

*Sygn. akt* V Pa 40/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia* 5 maja 2016 r.

**Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy**

**w składzie następującym:**

**Przewodniczący** SSO Andrzej Marek

**Sędziowie:** SSO Krzysztof Głowczyński, SSO Jacek Wilga (spr.)

**Protokolant** star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

**po rozpoznaniu w dniu** 5 maja 2016 r. **w Legnicy**

**na rozprawie**

**sprawy z powództwa** M. J.

**przeciwko** Spółdzielni (...) w L.

o odszkodowanie

**na skutek apelacji** strony pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Legnicy IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

**z dnia** 19 stycznia 2016 r. **sygn. akt** IV P 321/14

I. oddala apelację,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Krzysztof Głowczyński SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 19 stycznia 2016 r. Sąd Rejonowy w Legnicy zasądził na rzecz powoda M. J. od strony pozwanej Spółdzielni (...) w L. kwotę 5.755,26 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika (pkt I), dalej idące powództwo oddalił (pkt II), zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 288 zł tytułem kosztów sądowych (pkt III), orzekł o nieuiszczonych kosztach sądowych (pkt IV) oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.918,42 zł (pkt V).

Sąd Rejonowy oceniał, czy oświadczenie pozwanego pracodawcy z dnia 25 lipca 2014 r., doręczone powodowi dnia 9 sierpnia 2014 r., o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. spełniało warunki określone przepisami prawa, w szczególności czy wskazane w nim przyczyny były konkretne, prawdziwe oraz czy uzasadniały zastosowanie przez pracodawcę takiego trybu zakończenia stosunku pracy. Oświadczenie powyższe zawierało 15 zarzutów, tj.:

1. przegrywanie bez zgody pracodawcy ze służbowego komputera programów i dokumentów stanowiących własność Spółdzielni i wnoszenie ich na niezabezpieczonych prywatnych nośnikach z zakładu pracy, a tym samym narażenie na poważne zagrożenie systemów informatycznych pracodawcy oraz danych stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa,
2. korzystanie z oprogramowania pracodawcy i świadczenie pracy bez zgody pracodawcy w miejscu zamieszkania w czasie urlopu wypoczynkowego,
3. instalowanie na służbowym komputerze oprogramowania pobranego z naruszeniem praw autorskich oraz wykorzystywanie służbowego komputera do celów niezwiązanych ze stosunkiem pracy,
4. notoryczne błędne naliczanie (zawyżanie) pracownikom urlopu wypoczynkowego, w tym w szczególności zawyżenie wymiaru urlopu wypoczynkowego dla K. R., I. S. poprzez zignorowanie faktu, iż w/w pracownicy zatrudnione były odpowiednio na 3/4 i 1/2 etatu oraz błędne rozliczenie urlopu dla R. Z.,
5. nieujawnienie w systemie kadrowo-płacowym faktu zatrudnienia pracowników, w tym w szczególności M. M. oraz P. O.,
6. błędne naliczanie wynagrodzeń dla pracowników, w tym zaniżanie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe dla pracowników,
7. niewprowadzenie do elektronicznej kartoteki pracowników informacji o urloпах udzielanych pracownikom, w tym G. S.,
8. niedopełnienie obowiązku złożenia deklaracji SOD za luty 2013 r.,
9. notoryczne niedopełnianie obowiązków w zakresie terminowego sporządzania umów o pracę,
10. podawanie nieprawdziwych danych przy wypełnianiu wniosku WN -D SOD o wypłatę dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych,
11. ignorowanie przepisów dotyczących obowiązku przeprowadzania szkoleń bhp dla pracowników oraz obowiązku kierowania pracowników na badania lekarskie,
12. popełnianie elementarnych błędów w deklaracjach DRA w zakresie kwot składek na FGŚ,
13. błędne wystawienie deklaracji PIT dla byłych pracownic Spółdzielni zatrudnionych w zakładzie w L.,
14. nieterminowe składanie zgłoszeń do ZUS dotyczących wypłaty zasiłku chorobowego dla pracowników,
15. usuwanie nagan udzielonych przez pracodawcę ze swoich akt osobowych.

Analiza materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu I - instancyjnym doprowadziła Sąd Rejonowy do przekonania, że część postawionych powodowi zarzutów została ujęta w formie bardzo lakonicznej, nie tylko nie spełniającej wymogu konkretności, ale również uniemożliwiającej stwierdzenie, kiedy to miało dojść do naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych i kiedy strona pozwana powzięła wiedzę o tym naruszeniu (np. zarzuty notorycznego błędnego naliczania (zawyżania) pracownikom urlopu wypoczynkowego, w tym w szczególności zawyżenia wymiaru urlopu wypoczynkowego dla K. R. i I. S., błędnego rozliczenia urlopu dla R. Z., błędnego naliczania wynagrodzeń dla pracowników, w tym zaniżania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, niedopełnienia obowiązku złożenia deklaracji SOD za luty 2013 r., notorycznego niedopełniania obowiązków w zakresie terminowego sporządzania umów o pracę, podawania nieprawdziwych danych przy wypełnianiu wniosku WN -D SOD o wypłatę dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych, ignorowania przepisów dotyczących obowiązku przeprowadzania szkoleń bhp dla pracowników oraz obowiązku kierowania pracowników na badania lekarskie,

popelniania elementarnych błędów w deklaracjach DRA w zakresie kwot składek na FGŚ, błędnego wystawienia deklaracji PIT dla byłych pracowników Spółdzielni zatrudnionych w zakładzie w L., nieterminowego składania zgłoszeń do ZUS dotyczących wypłaty zasiłku chorobowego dla pracowników, usuwania nagan udzielonych przez pracodawcę ze swoich akt osobowych). Sąd I instancji nie miał wątpliwości, że decyzja pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. była decyzją spóźnioną w takim zakresie, w jakim opierała się na okolicznościach stwierdzonych w protokołach z kontroli przeprowadzonych u strony pozwanej przez Państwową Inspekcję Pracy (z 2012 r. i 2013 r.), a następnie będących przedmiotem postępowań w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym, w których D. S. występowała w charakterze obwinionej, a które toczyły się przed Sądem Rejonowym w Legnicy w 2012, 2013 i 2014 r. Sąd ten uznał też, że - niezależnie od sposobu sformułowania przez stronę pozwaną przyczyny rozwiązania umowy o pracę - zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dał podstaw do przypisania powodowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z winy umyślnej. Sąd Rejonowy ustalił i uznał, że powód - wykonując obowiązki pracownicze - stosował do poleceń pracodawcy, zaś dokumentację prowadził opierając się na dokumentach i informacjach przekazanych mu przez pracodawcę. Także czynności związane z przegrywaniem z służbowego komputera programów i dokumentów stanowiących własność Spółdzielni oraz wynoszeniem ich na prywatnych nośnikach z zakładu pracy, korzystaniem z oprogramowania pracodawcy oraz świadczeniem pracy w czasie urlopu wypoczynkowego, nie były podejmowane przez powoda w celu szkodenia pracodawcy, lecz przeciwnie – w celu terminowego wywiązania się z obowiązków pracowniczych i zapobieżenia ewentualnym negatywnym skutkom opóźnienia dla strony pozwanej. Brak przy tym dowodu, żeby powód instalował w komputerze strony pozwanej programy z naruszeniem praw autorskich, bądź wykorzystywał służbowy komputer do innych celów niż praca służbowa. Z zeznań powoda i przesłuchanych w sprawie świadków wynikało, że odnalezione w jego biurku wnioski urlopowe pracowników, niewprowadzone do systemu, były to faktycznie wnioski fikcyjne, stworzone przez pracowników strony pozwanej w tym tylko celu, by zostać okazane podczas kontroli inspektorowi pracy, co potwierdza oświadczenie strony pozwanej złożone na rozprawie w dniu 16 stycznia 2015 r. (e-protokół 00:34:34 -00:37:01). Sąd I instancji ustalił, że powód faktycznie nie wprowadził do systemu kadrowo - płacowego nowozatrudnionych pracowników M. M. oraz P. O.. Uznał jednakże, że w zakresie w/w zarzutu jakkolwiek powodowi można przypisać uchybienie obowiązkom pracowniczym, to jednak nie w stopniu uzasadniającym rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako że strona pozwana – w ocenie Sądu Rejonowego – nie udowodniła faktu umyślnego ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., Sąd ten – stosując art. 56 § 1 i 2 k.p. – uznał, że niecelowym byłoby przywracanie powoda do pracy u strony pozwanej z uwagi na widoczny brak porozumienia między stronami w stopniu wykluczającym prawidłową współpracę, brak zaufania strony pozwanej do powoda jako pracownika oraz wzajemne skonfliktowanie. Wziął też pod uwagę okoliczność, że strona pozwana nie prowadzi obecnie produkcji, pracownicy fizyczni zostali zwolnieni, w zatrudnieniu pozostaje jedynie kilku pracowników administracji, stąd też nie byłoby możliwości powierzenia powodowi takiego zakresu obowiązków, jaki był przypisany do zajmowanego przez niego stanowiska przed rozwiązaniem umowy o pracę.

Wyrok powyższy w całości apelacją zaskarżyła strona pozwana, która zarzuciła naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez błędną ocenę dowodów, a w konsekwencji nieprawidłowe ustalenie stanu faktycznego, polegające na:

- przyjęciu, że w okresie zatrudnienia powoda brak było zastrzeżeń co do wydajności i jakości jego pracy oraz przyjęcie, że powód był dobrym pracownikiem,
- pominięciu dowodu z zeznań strony – Prezesa D. S. oraz dowodów z nagrań i upomnień na okoliczność pracy powoda oraz negatywnej oceny jakości jego pracy przez pracodawcę,
- błędnej ocenie dowodu z zeznań świadków oraz pominięciu dowodu z zeznań pozwanej – Prezesa D. S.,

W uzasadnieniu apelacji strona pozwana odnosiła się przede wszystkim do nieprawidłowej oceny dokonanej przez Sąd I instancji zarzutu związanego z wyniesieniem przez powoda z siedziby pracodawcy bez jego zgody oprogramowania komputerowego stanowiącego własność pozwanej Spółdzielni, pobrania plików z programu Probit (program kadrowo – księgowy) i przeniesienia tych danych na niezabezpieczonym pendrivie, czym powód – w jej ocenie – naruszył

obowiązek zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa i nie zgodziła się z oceną Sądu Rejonowego, że ww. zachowania powoda wynikały z konieczności wykonania pracy domu dla dobra Spółdzielni. Ww. działanie powoda, w ocenie strony pozwanej, polegające nie tylko na bezprawnym wyniesieniu, ale także wykorzystaniu ww. informacji do celów innych niż służbowe, zagrażało interesowi pozwanej jako przedsiębiorcy oraz stanowiło przestępstwo.

Wskazując na powyższe, skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji z uwzględnieniem kosztów postępowania odwoławczego.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od strony pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego w kwocie 1.350 zł. Powód w pełni zgodził się z argumentacją Sądu Rejonowego dotyczącą niekonkretności postawionych mu zarzutów w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Podkreślił przy tym, iż zarzucane mu przez stronę pozwaną działania podejmowane były tylko i wyłącznie w celu terminowego wywiązania się z obowiązków pracowniczych i zapobiegnięcia ewentualnym negatywnym skutkom dla pracodawcy, co było tym bardziej uzasadnione, że w przedsiębiorstwie pozwanego tylko on dysponował bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym za pomocą kwalifikowanego certyfikatu, a zatem tylko on mógł używać ww. podpisu w celu przedstawienia dokumentów w urzędach w formie elektronicznej. Dodatkowo podał, że Sąd Rejonowy w Legnicy, II Wydział Karny, wyrokiem z dnia 22 stycznia 2016 r. uniewinnił go od zarzutu przywłaszczenia karty elektronicznej Centrum umożliwiającej składanie podpisów cyfrowych, czym miał działać na szkodę pozwanej. Powód dodatkowo podniósł, że strona pozwana w toku procesu nie wykazała, aby w jakikolwiek sposób ujawnił on tajemnice przedsiębiorstwa w związku z kopiowaniem na pendrive bazy danych pracowników pozwanej ani też – aby wykorzystał zawarte w nich dane do celów niezwiązanych z działalnością pracowniczą. Wskazał też, że zagrożenie stanowiące podstawę zastosowania regulacji z art. 52 k.p. musi być konkretne i realne, a w niniejszej sprawie nie sposób mówić o jakimkolwiek zagrożeniu skoro nie czynił on żadnych starań o ujawnienie ww. danych osobom trzecim, a nadto dane te zostały usunięte z posiadanego przez niego komputera.

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

Apelacja była niezasadna.

W ocenie Sądu Okręgowego, rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest trafne, a przy jego wydawaniu Sąd ten nie dopuścił się żadnych uchybień, w szczególności w zakresie oceny dowodów zgromadzonych w postępowaniu przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy, a także późniejszej oceny zasadności dokonanego powodowi rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Art. 233 § 1 k.p.c. uprawnia Sąd do oceny dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zabranego w sprawie materiału dowodowego. Bogate orzecznictwo zgromadzone na gruncie powołanego przepisu wskazuje na warunki, jakie muszą być spełnione, aby dokonana przez Sąd ocenę podważyć. Z dużym uproszczeniem należy przyjąć, że sprowadzają się one do naruszenia przez Sąd zasad logicznego rozumowania i zasad doświadczenia życiowego. W orzecznictwie przyjęto, że prawidłowe postawienie tego zarzutu wymaga wskazania przez skarżącego konkretnych zasad lub przepisów, które naruszył sąd przy ocenie poszczególnych, określonych dowodów (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 2004 r., sygn. V CK 398/03, Lex nr 174215; z dnia 13 października 2004 r., sygn. III CK 245/04, Lex nr 174185). Tylko to bowiem może być przeciwstawione uprawnieniu Sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów.

W rozpoznawanej sprawie strona skarżąca nie podważyła skutecznie oceny dowodów dokonanej przez Sąd I instancji. Okoliczność, że Sąd ten nie wszystkim dowodom dał wiarę nie oznacza automatycznie, że wydał nietrafne rozstrzygnięcie. Sąd Rejonowy bowiem w sposób wyczerpujący i wystarczający uzasadnił, dlaczego określonym dowodom dał wiarę, a innym nie, oraz jakie z tych dowodów wywiódł fakty. Ocena ta – w przekonaniu tut. Sądu – nie narusza żadnych reguł logicznego rozumowania ani zasad doświadczenia życiowego. Zresztą sama strona pozwana – podnosząc w apelacji zarzuty przeciwko dokonanej przez Sąd meriti ocenie dowodów – nie wskazała naruszenia jakich reguł czy zasad miał się dopuścić Sąd I instancji i dlatego, nie mówiąc już o wskazaniu konkretnych dowodów

(np. zeznań konkretnych świadków), którym miał – niezgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów – nie dać wiary czy je pominąć. Przedstawienie w apelacji własnej subiektywnej oceny dowodów - innej od oceny dokonanej przez Sąd Rejonowy - nie jest wystarczające dla uznania skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Dodatkowo wskazać należy, iż Sąd I instancji – dokonując w sposób prawidłowy oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego – trafnie zwrócił uwagę na to, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. jest szczególnym trybem zakończenia stosunku pracy. I jako taki tryb wymaga zaistnienia szczególnych okoliczności charakteryzujących się przede wszystkim występowaniem winy po stronie pracownika. W przypadku zastosowania ww. trybu wymaga się od pracodawcy zachowania wszelkich wymogów przewidzianych przepisami prawa pracy, w szczególności w zakresie konkretności i rzeczywistości wskazanej pracownikowi przyczyny zwolnienia. Zarzutów stawianych pracownikowi, mających świadczyć o ciężkim naruszeniu przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, nie można domniemywać. Wymogi powyższe należy przy tym traktować bardziej restrykcyjnie niż w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę, będącego zwykłym sposobem zakończenia stosunku pracy. Zarzuty stawiane pracownikowi muszą być tak skonkretyzowane, aby Sąd rozstrzygający spór mógł ocenić, czy i kiedy rzeczywiście doszło do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jakie obowiązki pracownik naruszył, czy naruszenie to było ciężkie, tj. czy pracownikowi można przypisać winę umyślną – a więc działanie ukierunkowane na celowe szkodenie pracodawcy bądź co najmniej rażące niedbalstwo w tym przedmiocie. Podkreślenia przy tym wymaga, że w sprawach z odwołania pracownika od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ciężar dowodu rozkłada się w ten sposób, że to na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania zasadności dokonanego rozwiązania stosunku pracy. Zasadność tę oceniać należy wyłącznie w odniesieniu do przyczyny wskazanej w oświadczeniu pracodawcy o zakończeniu umowy o pracę.

Dokonując powyższej oceny, Sąd Rejonowy trafnie przyjął, że znaczna część zarzutów postawionych powodowi w piśmie rozwiązującym stosunek pracy datowanym na dzień 25 lipca 2014 r. była na tyle niekonkretna i lakoniczna, że nie uzasadniała takiego zakończenia z pracownikiem umowy o pracę. Nie pozwalała bowiem na określenie czasu dokonania naruszeń, a tym samym i zachowania przez pracodawcę terminu do dokonania pracownikowi rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Część zarzutów była nadto w sposób oczywisty spóźniona, gdyż dotyczyła zachowań z 2012 czy 2013 roku. Strona pozwana zresztą powyższych ustaleń i rozważań Sądu I instancji nie negowała. Jej apelacja sprowadzała się w zasadzie do wykazania błędów, jakie miał popełnić Sąd Rejonowy przy ocenie zarzutów dotyczących wyniesienia przez powoda z siedziby pracodawcy bez jego zgody oprogramowania komputerowego stanowiącego własność pozwanej Spółdzielni, pobrania plików z programu Probit (program kadrowo – księgowy) i przeniesienia tych danych na niezabezpieczonym pendrivie, czym powód – jej zdaniem – naruszył obowiązek zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa, a działał w celu innym niż pracowniczy. Z powyższym twierdzeniem strony apelującej nie sposób się zgodzić. Pozwana bowiem w żaden sposób nie wykazała, aby powodowi przyświecał cel inny niż służbowy pobrania, przechowywania i wykorzystywania czy to oprogramowań strony pozwanej czy danych pracowniczych. A jak wskazano wyżej, to pracodawca ma wykazać prawdziwość wskazanej pracownikowi przyczyny rozwiązania stosunku pracy, a nie odwrotnie, w szczególności jeśli zarzuca mu popełnienie zachowań skutkujących natychmiastowym rozwiązaniem stosunku pracy. Podkreślenia przy tym wymaga, że powyższa okoliczność, tj. wykorzystywania oprogramowania czy danych pracowników w celu innym niż pracowniczy, nie została powodowi wskazana w oświadczeniu pracodawcy z dnia 25 lipca 2014 r. A wątpliwości nie budzi, że tylko takie przyczyny (tj. ujawnione pracownikowi w piśmie rozwiązującym stosunek pracy) mogą być przedmiotem oceny Sądu w postępowaniu zainicjowanym przez pracownika. Materiał dowodowy zgromadzony w nin. sprawie potwierdził zaś, że powód cokolwiek „brał do domu” czynił to z myślą o prawidłowym i rzetelnym wywiązaniu się ze swoich obowiązków pracowniczych. Dlatego słusznie Sąd Rejonowy uznał, że działania powoda nie były podejmowane w celu szkodenia pracodawcy, lecz przeciwnie – w celu terminowego wywiązania się z obowiązków pracowniczych i zapobieżenia ewentualnym negatywnym skutkom opóźnienia dla strony pozwanej. Aktualna zatem argumentacja pozwanego pracodawcy nie znajduje żadnego potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym i jako taka nie może stanowić skutecznego zarzutu apelacji.

Mając powyższe na uwadze, Sąd I instancji – zdaniem Sądu Okręgowego – dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i - stosując prawidłowo zasadę swobodnej oceny dowodów- wywiódł logiczne i trafne wnioski, że dokonane przez stronę pozwaną rozwiązanie stosunku pracy z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia naruszało prawo. Apelacja tych słusznych wniosków skutecznie nie podważyła, a dodatkowo zawnioskowane przez stronę pozwaną do przeprowadzenia dowody – jako spóźnione – nie mogły podlegać uwzględnieniu. Z powyższych względów Sąd - niemającą uzasadnionych podstaw - apelację pozwanej Spółdzielni oddalił na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800), mając na uwadze ugruntowane już stanowisko Sądu Najwyższego, że stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo też z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (jak w nin. sprawie), a więc być liczona z uwzględnieniem § 9 ust. 1 pkt 1 cyt. rozporządzenia, a nie w oparciu o przepis § 9 ust. 1 pkt 2, czyli być liczona od wartości wynagrodzenia czy odszkodowania.

SSO Krzysztof Głowczyński SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga