

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 7 czerwca 2021 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt XP 738/20 z powództwa M. K. (1) przeciwko (...) Zakładowi Usług (...) w Ł. o odszkodowanie za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w pkt.1 zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 14100 złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 24 września 2020 roku do dnia zapłaty, w pkt 2 oddalił powództwo w pozostałej części, w pkt 3 zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, w pkt 4 obciążył i nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 750 złotych tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić, w pkt 5 nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie 1. w zakresie kwoty 5 300 złotych.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód M. K. (1) był pracownikiem pozwanego (...) Zakładu Usług (...) od dnia 11 kwietnia 2003 roku. Ostatnia z łączących strony umów o pracę zawarta została w dniu 1 stycznia 2009 roku na czas nieokreślony. Wynagrodzenie powoda, obliczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynosiło 5 300 złotych. Z dniem 1 września 2019 roku powodowi powierzono stanowisko Kierownika Wydziału Interwencyjno-Sprzętowego. Przełożoną powoda była zastępca dyrektora do spraw eksploatacyjno-technicznych Z. K.. Zastępcą powoda był J. W. (1). W kwietniu 2020 roku J. W. (1) poinformował pracodawcę, że z końcem lipca chce przejść na emeryturę. W związku z planowanym przejściem J. W. (1) na emeryturę na stanowisku Zastępcy Kierownika Wydziału, którym kierował powód, od początku maja 2020 roku zatrudniony został D. W. (1). Miał sukcesywnie przejmować zadania i obowiązki J. W. (1).

W dniu 16 kwietnia 2020 roku pozwanemu został przekazany ciągnik (...) model (...) 45. Przy odbiorze ciągnika był obecny powód, J. W. i kilku pracowników pozwanej. Jednocześnie w tym dniu były odbierane dwa różne ciągniki marki (...) mniejszy i większy. Zgodnie z załączoną do ciągnika (...) 45 książką gwarancyjną pierwszy przegląd miał być wykonany przy przebiegu 40-50 motogodzin. Przegląd techniczny drugiego z nabytych ciągników miał mieć miejsce przy przebiegu ok. 100 motogodzin. Nadzór nad terminowością przeglądów pojazdów w bazie transportowej pozwanego powód powierzył swojemu zastępcy, D. W. (1). W dniu 14 lipca 2020 roku został dokonany przegląd opisanego ciągnika marki Z. (...) 45, z użyciem oryginalnych materiałów eksploatacyjnych oraz z zachowaniem zaleceń i wytycznych z książki gwarancyjnej. W trakcie przeglądu stwierdzono przekroczenie maksymalnego limitu motogodzin. Wobec powyższego wypowiedziana została gwarancja producenta na w/w ciągnik. W wiadomości mailowej z dnia 20 lipca 2020 roku, skierowanej do dyrektora pozwanego Zakładu, D. W. wskazał, iż nie dopilnował wykonania przeglądu tego ciągnika, ponieważ przy przyjmowaniu maszyny nie sprawdzono książki gwarancyjnej. Zasugerowano się natomiast wskazaniem dotyczącym innego ciągnika marki (...), który był przyjmowany przez pozwaną w analogicznym okresie. Po otrzymaniu tej wiadomości Z. P.-K. zawnioskowała o ukaranie powoda w związku z niedopełnieniem obowiązków. Dyrektor zgodził się z tym stanowiskiem, postanawiając o wymierzeniu powodowi karę nagany. Pismem wręczonym powodowi w dniu 30 lipca 2020 roku pracodawca wymierzył mu karę nagany za niedokonanie wymaganego przeglądu technicznego ciągnika marki Z. (...) 45, co spowodowało anulowanie gwarancji na przedmiotowy ciągnik.

W pozwanym Zakładzie obowiązywała Instrukcja w sprawie przeprowadzania i rozliczania inwentaryzacji aktywów będących w używaniu lub stanowiących własność zakładu, wprowadzona do stosowania zarządzeniem Dyrektora Zakładu. Zgodnie z § 27 instrukcji osoby materialnie odpowiedzialnie oraz innych pracowników winnych rażących zaniedbań obciąża się za niedobory w składnikach majątkowych uznane za zawinione wg cen rynkowych poprzez wystawienie noty obciążeniowej. W kwietniu 2020 roku do J. W. (1) zgłosił się kierownik magazynu z pytaniem,

na kogo ma przepisać środki trwałe, za które ten ponosił odpowiedzialność. J. W. (1) kazał mu ustalić tę kwestię z Dyrektorem Zakładu. W dniu 27 lipca 2020 roku Dyrektor pozwanego nakazał spisanie majątku działu powoda w celu potwierdzenia, czy faktycznie się on tym znajduje. Pracownik, który miał dokonać spisu, wydrukował z systemu informatycznego zestawienie środków trwałych. Przy każdym z nich wydrukowana została cena, za którą go nabyto. Sprzęt, za który odpowiedzialność miał przejąć powód nie był nowy, część z niego miała nawet ok. 20 lat. Na wykazach, których podpisanie przez powoda oczekiwał pracodawca, znajdowało się podsumowanie opiewające na kwoty 10 286 472,88, 8 969 413,43 i 183 700,94. Dla D. W. (1) przygotowano zestawienie majątku, podsumowane wartością 258 960,32. Wobec tego, że pracodawca oczekiwał, iż powód i D. W. przejmą odpowiedzialność materialną za opisane mienie, a obaj mieli wątpliwości co do stanu, wartości i kompletności mienia ujętego w wykazach, na ich prośbę zorganizowano w dniu 30 lipca 2020 roku spotkanie z Dyrektorem Zakładu, radcą prawnym i głównym księgowym. Podczas tego spotkania powód i D. W. przedstawili swoje zastrzeżenia dotyczące przejmowanego majątku i oczekiwania co do przeprowadzenia inwentaryzacji. Dyrektor zapewnił ich, że będą odpowiedzialni za samo istnienie majątku, a nie jego wartość, a także, że zostanie przeprowadzona inwentaryzacja. Powód i D. W. chcieli, żeby zapewnienia Dyrektora znalazły odzwierciedlenie w dokumentach, które mieli podpisać. Wówczas Dyrektor powiedział, że albo powód podpisze dokumenty przejęcia majątku albo rozwiąże z nim umowę o pracę. Po tych słowach powód opuścił spotkanie, nie komentując słów Dyrektora. Po wyjściu powoda Dyrektor zapewnił D. W., że w dokumentacji przejęcia odpowiedzialności za mienie wpisze uwagi, na których mu zależało, w szczególności uwzględni zastrzeżenie, że odpowiedzialność zacznie bieg dopiero po sporządzeniu inwentaryzacji. Kiedy następnego dnia D. W. przyszedł do biura Dyrektora, ten dał mu do podpisania nową umowę o pracę, na dalszy okres od 1 sierpnia 2020 roku. Do umowy załączył dokumentację przejęcia całości majątku po J. W. w niezmienionej formie – z cenami nabycia i bez adnotacji o tym, że zostanie przeprowadzona inwentaryzacja, a odpowiedzialność za mienie rozpocznie się dopiero po jej zakończeniu. Dyrektor tłumaczył to tym, że w chwili obecnej D. W. musi przyjąć odpowiedzialność według takich wartości, jak były wskazane początkowo, a dopiero po inwentaryzacji wartości będą zweryfikowane. D. W. nie zgodził się na zaproponowane warunki i odmówił zawarcia umowy o pracę na dalszy okres.

Od 31 lipca 2020 roku do 14 sierpnia 2020 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

W połowie sierpnia Dyrektor pozwanego podjął decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Gdyby powód przyjął odpowiedzialność za mienie na proponowanych zasadach, to nie dostałby wypowiedzenia. Oświadczeniem z dnia 17 sierpnia 2020 roku pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę. Jako przyczyny pracodawca wskazał: niewykonanie przeglądu technicznego ciągnika marki (...) model (...) 45, co spowodowało anulowanie gwarancji na przedmiotowy ciągnik i naraziło pracodawcę na szkodę oraz odmowę przyjęcia odpowiedzialności materialnej za mienie znajdujące się na terenie bazy transportowej, której powód był kierownikiem.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie powołanych dowodów.

W zakresie przebiegu spotkania z dnia 30 lipca 2020 roku sąd dał wiarę zeznaniom świadka D. W., które korespondowały z wersją wydarzeń przedstawianą przez powoda. Podkreślić trzeba, że D. W. nie jest obecnie pracownikiem strony pozwanej, a w sprawie nie ujawniły się jakiekolwiek okoliczności, które wskazywałyby na utrzymywanie przez niego z powodem jakichkolwiek relacji pozazawodowych. Świadek ten nie był zatem zainteresowany zeznawaniem na czyjąkolwiek korzyść, a zarazem był uczestnikiem wydarzeń istotnych z punktu widzenia oceny zasadności powództwa, wobec czego jego depozycje były cennym źródłem ustaleń faktycznych. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka Z. P.-K. w części, w której zeznała, iż dla D. W. nie przygotowano dokumentów dotyczących przejęcia odpowiedzialności za mienie celem ich podpisania, a ostatniego dnia pracy miał podpisać jedynie umowę o pracę na dalszy okres. Bezpośredni zainteresowany – D. W. – konsekwentnie wskazywał, że spodziewał się, iż – zgodnie z obietnicą z dnia poprzedniego – pracodawca przygotowuje dla niego dokumentację uwzględniającą adnotację o konieczności przeprowadzenia inwentaryzacji i ograniczeniu odpowiedzialności za mienie do czasu jej przeprowadzenia. Takie konkluzje spotkania z dnia 30 lipca 2020 roku potwierdził także świadek P. T., główny księgowy pozwanego. Tymczasem, według relacji świadka D. W., pracodawca w dniu 31 lipca 2020 roku oczekiwał, że świadek albo podpisze umowę o pracę i przejmie odpowiedzialność materialną za cały majątek bez uzgodnionego ograniczenia i zobowiązania do przeprowadzenia inwentaryzacji albo umowa nie zostanie przedłużona.

D. W. nie zgodził się na takie warunki i z tym dniem umowa o pracę uległa rozwiązaniu. W realiach sprawy sąd nie widzi jakiegokolwiek innej przyczyny, dla której świadek miałby podjąć decyzję o nieprzedłużeniu umowy o pracę. Gdyby decyzję w tym przedmiocie miał podjąć już wcześniej, nie udałby się w dniu 31 lipca 2020 roku do Dyrektora Zakładu. Nie można też tracić z pola widzenia faktu, że Dyrektorowi Zakładu osobiście zależało na przekazaniu odpowiedzialności za majątek po przechodzącym na emeryturę J. W., ponieważ w braku możliwości przekazania jej pracownikom zakładu, ostatecznie sam musiał przyjąć za niego odpowiedzialność. Sąd pominął dowód z zeznań świadka J. T. jako spóźniony i dotyczący okoliczności nie mających znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Z całą pewnością okolicznością usprawiedliwiającą powołanie spóźnionego dowodu nie mógł być podnoszony przez stronę pozwaną fakt, że świadek miała wcześniej zaplanowany urlop wypoczynkowy, z którego ostatecznie nie skorzystała i mogła stawić się na rozprawę. Potwierdza to jedynie o tym, że strona pozwana już na wcześniejszym etapie mogła wnosić o dopuszczenie dowodu z zeznań tego świadka, zwłaszcza, że rozpoznanie sprawy nie ograniczyło się do jednego terminu rozprawy.

W świetle powyższego Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne.

Z hipotezy normy z art. 45 § 1 k.p. wprost wynika, że materialnoprawną przesłankę dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy, stanowi wymóg istnienia uzasadnionych powodów wypowiedzenia umowy o pracę. W realiach niniejszej sprawy pracodawca wskazał dwie przyczyny rozwiązania stosunku pracy: niewykonanie przeglądu technicznego ciągnika marki (...) model (...) 45, co spowodowało anulowanie gwarancji na przedmiotowy ciągnik i naraziło pracodawcę na szkodę oraz odmowa przyjęcia odpowiedzialności materialnej za mienie znajdujące się na terenie bazy transportowej, której powód był kierownikiem.

Odnosząc się do pierwszej przyczyny Sąd Rejonowy wskazał, że w dniu 30 lipca 2020 roku pracodawca ukarał powoda karą nagany za identycznie sformułowane naruszenie porządku pracy. Wprawdzie w judykaturze dopuszcza się kumulowanie kary porządkowej z zastosowaniem wypowiedzenia umowy o pracę za to samo przewinienie (np. wyrok SN z dnia 18 lutego 2015 roku w sprawie I PK 171/14), jednakże może to mieć miejsce jedynie w sytuacji, kiedy waga naruszenia obowiązków jest na tyle znacząca, iż uzasadnia przekonanie pracodawcy o niemożności dalszego zatrudnienia pracownika. W niniejszej sprawie powodowi zarzucono, iż nie wykonał przeglądu technicznego ciągnika, co spowodowało anulowanie gwarancji. W rzeczywistości powód zlecił przeprowadzenie przeglądu technicznego tego pojazdu, ale zrobił to po przekroczeniu ustalonego w karcie gwarancyjnej przebiegu. Analiza zachowania powoda i okoliczności towarzyszących dowodzi, że powodowi można przypisać w tym zakresie jedynie winę nieumyślną w postaci lekkiego niedbalstwa. Powód z pewnością nie chciał przekroczyć wynikających z warunków gwarancji terminów przeglądów. Podjął działania organizacyjne, mające na celu zapewnienie właściwego przebiegu serwisowania ciągnika – polecił ich pilnowanie swemu zastępcy, D. W. (1). Delegowanie przez kierownika określonych obowiązków na swoich podwładnych jest zwykłą, powszechnie przyjętą formą sprawowania funkcji kierowniczej. D. W. (1) nie uchylał się od swojej odpowiedzialności za przekroczenie terminu przeglądu ciągnika. Od samego początku przyznawał, że na polecenie powoda miał czuwać nad terminowością przeglądów, ale pomyliły mu się przewidziane w gwarancji progi liczby motogodzin, przy których należało przeprowadzać przeglądy. Zważywszy, że jednego dnia pozwany nabył dwa ciągniki, z których dla jednego próg przeglądu wynosił 50 motogodzin, a dla drugiego 100 motogodzin, tłumaczenie przyczyny niedopatrzenia tejże kwestii świadka wydaje się wysoce prawdopodobne.

Nie bez znaczenia dla oceny wagi zaniedbania powoda ma też kwestia długości okresu, o który przekroczone przegląd. Zważywszy, że ciągniki przez pewien czas nie były w ogóle eksploatowane, a gdy zaczęły być wykorzystywane, pracowały z obciążeniem 8-10 motogodzin dziennie, przekroczenie terminu przeglądu o 50 motogodzin mogło nastąpić w ciągu jednego tygodnia. Tygodniowe opóźnienie, jakkolwiek może nieść ze sobą dla pozwanego dalekosiężne konsekwencje, nie świadczy o kompletnej dezorganizacji pracy Wydziału, którym kierował powód. Na stopień winy powoda rzutuje też jego zachowanie po zidentyfikowaniu problemu. Ani powód, ani D. W. (1), nie ukrywali tego faktu przed pracodawcą i udzielili stosownych wyjaśnień. Powód i D. W. (1) podjęli też działania, by uniknąć podobnej sytuacji w przyszłości – wraz z informatykiem pozwanego opracowali narzędzie informatyczne mające przypominać o terminach przeglądów dla poszczególnych maszyn. Powód nie kwestionował faktu utraty

przez ciągnik gwarancji wskutek przekroczenia terminu przeglądu, jednakże sąd nie był w stanie ocenić wymiaru wynikających z tego dla strony pozwanej negatywnych następstw. Strona pozwana nie przedstawiła dokumentu, z którego wynikały warunki gwarancji i odpłatności za przeglądy gwarancyjne. Nie jest też jasne, na ile warunki wynikające z gwarancji były dla strony pozwanej korzystniejsze, aniżeli wynikające z ustawowej rękojmi za wady rzeczy sprzedanej. Rozmiar szkody, na którą powód miał narazić stronę pozwaną, pozostał zatem nieudowodniony. Uwadze sądu nie umknęło to, iż pracodawca w swojej reakcji na zaistniałą sytuację nie zastosował równego traktowania wobec powoda i D. W. (1). W odniesieniu do powoda posunął się do surowych instrumentów prawa pracy, począwszy od kary nagany, skończywszy na definitywnym rozwiązaniu z tego powodu łączącej strony umowy o pracę. Tymczasem wobec D. W. (1), który od początku poczuwał się do odpowiedzialności za zdarzenie, nie tylko nie zastosował jakiejkolwiek represji w zakresie odpowiedzialności porządkowej, ale podjął szereg działań zmierzających do przedłużenia z nim terminowej umowy o pracę. To samo wydarzenie, za które odpowiedzialność ponosiło dwóch pracowników, w przypadku powoda uzasadniało – w ocenie pracodawcy – wypowiedzenie umowy o pracę, zaś w przypadku innego pracownika nie stanowiło przeszkody w jego dalszym zatrudnieniu.

Odnosząc się do drugiej przyczyny, jaką jest odmowa przyjęcia odpowiedzialności materialnej za mienie znajdujące się na terenie bazy transportowej, której powód był kierownikiem wskazać należy, że pracodawca w toku postępowania prezentował stanowisko, iż w rzeczywistości w ogóle nie chciał, by powód przyjmował odpowiedzialność majątkową za powierzone mu mienie, a w treści wypowiedzenia umowy o pracę posłużył się „nieprecyzyjnym” określeniem. Ów brak precyzji musiałby skutkować wnioskiem a priori, że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia narusza art. 30 § 4 k.p., ponieważ – jak trafnie przyjmuje się w orzecznictwie – podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Jednocześnie brak było podstaw do prowadzenia postępowania dowodowego w kierunku ustalenia, czy rzeczywista przyczyna wypowiedzenia, jaką miało być odrzucenie przez powoda zwykłej pieczy nad majątkiem pracodawcy, stanowiła dostateczną podstawę rozwiązania stosunku pracy, albowiem ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę.

U pozwanego pracodawcy, na mocy zarządzenia Dyrektora Zakładu wprowadzono Instrukcję w sprawie przeprowadzania i rozliczania inwentaryzacji aktywów będących w użytkowaniu lub stanowiących własność zakładu, która w pewnej mierze reguluje zasady tej odpowiedzialności i definiuje pojęcia, którymi posługuje się pozwany pracodawca. Wobec pracowników odpowiedzialnych materialnie wskazana instrukcja przewiduje rozbudowane i precyzyjne procedury przejmowania odpowiedzialności za określone składniki majątku. W szczególności powierzenie majątku na takich zasadach odpowiedzialności wymaga podpisania przez pracownika stosownego oświadczenia, zaś w przypadku zmiany osoby odpowiedzialnej materialnie za mienie bezwzględnie konieczne jest przeprowadzenie inwentaryzacji zdawczo-odbiorczej. W przypadku powoda, który z dniem przejścia na emeryturę J. W. miał przejąć odpowiedzialność za powierzone mu aktywa trwałe, żadna z opisanych w instrukcji procedur nie znalazła zastosowania, i to pomimo jednoznacznych oczekiwań powoda w tym przedmiocie. Co więcej, zważywszy na czas, w jakim pracodawca przystąpił do podejmowania czynności związanych ze zmianą osoby odpowiedzialnej za mienie, przeprowadzenie stosownej inwentaryzacji nie było możliwe. Jak wyjaśnił świadek P. T., będący głównym księgowym strony pozwanej, przeprowadzenie inwentaryzacji w Wydziale powoda zajęłoby ok. 2 tygodnie. Należy mieć na uwadze, że pracodawca o planowanym przez J. W. przejściu na emeryturę z końcem lipca 2020 roku był informowany już w I kwartale 2020 roku, zatem obiektywnie miał możliwość przeprowadzenia rzetelnej procedury inwentaryzacji majątku powierzonego dotychczas J. W.. Tymczasem realne działania zmierzające do przeniesienia odpowiedzialności za mienie na powoda pozwany podjął dopiero na kilka dni przed przejściem J. W. na emeryturę – w dniu 27 lipca 2020 roku. Pozwany nie był w stanie racjonalnie wyjaśnić swej opieszałości w tej kwestii. Argument Dyrektora Zakładu, iż nieprzeprowadzenie inwentaryzacji wynikało z tego, iż powód, jako Kierownik Wydziału, nie złożył pisemnego wniosku o przeprowadzenie inwentaryzacji, w świetle postanowień opisanej wcześniej Instrukcji nie zasługuje na aprobatę. Dokument ten przewiduje bowiem, że o przeprowadzeniu inwentaryzacji decyduje Dyrektor Zakładu w drodze zarządzenia wydanego na wniosek Przewodniczącego Komisji Inwentaryzacyjnej. Podkreślić trzeba, że to pracodawca decyduje o tym, któremu z pracowników i na jakich zasadach powierza mienie. Chybione jest również

twierdzenie strony pozwanej, że inwentaryzacja nie doprowadziłaby do ustalenia wartości mienia przekazywanego powodowi, na czym najbardziej zależało M. K. i D. W.. Jak bowiem stanowi § 8 omawianej instrukcji, przez pojęcie „inwentaryzacji” należy rozumieć zespół czynności polegających m.in. na ustaleniu rzeczywistego stanu ilościowego zewidencjonowanych aktywów trwałych, jak też nie objętych ewidencją księgową, wycenie aktywów trwałych i ustaleniu ich wartości, ustaleniu i wyjaśnieniu ewentualnych różnic między stanem rzeczywistym aktywów trwałych stwierdzonych podczas inwentaryzacji a stanem wynikającym z danych ewidencji księgowej. Przeciwno zapatrywaniu pracodawcy o braku konieczności przeprowadzenia inwentaryzacji przemawia również praktyka zakładu pracy, który w przeszłości (w 2016) w sytuacji analogicznej do sytuacji powoda przeprowadził inwentaryzację zdawczo-odbiorczą. Jej wynik obejmował ustalenie wartości aktywów trwałych, przy uwzględnieniu ich amortyzacji.

W konsekwencji zasadne okazało się roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz od strony pozwanej odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 k.p. Zgodnie z art. 47<sup>1</sup> k.p. odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powód był zatrudniony w pozwanym Zakładzie dłużej niż 3 lata, zatem obowiązywał go 3-miesięczny okres wypowiedzenia (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.). Wynagrodzenie powoda zgodnie z niekwestionowanym zaświadczeniem strony pozwanej wynosiło 5 300 złotych. Wobec tego uzasadnione było żądanie odszkodowawcze do wysokości 15 900 złotych. Zważywszy, że M. K. w niniejszym postępowaniu dochodził kwoty 14 100 złotych, sąd – by nie orzec ponad żądanie – zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w tej kwocie. Wskazana kwota odszkodowania podlegała zasądzeniu na rzecz powoda wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia następnego po dniu doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej. Podstawę prawną zasądzenia tego rodzaju świadczenia akcesoryjnego stanowi art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Termin początkowy uwzględnia termin wymagalności tego roszczenia, które stosownie do dyspozycji art. 476 k.c. stało się wymagalne po wezwaniu dłużnika do jego spełnienia (a zatem z chwilą doręczenia odpisu pozwu pozwanemu). Dalej idące żądanie zapłaty odsetek podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zasądzając obowiązek ich zwrotu od pozwanego, jako strony przegrywającej na rzecz powoda. Na koszty poniesione przez powoda złożyło się wynagrodzenie radcy prawnego w kwocie 180 złotych, ustalone w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265). Stosownie do dyspozycji art. 98 §1<sup>1</sup> k.p.c. od kwoty zasądzonej tytułem zwrotu kosztów procesu zasądzono odsetki ustawowe za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty. Ponadto na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 623 z późn. zm.) sąd obciążył stronę pozwaną opłatą sądową od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

O nadaniu wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności w zakresie zasądzonej kwoty orzeczono stosownie do dyspozycji art. 477<sup>2</sup> §1 k.p.c.

Apelację od w/w orzeczenia w całości wniósł pozwany (...) Zakład Usług (...) reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1) naruszenie przepisów prawa materialnego, które miało wpływ na rozstrzygnięcie, tj.:

a) art. 45 §1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, oraz art. 30 § 4 kp poprzez jego niewłaściwą wykładnię, co skutkowało przyjęciem, że: albo wręczone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę jest nieistniejące lub niezrozumiałe albo jest wadliwe jako nieuzasadnione; tymczasem powód nie tylko rozumiał przyczyny wskazane przez pracodawcę, ale także były to przyczyny rzeczywiście zaistniałe i uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy z powodem;

2) naruszenie przepisów postępowania, tj.: art. 233 § 1 k.p.c. - poprzez dowolną ocenę materiału dowodowego i błędne oraz nieuzasadnione zasadami logiki i względami doświadczenia życiowego wnioski, wobec:

- oparcia rozstrzygnięcia na zeznaniach przede wszystkim powoda i świadka D. W. (1), uznając, że zasługują one na wiarę, mimo że prawidłowo dokonana i całkowita ocena materiału dowodowego- zarówno zeznań jak i złożonych dokumentów, doprowadziłaby do ujawnienia znaczących nieścisłości w zeznaniach i podważyłaby wiarygodność złożonych zeznań-także z przyczyn wymienionych poniżej;

- pominięcie w ramach oceny materiału dowodowego dokumentów składanych przez pozwanego, tj. - faktury złożonej w zakresie czynności związanych z naprawą ciągnika (...) model (...) 45, która częściowo obrazuje poniesioną przez pracodawcę szkodę na skutek zaniechania powoda, przy uwzględnieniu, że szkoda będzie zwiększała się przez okres 3 lat utraconej, na skutek zaniechań powoda, gwarancji i -wobec pominięcia niniejszego dokumentu - całkowicie nieuzasadnioną tezę o dopuszczeniu się przez powoda jedynie „lekkiego niedbalstwa”;
- wydruku dziennika korespondencji obrazującego brak składania jakichkolwiek pism przez D. W. (1), co ujawnia nieprawdziwość twierdzeń świadka o żądaniu dokonania inwentaryzacji środków trwałych, zaś wobec kategoriycznych twierdzeń świadka i powoda w tym przedmiocie, podważa wiarygodność ich zeznań;
- niewłaściwą interpretację charakteru prawnego i skutków oświadczenia, które miał podpisać powód i - bez oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym - uznanie, że było to oświadczenie dotyczące przyjęcia odpowiedzialności materialnej za środki trwałe, a nie o przejęcie nadzoru poprzez zmianę miejsca użytkowania środków trwałych-dodatkowo sprzecznie z zeznaniami powoda, który przyznał, że wiedział, że chodziło o zmianę miejsca użytkowania środków trwałych;
- w powyższym zakresie, także nieprawidłowe wnioskowanie na podstawie złożonych formularzy zmiany miejsca użytkowania- dokumenty te stanowią wyłącznie podstawę do przejęcia nadzoru nad środkami trwałymi zgodnie z ich ilością, a nie przyjęcia materialnej odpowiedzialności majątkowej opartej na ich wartości- ta okoliczność wynika z zeznań świadków strony pozwanej, przesłuchania dyrektora (...), jak i jest potwierdzona w zeznaniach świadka D. W. (1) oraz powoda, który wiedział, że odpowiada za nadzór nad ilością środków trwałych przyjętych do komórki organizacyjnej, którą kierował, dodatkowo zaś bez zauważenia przez Sąd, że tak opisany nadzór znajdował się w zakresie obowiązków powoda (pkt 9 zakresu obowiązków).
- nieprawidłową interpretację treści Instrukcji w sprawie przeprowadzania i rozliczania inwentaryzacji aktywów będących w używaniu lub stanowiących własność zakładu, z której brzmienia Sąd wyprowadził nieuzasadnione wnioski o zobowiązaniu powoda do ponoszenia materialnej odpowiedzialności za przejęte środki trwałe oraz o obowiązku przeprowadzenia inwentaryzacji czy powoływania komisji zdawczo- odbiorczej;
- pominięcie okoliczności, że powód zatrudniony na stanowisku kierowniczym wykazał się całkowitą nieznajomością aktów prawnych obowiązujących u pozwanego w tym wielokrotnie przywoływaną przez Sąd Instrukcją w sprawie przeprowadzania i rozliczania inwentaryzacji z treści której w szczególności z zapisów § 27 jednoznacznie wynika sposób i przyczyny obciążania pracowników za stwierdzone niedobory; -pominięcie okoliczności, że powód był pracownikiem zarządzającym, zatrudnionym na stanowisku kierownika Wydziału Interwencyjno-Sprzętowego, a wobec tego uznanie, że przekazanie własnych zadań w postaci nadzoru nad środkami trwałymi i sprzętem pracownikowi D. W. (1) (którego umowa o pracę kończyła się w lipcu 2020r.) zwalnia powoda całkowicie z obowiązku wykonywania powierzonych mu zadań- pracownicy ci nie byli zatrudnieni na równorzędnych stanowiskach, wobec tego uzasadnione jest stosowanie surowszych kryteriów wobec pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym, co Sąd uznaje za odmienne traktowanie powoda w odniesieniu do traktowania pracownika D. W. przez pracodawcę;
- nieuwzględnienie przy ocenie zarzutów stawianych przez pracodawcę powodowi, okoliczności wprost wynikającej z dokumentów statutowych pozwanego oraz obszernie z zeznań, w szczególności dyrektora (...) W. W. ( nagranie rozprawy od godz.2:30:49 ) , że pozwany stanowi jednostkę sektora finansów publicznych, dla której zasady gospodarowania mieniem są określone w sposób surowszy niż dla podmiotów prywatnych, co uzasadnia bardziej rygorystyczną ocenę niefrasobliwego podejścia powoda do własnej odpowiedzialności za właściwe i terminowe

wykonywanie obowiązków służbowych; w tym kontekście także powinna być oceniona, uznana przez Sąd za wynikającą z ustalonych okoliczności, forma zawinienia powoda określona jako „lekkie niedbalstwo”.

Na tle powyższego wniesiono o:

1. zmianę wyroku Sądu I instancji poprzez oddalenie powództwa w całości;
2. zasądzenie kosztów postępowania za I i II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powód M. K. (1) reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł o oddalenie apelacji w całości jako niezasadnej i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu za II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych – wraz z odsetkami ustawowymi stosownie do art. 98 § 1 (1) k.p.c.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:**

Apelacja jako niezasadna podlega oddaleniu.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady swobodnej ich oceny i w oparciu o przyjęty stan faktyczny sprawy zastosował konkretne przepisy prawa materialnego.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również rozważania prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia, co czyni zbędnym powielanie rozważań Sądu I instancji w ramach niniejszego uzasadnienia.

Stąd brak jest podstaw do uwzględnienia podniesionych w apelacji zarzutów dotyczących naruszenia przez sąd rejonowy przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 k.p.c. oraz przepisów prawa materialnego tj. art. 45 § 1 k.p.c.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266).

Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 327<sup>1</sup> k.p.c.).

Skuteczne przedstawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania, lub doświadczenia życiowego. Nie jest natomiast wystarczające subiektywne przekonanie strony o innej niż przyjął wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu ( tak: orzeczenia Sądu Najwyższego: z dnia 5 sierpnia 1999 roku, II UKN 76/99, publ. OSNAPiUS 2000, Nr 19, poz. 732; z dnia 10 kwietnia 2000 roku, V CKN 17/2000, publ. OSNC 2000, Nr 10, poz. 189; z dnia 10 stycznia 2002 roku, II CKN 572/99, publ. LEX nr 53136; z dnia 27 września 2002 roku, II CKN 817/00, publ. LEX nr 56096).

Badając zasadność apelacji strony pozwanej, Sąd II instancji zważył, że przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie zmierzało przede wszystkim do ustalenia, czy strona pozwana rozwiązując z powodem zawartą w dniu 1 stycznia 2009 roku umowę o pracę za wypowiedzeniem, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc, czy spełniało ono wymogi formalne, a podane przyczyny wypowiedzenia były rzeczywiste i konkretne.

Wypowiadając powodowi umowę o pracę, strona pozwana wskazała na dwie okoliczności, które miały uzasadniać podjętą decyzję:

1. niewykonanie przeglądu technicznego ciągnika marki (...) model (...) 45, co spowodowało anulowanie gwarancji na przedmiotowy ciągnik i naraziło pracodawcę na szkodę;
2. odmowa przyjęcia odpowiedzialności materialnej za mienie znajdujące się na terenie bazy transportowej, której powód był kierownikiem.

Warto również wspomnieć, że ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanych przyczyn spoczywał na stronie pozwanej. Należy zauważyć, że zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. wymaga się, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została podana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Jednakże samo formalne wskazanie tej przyczyny jest niewystarczające, bowiem przyczyna ta powinna być faktycznie zasadna, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p.

Wbrew twierdzeniom apelacji sąd rejonowy nie dokonał wybiórczej oceny materiału dowodowego, zasadnie argumentując z jakich względów uczynił za podstawę swego rozstrzygnięcia przede wszystkim zeznania powoda zatrudnionego u pozwanej na stanowisku kierownika Wydziału Interwencyjno – Sprzętowego i świadka D. W. (1) (zatrudnienie u pozwanej od maja 2020 roku) pełniącego funkcję zastępcy powoda, w tym także wskazał w jakiej części nie dał wiary zeznaniom świadka Z. K. oraz z jakich względów pominął dowód z zeznań świadka J. T..

Przed wszystkim analizując niniejszą sprawę nie sposób zgodzić się ze znajdującym w apelacji sformułowaniem, iż przekazywanie przez powoda podległemu pracownikowi (D. W. (1)) własnych zadań miało powodować zwolnienie kierownika z odpowiedzialności. Owe sformułowanie w ocenie sądu nie uwzględnia istotnych dla sprawy okoliczności faktycznych. Przed wszystkim warto zwrócić uwagę na zakres obowiązków samego powoda, jak i jego zastępcy D. W. (1) oraz okoliczność, że nadzór nad terminowością przeglądów pojazdów w bazie transportowej pozwanego, powód powierzył swojemu zastępcy. Nie ulega wątpliwości sądu, że z samej istoty sprawowania kierownictwa wynika, iż powód mógł oddelegować podległego mu pracownika do określonych czynności i tego rodzaju działania w żaden sposób nie można interpretować przez pryzmat tzw. przerzucania odpowiedzialności. Świadczą o tym poczynania powoda w tym względzie, który mając świadomość ciężących na nim obowiązków podjął działania mające służyć prawidłowemu przebiegowi serwisowania ciągnika. Co ważne jednak, jak słusznie zaakcentował sąd rejonowy, do zadań D. W. (1) na powierzonym mu przez pracodawcę stanowisku należała między innymi: odpowiedzialność za przyjmowanie i wprowadzanie do eksploatacji nowo nabytych środków trwałych. Do tak określonego obowiązku wpisuje się możliwość sprawowania nadzoru nad terminowością przeglądów pojazdów w bazie transportowej pozwanego. W tak nakreślonych okolicznościach trudno obarczać powoda wyłączną odpowiedzialnością za przekroczenie terminu przeglądu ciągnika, zwłaszcza wobec twierdzeń D. W. (1), który na polecenie powoda miał czuwać nad terminowością przeglądów. Dlatego trudno przyjąć za pozwanym, iż zasadnym jest stosowanie wobec powoda surowszych kryteriów, w sytuacji piastowania przez niego stanowiska kierowniczego. Tego rodzaju zróżnicowania nie sposób poczynić, zwłaszcza gdy zaakcentuje się, że to zarówno na powodzie, jak i na D. W. (1) spoczywał ciężar odpowiedzialności wyrażającej się w dbałości nad terminowym dokonywaniem przeglądów technicznych ciągników. W ocenie sądu, niezrozumiałym zatem stało się działanie pozwanego, który mając na względzie to samo wydarzenie, z jednej strony uznał, iż w odniesieniu do powoda zastosowanie znajduje wypowiedzenie mu umowy o pracę, z drugiej zaś w sytuacji D. W. (1) nie tylko nie zastosował żadnych środków mieszczących się w pojęciu odpowiedzialności porządkowej, ale także wręczył mu do podpisania nową umowę o pracę na dalszy okres.



Wymiaru szkody jaką pozwany miał ponieść na skutek zaniechania powoda nie obrazuje faktura, którą pozwany rzekomo złożył w zakresie czynności związanych z naprawą ciągnika (...) model (...) 45. Wskazana faktura to tak naprawdę dokument zamówienia od klienta, który może stanowić jedynie propozycję wyceny usług firmy, jednak w tym przypadku nie sposób stwierdzić, czy w istocie chodziło o przedmiotowy ciągnik. Z treści zamówienia wynika sugerowany sposób płatności tj. gotówka. Na tle tej okoliczności trudno jednak jednoznacznie stwierdzić, czy faktycznie wykonanie usługi miało miejsce, a jeśli tak to czy nastąpiła za nią zapłata.

Tutejszy sąd nie podziela również zapatrywań pozwanego, jakoby brak składania jakichkolwiek pism przez D. W. (1) (wydruk dziennika korespondencji) miał ujawniać nieprawdziwość twierdzeń powoda i D. W. (1) w zakresie żądania dokonania inwentaryzacji środków trwałych. Brak pism w owym zakresie wpisanych w dzienniku korespondencyjnym nie oznacza, że pisma takie nie zostały złożone. W ocenie sądu żądania tego rodzaju mogły być złożone pracodawcy skutecznie również w formie ustnej.

W odniesieniu do wskazywanej w apelacji niewłaściwej interpretacji dokonanej przez sąd rejonowy charakteru prawnego i skutków oświadczenia, które powód miał podpisać wskazać należy, że z ustaleń sądu I instancji jednoznacznie wynika, że zarówno powód, jak i jego zastępca D. W. (1) mieli wątpliwości odnośnie stanu, wartości i kompletności mienia ujętego w wykazach, które to wątpliwości powzięli po tym, jak w dniu 27 lipca 2020 roku przeszli się po terenie zakładu pozwanej i w spisie majątku odznaczyli te środki trwałe, które zgadzały się z wówczas zastanym stanem. W związku z powyższym liczyli na to, że dojdzie do powołania komisji zdawczo – odbiorczej, a w rezultacie przeprowadzenia inwentaryzacji, po której to będzie możliwe dokonanie szczegółowego wyliczenia sprzętu. Wątpliwości w tym zakresie wyrazili również podczas mającego miejsce w dniu 30 lipca 2020 roku spotkania z Dyrektorem Zakładu. W ocenie sądu istotna z punktu widzenia sytuacji powoda jest Instrukcja w sprawie przeprowadzenia i rozliczania inwentaryzacji aktywów będących w używaniu lub stanowiących własność zakładu wprowadzona na mocy zarządzenia Dyrektora Zakładu pozwanego. We wskazanej instrukcji wyjaśnione zostało nie tylko pojęcie samej inwentaryzacji, na podstawie której możliwym było ustalenie wartości mienia przekazywanego powodowi, ale także reżimy odpowiedzialności za niedobory w składnikach majątkowych uznane za zawinione. Po przanalizowaniu wskazanej instrukcji nie sposób tracić z pola widzenia, że w istocie to po stronie Dyrektora Zakładu leżała ostateczna decyzja o przeprowadzeniu inwentaryzacji. Co więcej to pracodawca określa zasady jakie mają towarzyszyć powierzeniu pracownikowi mienia. Nie ulega wątpliwości, że w sytuacji powierzenia mienia pracownikowi powinno nastąpić na podstawie uprzednio dokonanej inwentaryzacji. Stwierdzenie tego rodzaju jest istotne nie tylko z punktu widzenia powoda, ale i samego pracodawcy, którego winna cechować racjonalność działania zwłaszcza w odniesieniu do dbałości o własne interesy. Za uzasadnioną w pełni należało zatem uznać postawę powoda, który w obliczu przyjęcia na siebie rychłej odpowiedzialności za mienie w oparciu o wartości (ceny), za które środki trwałe zostały nabyte bez ich zweryfikowania w toku inwentaryzacji odmówił podpisania przedstawionego mu przez pozwanego w tym zakresie oświadczenia. W ocenie sądu w sprzeczności ze sobą pozostają prezentowane przez pozwanego twierdzenia, który z jednej strony twierdził, że w toku przeprowadzonego przez sąd rejonowy postępowania dowodowego nigdzie nie doszło do ustalenia, że odpowiedzialność powoda ma charakter odpowiedzialności za mienie, podczas gdy w rozwiązaniu stosunku pracy z powodem jako drugą z przyczyn pozwany określił: odmowa przyjęcia odpowiedzialności materialnej za mienie znajdujące się na terenie bazy transportowej, której powód był kierownikiem. Trudno również uznać, bazując na pkt 9 zakresu obowiązków powoda tj. nadzór nad majątkiem trwałym i ruchomym podległym wydziałowi, że wiedział za co konkretnie odpowiada oraz jaka jest ilość środków trwałych przyjętych do komórki organizacyjnej, którą kierował.

Strona pozwana zarzuca w apelacji także, że powód nie znał wewnętrznych aktów prawnych obowiązujących w zakładzie. Obowiązek zapoznania powoda, nie tylko z zakresem obowiązków, ale i aktami prawnymi obowiązującym u pozwanego obciąża wprost samego pracodawcę, a konkretnie bezpośrednich przełożonych powoda.

Nie sposób również zgodzić się z pozwanym, że naruszenie obowiązków powierzonych powodowi wpływa bezpośrednio na powstanie odpowiedzialności z tytułu dyscypliny finansów publicznych przez kierownika jednostki – dyrektora (...). W tym aspekcie należy zwrócić uwagę na uregulowania zawarte w ustawie z dnia 17 grudnia 2004 r. o

odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych (Dz.U.2021.o.289 t.j.), a w szczególności na katalog czynów stanowiących naruszenie dyscypliny finansów publicznych (art. 5-18 d w/w ustawy). Ów katalog ma charakter zamknięty i wśród czynów, za które ponosi się odpowiedzialność brak jest takich dotyczących: nieprzeprowadzenia przeglądu technicznego urządzeń czy zagadnienia odpowiedzialności materialnej za środki trwałe bądź przejęcia nadzoru poprzez zmianę miejsca użytkowania środków trwałych.

W świetle powyższego niewątpliwie dokonane powodowi wypowiedzenie umowy o pracę należy kwalifikować jako nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 KP.

Zarzuty apelacji strony pozwanej co do merytorycznej oceny dowodów i prawidłowości orzeczenia Sądu I instancji są zatem w ocenie Sądu Okręgowego, z przedstawionych powyżej powodów, niezasadne.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego – punkt 1 sentencji wyroku.

W punkcie 2 sentencji wyroku sąd zasądził od (...) Zakładu Usług (...) w Ł. na rzecz M. K. (1) kwotę 120 złotych na podstawie art. 98 § 1, § 1<sup>1</sup> k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust.1 pkt.1 z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia wyroku stronie pozwanej do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.