcy pojazdów uprzywilejowanych w sytuacji, kiedy powód nie był zatrudniony jako kierowca tylko jako wykwalifikowany pracownik ochrony, oraz wobec faktu, że w Pionie Ochrony Poczty Polskiej nie było zatrudnionych kierowców.

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie powództwa i zasądzenie na rzecz powoda dochodzonego odszkodowania oraz kosztów procesu ewentualnie o : uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania z orzeczeniem o kosztach procesu za obie instancje wobec nie orzeczenia przez Sąd w przedmiocie żadanego przez powoda odszkodowania.

W odpowiedzi na apelację profesjonalny pełnomocnik strony pozwanej wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Na terminie rozprawy apelacyjnej z dnia 1 kwietnia 2021 r. pełnomocnik powoda poparł apelację i wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję. Pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji i o zasądzenie kosztów procesowych według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony powodowej nie zasługuje na uwzględnienie.

Odnosząc się do zarzutów apelacji stwierdzić należy, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd II instancji w pełni aprobując i przyjmując ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, jako własne, jednocześnie stwierdził, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania w tym miejscu tych ustaleń.

Stosownie do art. 387 § 2¹ kpc w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji:

1) wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji, chyba że sąd drugiej instancji zmienił lub uzupełnił te ustalenia; jeżeli sąd drugiej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe lub odmiennie ocenił dowody przeprowadzone przed sądem pierwszej instancji, uzasadnienie powinno także zawierać ustalenie faktów, które sąd drugiej instancji uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej;

2) wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa powinno objąć ocenę poszczególnych zarzutów apelacyjnych, a poza tym może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne oceny sądu pierwszej instancji.

Dodatkowo także w myśl utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeżeli uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego sporządzonego zgodnie z wymaganiami art.328§2 k.p.c. spotyka się z pełną aprobatą sądu drugiej instancji to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań prawniczych zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia (vide wyrok SN z 5.11.1998r., I PKN 339/98, OSNAPIUS 1999/24/, por. postanowienie SN z 22 kwietnia 1997 r., sygn. akt

II UKN 61/97 - OSNAP 1998 r. Nr 3, poz. 104; wyrok SN z 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97 - OSNC 1999 r., z. 3, poz. 60; wyrok SN z 12 stycznia 1999 r., sygn. akt I PKN 21/98 - OSNAP 2000, Nr 4, poz. 143).

Wynikający z art. 378 § 1 KPC obowiązek sądu drugiej instancji nie oznacza konieczności osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji, wystarczające jest bowiem odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia. (vide postanowienie SN z dnia 1 czerwca 2020 r. ,IV CSK 738/19, opubl. L.)

Sąd podziela także prezentowane rozważania prawne i przytoczone przez Sąd Rejonowy na poparcie swoje stanowiska tezy z orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Chybione są natomiast podniesione w apelacji zarzuty.

Zawarta w uzasadnieniu apelacji argumentacja strony skarżącej sprowadza się w istocie do jednego zarzutu błędnej oceny materiału dowodowego, co w konsekwencji miało doprowadzić do naruszenia prawa materialnego (art. 45 § 1 k.p.) z uwagi na błędne uznanie, że w firmie pozwanego nie nastąpiło nierówne traktowanie powoda w zatrudnieniu.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Z kolei w świetle zaś art. 328 § 2 k.p.c., uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania Sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 stycznia 2004r. w sprawie II CK 349/2002 to zasadniczo na stronach postępowania spoczywa obowiązek dostarczenia materiału procesowego. To strony mają dążyć do wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy, nie mogą być bierne i liczyć na skorzystanie ze środka odwoławczego. Ponadto, w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2007r. II CSK 332/2007 podniesiono, że powód powinien udowodnić fakty pozytywne, które stanowią podstawę jego powództwa, a pozwany, jeżeli faktów tych nie przyznaje ma obowiązek udowodnienia okoliczności niweczących prawo powoda.

Zgodnie natomiast z art. 205¹² k.p.c. "jeżeli nie zarządzono przeprowadzenia posiedzenia przygotowawczego, strona może przytaczać twierdzenia i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej aż do zamknięcia rozprawy, z zastrzeżeniem niekorzystnych skutków, które według przepisów kodeksu mogą dla niej wynikać z działania na zwłokę lub niezastosowania się do zarządzeń przewodniczącego i

postanowień sądu" (vide E. S. [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I. Art. 1-477(16), wyd. N, red. M. M., W. 2021, art. 205(12).

Zgodnie z zasadą rozkładu ciężaru dowodu w razie sporu co do istnienia przyczyn wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na zakładzie pracy. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione." (tak Wyrok Sądu Najwyższego z 8 marca 1977 r., I PRN 17/77, OSNC 1977, nr 9, poz. 172).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd I instancji ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom strony apelującej – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Jednocześnie jednak w apelacji powód skutecznie nie wykazał, że materiał dowodowy w sprawie był oceniony nieprawidłowo a ostatecznie wywiedzione przez Sąd wnioski były nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne.

Odmienne ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez powoda, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Wbrew twierdzeniom strony pozwanej Sąd I instancji wszechstronnie rozważył cały zebrany w sprawie materiał dowodowy, odniósł się do wszystkich dowodów, wskazał, którym dowodom dał wiarę. Zaskarżone rozstrzygnięcie zawiera w sobie prawidłową ocenę zgromadzonych w sprawie dowodów w postaci dokumentów i zeznań świadków, którym Sąd dał wiarę, jako korespondujących ze sobą i wzajemnie się uzupełniających. Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący, jasny, logiczny i czytelny dał temu wyraz w pisemnych motywach rozstrzygnięcia, a następnie w pełni prawidłowo uznał na podstawie całokształtu materiału dowodowego, że wskazane przez pozwanego w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem są rzeczywiste, konkretne i uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę powodowi.

W ocenie Sądu Okręgowego skarżący nie sprostał wykazaniu za pomocą argumentów jurystycznych wadliwości oceny dokonanej przez Sąd I instancji.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny powództwa pod względem materialno - prawnym, zaś jego rozważania w tym zakresie są prawidłowe i wynikają zarówno z prawidłowych ustaleń faktycznych jak i z przeprowadzonej oceny dowodów zebranych w toku procesu. Niezasadne są w tym zakresie zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 45 § 1 k.p.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

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.).

Nie może ulegać wątpliwości, że indywidualne wypowiedzenie umowy o pracę dokonane z przyczyn leżących po stronie pracownika, z czym mamy do czynienia w niniejszym postępowaniu, podlega ocenie w zakresie zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.), ale także spełnienia wymogów formalnych przewidzianych w art. 30 § 3-5 k.p.

W konsekwencji tego faktu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno być złożone w formie pisemnej (§ art. 30 k.p.), z zachowaniem przewidzianych dla danej umowy o pracę okresów wypowiedzenia (art. 30 § 2¹

k.p.). W przypadku wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę powinno zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (§ 4 art. 30 k.p.). Zgodnie zaś z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być także wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie.

Podanie przyczyny wypowiedzenia w przypadku umów bezterminowych jest bezwzględny obowiązkem pracodawcy. Zasadnicze wnioski płynące z orzecznictwa Sądu Najwyższego prowadzą do konkluzji, że dopuszczalna jest swoboda uznania pracodawcy odnośnie do formułowania przyczyny, w tym stopnia szczegółowości albo używanego słownictwa, nie zawsze fachowego. Niezbędne jest jednak, aby przyczyna była prawdziwa, konkretna oraz zrozumiała dla zindywidualizowanego adresata. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma więc miejsce wówczas, gdy wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001, Nr 20, poz. 618). Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest także brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000, Nr 11, poz. 420). W świetle przywołanego orzecznictwa naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu. Podana przyczyna wypowiedzenia powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata, to jest pracownika, który ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest także to, że sąd pracy, w przypadku zgłoszenia roszczenia w oparciu o przywołany wyżej przepis, ocenia zasadność wypowiedzenia umowy o pracę w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r. I PKN 434/98, opubl. OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 688, Legalis Numer 44439). Pracodawca nie może zatem wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 r. I PKN 571/98, opubl. OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 266, Legalis Numer 46235).

Zgodnie zaś treścią art. 100 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W szczególności pracownik jest obowiązany przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie.

Dopuszczalne granice podporządkowania pracownika poleceniom pracodawcy wyznaczają, zgodnie z art. 100 § 1 kp następujące warunki:

- 1) polecenia muszą dotyczyć pracy,
- 2) polecenia nie mogą być sprzeczne z umową o pracę,
- 3) polecenie nie może być sprzeczne z powszechnie obowiązującym porządkiem prawnym. (Komentarz do Kodeksu Pracy pod. red. prof.dr.hab. Wojciecha Muszelskiego Wydawnictwo CH.BECK)

W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszym postępowaniu przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powodowi są prawdziwe, rzeczywiste i konkretne.

Za Sądem Rejonowym wskazać należy, że w wypowiedzeniu umowy o pracę wręczonym powodowi w dniu 30.04.2019 r., pracodawca jako przyczyny wskazał: uporczywe uchylanie się od wykonania polecenia, które doprowadziło do utraty kwalifikacji niezbędnych do dalszego zatrudnienia a także utratę zaufania, spowodowaną przedmiotową odmową wykonania polecenia.

Z ustalonego przez Sąd Rejonowy w sposób niewadliwy stanu faktycznego, wynika, że naganne zachowanie powoda przejawiało się, w tym, że kilkakrotnie odmówił on wykonania polecenia służbowego dotyczącego wykonania badań

lekarskich, co ostatecznie doprowadziło do tego, że nie posiadał już odpowiedniego zezwolenia do prowadzenia pojazdów uprzywilejowanych.

W niniejszej sprawie strona pozwana bezsprzecznie wykazała, że podjęła szereg prób wręczenia powodowi skierowań na badania lekarskie i kilkakrotnie zobowiązywała powoda do ich przeprowadzenia jednocześnie informując go, że odmowa ich wykonania może być powodem rozwiązania umowy o pracę. Powód uparcie i bezzasadnie odmawiał przyjęcia skierowania na badanie lekarskie i odmawiał wykonania badań lekarskich, tj. tym samym konsekwentnie odmawiał wyraźnie sformułowanych pod jego adresem poleceń służbowych. Powód z pełną świadomością wbrew poleceniom zdecydował, że przedmiotowego badania nie wykona pomimo, iż wiedział, że kończy się jego ważność, co będzie skutkowało utratą zezwolenia do prowadzenia pojazdów uprzywilejowanych. O upływie ważności tych badań sam powiadomił pracodawcę, jednocześnie wskazując, że nie zamierza dalej wykonywać pracy kierowcy pojazdu uprzywilejowanego.

Uznać przy tym trzeba, że polecenia służbowe zostały wydane powodowi skutecznie (okoliczność przyznana przez samego powoda k. 91 verte), przez osoby uprawnione – bezpośredniego przełożonego i miały związek z jego obowiązkami pracowniczymi – czynności kierowcy zostały wyszczególnione w szczegółowym pisemnym zakresie obowiązków powoda.

Do szczegółowego pisemnego zakresu obowiązków i czynności powoda w pozwanej spółce należało bowiem nie tylko wykonywanie czynności z zakresu ochrony obiektów pracodawcy, ale także uczestniczenie w konwojach środków pieniężnych oraz doraźne wykonywanie czynności jako kierowca pojazdu służbowego na podstawie posiadanych uprawnień i upoważnień, w tym przygotowanie pod względem technicznym pojazdu do drogi, zatankowanie niezbędnej ilości paliwa, dbałość o sprawność pojazdu i utrzymanie go w czystości, przestrzeganie przepisów o ruchu drogowym, zgłaszanie bezpośrednio przełożonemu wszelkich stwierdzonych usterek i nieprawidłowości technicznych pojazdów.

Aby prowadzić pojazd służbowy, który służył do przewozu wartości pieniężnych powód musiał legitymować się stosownym zezwoleniem do prowadzenia pojazdów uprzywilejowanych i przewożących wartości pieniężne.

Niespornym jest, iż bez takiego zezwolenia dany pracownik nie mógł prowadzić takich pojazdów nawet doraźnie. Aby przedłużyć posiadane zezwolenie, należało powtarzać badania lekarskie co 5 lat.

Powód zaś legitymował się stosownym zezwoleniem na kierowanie pojazdem uprzywilejowanym lub pojazdem przewożącym wartości pieniężne jedynie do dnia 3 stycznia 2019 r.

Jak słusznie zatem podniósł Sąd Rejonowy z uwagi na faktyczny zakres obowiązków powoda, który wprawdzie obejmował wyłącznie doraźne prowadzenie samochodów służbowych, to jednak bez stosownego zezwolenia popartego ważnymi badaniami lekarskimi, nie mógł on z całą pewnością wykonywać dalej nawet doraźnie tych czynności.

Zaznaczyć natomiast należy, iż pracownik zawierając umowę o pracę zobowiązuje się dobrowolnie do świadczenia pracy określonego rodzaju pod kierownictwem pracodawcy. Pracodawca jest zatem uprawniony do wyznaczania wymaganych standardów pracowniczej staranności i sumienności oraz wydawania wiążących dla pracownika poleceń, które konkretyzują obowiązki pracownika w zakresie przydziału zadań, sposobu, miejsca i terminu wykonania przydzielonych zadań.

Szczególnym rodzajem stałego polecenia konkretyzującego przydział czynności, miejsce i czas świadczenia pracy jest zakres czynności pracownika.

Jak ustalono w niniejszym postępowaniu mimo, że powód miał tylko doraźnie przydzielony zakres pracy kierowcy, to jednak praca wykonywana w tym charakterze miała dla pracodawcy szczególne znaczenie. Pozwanej zależało, aby powód posiadał uprawnienie do prowadzenia pojazdów uprzywilejowanych, o czym świadczy dodatkowo także okoliczność, iż wykonywał on obowiązki kierowcy codziennie. Brak stosownych uprawnień w zakresie wykonywania

tych obowiązków pozbawiał powoda dyspozycyjności oraz zakłócał organizację pracy w zakładzie pracy (luka w grupie konwojowej oraz braki w grafiku służb).

Wskazać natomiast trzeba, iż pracodawca ma prawo do takiego doboru pracowników do pracy oraz organizacji pracy, która zapewni najlepsze wykonywanie realizowanych zadań. (por. wyrok SN z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163).

Niewątpliwie zatem powód w rozpoznawanej sprawie wbrew poleceniom pracodawcy uparcie odmawiał przyjęcia kolejnych skierowań na badania lekarskie i odmawiał ich wykonania.

W ocenie Sądu Okręgowego zaś obawa powoda o własne życie i zdrowie nie stanowiła zasadnego argumentu odmowy wykonania badań z zakresu medycyny pracy.

Zły stan techniczny pojazdu mógł stanowić jedynie podstawę do odmowy wyjazdu w trasę tym konkretnym pojazdem. Inni pracownicy wykonujący tożsame czynności w pozwanej spółce w takiej sytuacji odmawiali wykonania pracy, za co żaden z nich nie został ukarany przez pracodawcę.

Zgodnie bowiem z treścią art. 210 § 1 kp w sytuacji, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik winien powstrzymać się od wykonywania pracy. W świetle art. 210 § 1 kp wyróżnić można dwie przesłanki powstrzymania się pracownika od pracy w razie zagrożenia zewnętrznego. Jest to możliwe, gdy warunki pracy: nie odpowiadają przepisom bhp, stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika lub innych osób. Przy czym ocena tego stanu rzeczy powinna następować przy użyciu kryterium obiektywnego. Tym samym prawo powstrzymania się od pracy przysługuje w sytuacji, w której pracownik ma uzasadniony powód do przypuszczeń, iż stanowi ona nieuchronne i poważne zagrożenie dla jego zdrowia lub życia.

Zatem za Sądem Rejonowym powtórzyć należy, że powód mógł i powinien był odmawiać poruszania się pojazdami niesprawnymi technicznie, które mogły powodować obawę o jego bezpieczeństwo w trakcie transportu.

Nie był on natomiast w żaden sposób uprawniony, aby konsekwentnie odmawiać wykonania polecenia pracodawcy w zakresie poddania się badaniu lekarskiemu i taka odmowa była bezzasadna.

Sąd Okręgowy podziela zaś stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 10.05.2000 r., sygn. I PKN 642/99, (publ. OSNAPiUS 2001/20 poz. 619), iż zawinione niewykonanie przez pracownika zgodnego z prawem polecenia poddania się kontrolnym badaniom lekarskim, jako naruszające obowiązek wykonania polecenia dotyczącego pracy (art. 100 i art. 211 pkt 5 KP), może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę.

Na marginesie też podkreślić trzeba, że zdolność psycho-fizyczna kierowcy pojazdu uprzywilejowanego do wykonywania pracy, potwierdzona odpowiednimi i aktualnymi badaniami lekarskimi, ma znaczenie dla bezpieczeństwa w ruchu lądowym a dopuszczenie do pracy kierowcy bez aktualnych badań może rodzić odpowiedzialność prawną pracodawcy.

W tym stanie rzeczy uznać w ocenie Sądu Okręgowego należy, że pracodawca wykazał w toku prowadzonego postępowania prawdziwość podanych przyczyn wypowiedzenia.

Pracownik nie jest władny do odmowy wykonania polecenia przełożonego, zaś zachowanie powoda sprowadzało się do bezwzględnego niewykonania polecenia służbowego co w konsekwencji doprowadziło do utraty przez niego niezbędnych kwalifikacji do wykonywania niektórych obowiązków służbowych, a tym samym zasadnym było rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z S. G..

W tym miejscu zauważyć należy, iż jeżeli pracodawca podał kilka przyczyn wypowiedzenia do oddalenia powództwa pracownika wystarczy, że choćby jedna z nich była uzasadniona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006,N. 17-18, poz. 26).

Mając powyższe na uwadze wykazanie przez pozwanego choćby jednej przyczyny złożonego powodowi wypowiedzenia byłoby wystarczające do zakończenia z nim współpracy.

Słusznie zatem Sąd Rejonowy oddalił powództwo o odszkodowanie.

Wskazanie zaś przez Sąd I instancji w treści uzasadnienia, że oddała powództwo o przywrócenie do pracy, stanowiło jedynie oczywistą omyłkę pisarską, gdyż w zaskarżonym wyroku wydano prawidłowe rozstrzygnięcie co do ostatecznie zgłoszonego przez powoda roszczenia (o odszkodowanie).

Wyrok został wydany prawidłowo, nie ma zaś podstaw do tego, aby przyjąć, że Sąd Rejonowy popełnił błędy w rozpoznaniu sprawy, które znalazły odzwierciedlenie w uzasadnieniu. Kwestią istotną jest to, że sprostowaniu podlegają jedynie niedokładności, błędy pisarskie, rachunkowe lub inne oczywiste omyłki, które zostały popełnione przez sąd. Dyspozycją tego przepisu są zatem objęte jedynie drobne błędy językowe, np. przeinaczenia wyrazów (nazwiska, nazwy) bądź też rachunkowe, czyli błędy dokonane w rachunkach arytmetycznych (wadliwe zsumowanie prawidłowo wskazanych kwot). Sprostowaniu mogą podlegać wady zarówno sentencji, jak i uzasadnienia" (O. M. Piaskowska [w:] M. Kuchnio, A. Majchrowska, K. Panfil, J. Parafianowicz, A. Partyk, A. Rutkowska, D. Rutkowski, A. Turczyn, O. M. Piaskowska, Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie procesowe. Komentarz aktualizowany, Gdańsk 2020, art. 350).

Co najistotniejsze jednak, wskazana oczywista omyłka pisarska, w jednym miejscu uzasadnienia, nie miała najmniejszego wpływu na wynik przedmiotowej sprawy.

Z uwagi na wskazane okoliczności, na mocy art. 385 k.p.c., Sąd Okręgowy oddalił apelację powoda jako bezzasadną.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie o art. 98 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 oraz § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz. U. z 2018 r., poz.265).

Przewodniczący: Sędziowie:

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda.

22 IV 2021 roku.

K.B