

Sygn. akt I PSK 23/21

POSTANOWIENIE

Dnia 28 stycznia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa M. W.
przeciwko Szkole Podstawowej im. (...) w R.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 28 stycznia 2021 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 26 września 2019 r., sygn. akt VII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 19 lutego 2019 r. Sąd Rejonowy w C. IV Wydział Pracy oddalił powództwo M. W. przeciwko Szkole Podstawowej im. (...) w R. o przywrócenie do pracy oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 26 września 2019 r. oddalił apelację powoda od powyższego wyroku.

W sprawie ustalono, że M. W. był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku nauczyciela

wychowania fizycznego.

W wypowiedzeniu umowy o pracę pozwana wskazała następujące jego przyczyny:

- 1) niestosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, zgodnych z przepisami prawa lub umową o pracę przez: a) odmowę wykonania polecenia służbowego pełnienia opieki w czasie wycieczki do K. 24 maja 2017 r.; b) niewykonanie polecenia służbowego, a mianowicie nieprzeprowadzenie zajęć sportowych w czasie pobytu uczniów na boisku szkolnym w dniu 11 maja 2017 r. w godz. 11⁵⁰-12⁴⁰; c) brak przygotowania w odpowiednim czasie uroczystości Dnia Strażaka, jako jednego z punktów kalendarza imprez szkolnych roku szkolnego 2016/2017; d) „wyrażenie woli odmowy przyjmowana zastępstw doraźnych”;
- 2) nieprzestrzeganie zasad współżycia społecznego przez używanie niecenzuralnych słów oraz pokazywanie obraźliwych gestów w dniu 10 maja 2017 r. w obecności nauczycieli Rady Pedagogicznej Szkoły Podstawowej w R. w czasie pisania protokołu z posiedzenia, w czasie omawiania stanu przygotowania uroczystości Dnia Strażaka;
- 3) niewykonanie pracy oraz zadań w wyznaczonym terminie i zgodnie z założonym planem, np. „M.” B. -2017; Program „Szkolny Klub Sportowy” w 2017 r., jak również braki w prowadzeniu dziennika elektronicznego stwierdzone w czasie kontroli dokumentacji nauczycielskiej;
- 4) brak inicjatywy i zaangażowania w wykonywaną pracę oraz brak odpowiedzialności;
- 5) niespełnienie oczekiwań pracodawcy odnośnie do świadczonej pracy, polecające na nieprawidłowym wykonywaniu obowiązków pracowniczych i nieprzestrzeganiu zasad współżycia społecznego, uchybieniu godności zawodu nauczyciela;
- 6) utrata zaufania spowodowana wskazanymi nieprawidłowościami.

Sąd drugiej instancji w całości zaaprobował istotne w sprawie ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjął je za własne. W ocenie Sądu odwoławczego, przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zostały dostatecznie skonkretyzowane w oświadczeniu o wypowiedzeniu, a w toku postępowania strona pozwana wykazała, że występowały w rzeczywistości i całościowo uzasadniały

rozwiązanie z powodem umowy o pracę w zastosowanym trybie.

Powód zaskarżył powyższy wyrok skargą kasacyjną, opierając ją na:

- 1) naruszeniu przepisów postępowania, które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 378 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. (w brzmieniu obowiązującym w dniu wydania zaskarżonego wyroku) przez Sąd drugiej instancji w związku z art. 391 § 1 k.p.c., polegającym na ich niezastosowaniu wobec braku merytorycznego stanowiska Sądu drugiej instancji w odniesieniu do większości zgłoszonych w apelacji zarzutów, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, w tej bowiem sytuacji zaskarżone orzeczenie stwarza jedynie pozory przeprowadzenia kontroli instancyjnej przez Sąd drugiej instancji;
- 2) naruszeniu prawa materialnego, tj.: (-) art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 2215 ze zm.), przez jego niezastosowanie i w konsekwencji błędne uznanie, że odmowa wykonania przez powoda polecenia opieki w czasie wycieczki do K. w dniu 24 maja 2017 r. był nieuzasadniona, podczas gdy z przedmiotowego przepisu i okoliczności, że wymiar pracy powoda wynosił 9/18, wynika, że pozwana powinna uzyskać od powoda zgodę na sprawowanie opieki w czasie wycieczki; (-) art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela, przez błędną jego wykładnię i zaniechanie zbadania, czy przyczyny prawdziwe pozostają „w istotnej proporcji” do wszystkich przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu (bądź do przyczyn uznanych za niezasadne), a w konsekwencji brak zbadania holistycznego wszystkich przyczyn wypowiedzenia; (-) art. 8 k.p. w związku z art. 11¹ k.p., przez jego niezastosowanie i niezbadanie: czy wskazanie wielu przyczyn przez pozwaną w wypowiedzeniu nie stanowiło nadużycia prawa pracodawcy do wskazania wielu przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę oraz czy zarzucanie powodowi wielu przyczyn wypowiedzenia sprowadzających się do szeregu naruszeń nie narusza dóbr osobistych powoda; (-) art. 65 § 1 k.c., przez jego niezastosowanie i

niedokonanie wykładni oświadczenia woli pozwanej złożonej w wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 26 maja 2017 r. w zakresie wskazania, że *„Każda za wskazanych przyczyn [wypowiedzenia] jest niezależna od drugiej i z osobna uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem”*, a w konsekwencji brak ustalenia, ile było przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę i jakie miały one znaczenie dla stwierdzenia, czy wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione; (-) art. 35 ust. 1 Karty Nauczyciela, przez jego niezastosowanie i w konsekwencji błędne uznanie, że niewykonanie przez powoda polecenia opieki w czasie wycieczki do K. w dniu 24 maja 2017 r. było nieuzasadnione, podczas gdy z przedmiotowego przepisu i okoliczności, że wymiar pracy powoda wynosił 9/18, wynika, że pozwana powinna uzyskać od powoda zgodę na sprawowanie opieki w czasie wycieczki, uwzględniając również fakt, iż w tym dniu powód wykonywał pracę w ramach stałych obowiązków pracowniczych w Szkole Podstawowej w J. oraz w C.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na wystąpienie istotnego zagadnienia prawnego, jak również zaistnienie potrzeby wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości oraz wywołujących rozbieżności w orzecznictwie, tj. art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p, co wiąże się z koniecznością i zasadnością rozstrzygnięcia następujących wątpliwości: Czy w przypadku podania przez pracodawcę kilku przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę (okoliczności) wystarczające jest, aby sąd dokonujący oceny wypowiedzenia umowy o pracę odniósł się wprost tylko do niektórych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę (okoliczności) — jednej przyczyny lub niewielkiej liczby spośród wielu przyczyn (okoliczności), stwierdzając ich zasadność, a tym samym prawidłowość złożonego wypowiedzenia, czy też powinien ocenić i wypowiedzieć się co do wszystkich przyczyn? A w konsekwencji - czy stwierdzenie wprost zasadności tylko jednej lub niektórych przyczyn (okoliczności) wypowiedzenia:

a. nie zwalnia sądu z badania wszystkich wskazanych w wypowiedzeniu

przyczyn (okoliczności) oraz wskazania swojej oceny co do każdej z nich i

- b. nie zwalnia sądu z dokonania oceny, czy niezasadne przyczyny wypowiedzenia mają charakter marginalny (pomijalny) i
- c. nie zwalnia sądu z badania proporcji przyczyn uznanych wprost za zasadne do wszystkich wskazanych przyczyn ujętych przez pracodawcę w wypowiedzeniu i dokonania oceny wszystkich przyczyn wypowiedzenia łącznie i
- d. nie zwalnia sądu z dokonania oceny, czy niezasadne przyczyny wypowiedzenia jako naruszające dobra osobiste pracownika, a tym samym obowiązek pracodawcy wynikający z art. 11¹ k.p., nie powinny spowodować przez sąd oceny wypowiedzenia umowy o pracę w świetle art. 8 k.p., i uzasadniać uwzględnienia odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę?

- 1) Przy ilu przyczynach wypowiedzenia umowy o pracę (okolicznościach) sąd nie musi badać istotnej proporcji przyczyn uznanych za zasadne (okoliczności) do wszystkich przyczyn ujętych przez pracodawcę w wypowiedzeniu bądź przyczyn zweryfikowanych jako niezasadne powody rozwiązania stosunku pracy?

W uzasadnieniu wniosku skarżący wskazał, że analiza orzeczeń Sądu Najwyższego prowadzi do wniosku, że: 1) w przypadku podania przez pracodawcę mniejszej liczby przyczyn rozwiązania stosunku pracy wystarczy, by przynajmniej jedna z nich okazała się prawdziwa i konkretna, i w ten sposób wypowiedzenie umowy o pracę jest prawidłowe; 2) w przypadku podania przez pracodawcę większej liczby przyczyn rozwiązania stosunku pracy wypowiedzenie umowy o pracę jest prawidłowe, jeżeli przyczyny zasadne pozostają w istotnej proporcji do wszystkich przyczyn ujętych przez pracodawcę w wypowiedzeniu (bądź do przyczyn zweryfikowanych jako niezasadne). W konsekwencji w takim przypadku nie wystarczy, aby sąd stwierdził, iż jedna przyczyna wypowiedzenia jest zasadna (lub niewielka liczba przyczyn), ale wymaga się od sądu weryfikacji z punktu

widzenia zasadności każdej z przyczyn, a także dokonania wagi przyczyn, zweryfikowanych jako zasadne, w stosunku do wszystkich przyczyn przedstawionych w wypowiedzeniu umowy o pracę bądź przyczyn zweryfikowanych jako niezasadne powody rozwiązania stosunku pracy (wyroki: z dnia 23 listopada 2010 r., I PK 105/10; z dnia 16 czerwca 2011 r., I PK 222/10; z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 140/14).

Niemniej jednak nadal istnieje rozbieżność w orzecznictwie sądów powszechnych, która polega na tym, że w przypadkach, w których pracodawca wskazał więcej niż dwie-trzy przyczyny wypowiedzenia, w niektórych sprawach sądy stwierdziły, że wystarczy, aby jedna przyczyna była zasadna, aby uznać wypowiedzenie za prawidłowe (pogląd pierwszy), a w innych przypadkach sądy uznały, że nie wystarczy stwierdzenie zasadności jednej czy dwóch przyczyn z wielu wymienionych przyczyn, a należy dokonać badania „istotnej proporcji” przyczyn wypowiedzenia (drugi pogląd).

Pozwany, w odpowiedzi na skargę, wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przypomnieć należy, że Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny, nie jest sądem powszechnym zwykłej, trzeciej instancji, zaś skarga kasacyjna (podobnie jak uprzednio kasacja) nie jest środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, a to z uwagi na przeważający w charakterze skargi kasacyjnej element interesu publicznego. Zgodnie z takim modelem skargi kasacyjnej, jej rozpoznanie następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., tj. wówczas, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, bądź istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów czy też zachodzi nieważność

postępowania lub gdy skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W konsekwencji tego w art. 398⁴ § 2 k.p.c. wśród istotnych wymagań skargi kasacyjnej ustawodawca wymienił obowiązek złożenia wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienie. Wymóg ten wiąże się z tzw. przedsądem, polegającym między innymi na możliwości odmowy przez Sąd Najwyższy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398⁹ § 2 k.p.c.), a jego spełnienie powinno przybrać postać wyodrębnionego wyводу prawnego, w którym skarżący wykaże, jakie występujące w sprawie okoliczności pozwalają na uwzględnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i jednocześnie uzasadnieniu, dlaczego odpowiadają one ustawowemu katalogowi przesłanek.

Skarżący powołuje się na wystąpienie istotnego zagadnienia prawnego, jak również potrzebę wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości oraz wywołujących rozbieżności w orzecznictwie.

Przez istotne zagadnienie prawne należy rozumieć problem o charakterze prawnym, powstały na tle konkretnego przepisu prawa, mający charakter rzeczywisty w tym znaczeniu, że jego rozwiązanie stwarza realne i poważne trudności. Problem ten musi mieć jednocześnie charakter uniwersalny, przez co należy rozumieć, że jego rozwiązanie powinno służyć rozstrzygnięciu innych podobnych spraw. Jednocześnie chodzi o problem, którego wyjaśnienie byłoby konieczne dla rozstrzygnięcia danej sprawy, a więc pozostający w związku z podstawami skargi oraz z wiążącym Sąd Najwyższy, a ustalonym przez sąd drugiej instancji, stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), i także w związku z podstawą prawną stanowiącą podstawę wydania zaskarżonego wyroku. Musi więc ono pozostawać w związku ze sprawą (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z 21 maja 2013 r., IV CSK 53/13, LEX nr 1375467; z 26 stycznia 2012 r., I PK 124/11, LEX nr 1215465; z 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z 19 marca 2012 r., II PK 293/11, LEX nr 1214577; z 24 lutego 2005 r., III PK 6/05, LEX nr 513003).

Z kolei oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że określony

przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365; z dnia 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 1652383). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43).

Należy też podkreślić, że nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.), analogicznie jak nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 3 marca 2020 r., II PK 36/19, LEX nr 3034647; z dnia 12 maja 2020 r., I UK 128/19, LEX nr 3026475; z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z dnia 19 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578; z dnia 10 kwietnia 2018 r., I CSK 733/17, LEX nr 2495968; z dnia 10 kwietnia 2018 r., II PK 143/17, LEX nr 2525398; z dnia 19 kwietnia 2018 r., I CSK 709/17, LEX nr 2486162; z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 33/18, LEX nr 2508114; z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP - wkładka z 2003 r. nr 13, poz. 5).

Wbrew twierdzeniom skarżącego, z przytoczonego w skardze orzecznictwa nie wynikają sugerowane rozbieżności, gdyż zarówno przy jednej przyczynie, jak i wielu przyczynach wypowiedzenia umowy o pracę wspólnym mianownikiem ich oceny w kontekście art. 45 § 1 k.p. jest czynnik jakościowy (czy uchybienie obowiązkom pracowniczym miało taką wagę, że uzasadniało wypowiedzenie umowy o pracę), z tą tylko różnicą, że w przypadku wielu przyczyn ten czynnik jakościowy może być wypadkową wszystkich uchybień lub tylko niektórych z nich, a

nawet wypadkową jednej z przyczyn, jeśli samoistnie usprawiedliwia ona wypowiedzenie umowy o pracę.

Wyroki Sądu Najwyższego, przywołane przez skarżącego, zapadły w konkretnych okolicznościach faktycznych, które zadecydowały o tym, że w jednych potwierdzone przez sąd przyczyny wypowiedzenia nie pozostawały we właściwej proporcji do ogólnej puli stawianych przez pracodawcę zarzutów, w innych zaś waga potwierdzonych uchybień (w tym nawet jednego uchybienia) była wystarczającą podstawą do uznania wypowiedzenia za uzasadnione. Przykładowo w wyroku Sądu Najwyższego z 23 listopada 2010 r., I PK 105/10 (LEX nr 686795) ustalony stan faktyczny potwierdzał jedynie jeden z pięciu zarzutów – nieprzestrzeganie porządku i dyscypliny pracy oraz ustalonej organizacji pracy przez opuszczenie stanowiska i miejsca pracy w jednym dniu bez zgody przełożonego oraz pozostawienie urządzeń oczyszczalni bez wymaganego dozoru, co do którego Sąd pierwszej instancji stwierdził, że nie uzasadniało to wypowiedzenia umowy o pracę, bowiem istniały środki sygnalizujące nieprawidłowości (sygnalizacja dźwiękowa i świetlna alarmu działająca na zewnątrz i wewnątrz).

W taki właśnie jakościowy kontekst istotnej proporcji przyczyn zasadnych do niezasadnych (lub niepotwierdzonych) wpisuje się wprost wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2010 r., I PK 222/10 (LEX nr 1265551), w którym stwierdzono, że by uznać, że ustalone (potwierdzone) przyczyny wypowiedzenia są wystarczające w rozumieniu art. 45 § 2 k.p., należy dokonać weryfikacji każdej z nich z punktu widzenia zasadności, a także ocenić wagę przewinienia zarzucanego i pozytywnie zweryfikowanego w stosunku do przewinień niezwyfikowanych, podanych jako powody rozwiązania stosunku pracy. Nic innego nie wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 140/14 (LEX nr 1811802).

Zawarte w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 187/06 (OSNP 2008 nr 3-4, poz. 35) oraz z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05 (OSNP 2006 nr 17-18, poz. 265) stwierdzenia, że przypadku podania przez pracodawcę kilku przyczyn rozwiązania stosunku pracy wystarczy, by przynajmniej jedna z nich okazała się prawdziwa i konkretna, nie zamykają tematu. Uzupełnić je

należy argumentem (wyrok z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05), że z punktu widzenia oceny zasadności wypowiedzenia istotne jest, czy choćby jedna ze wskazanych przyczyn usprawiedliwiała wypowiedzenie oraz argumentem (wyrok z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 187/06), że jeżeli pracodawca wskazuje kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, to należy je ocenić łącznie, gdyż możliwe jest, że żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2016 r., III PK 54/15, LEX nr 2038975).

Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 312/00 (LEX nr 551016) prawdziwy i udowodniony wyłącznie jeden z wielu zarzutów - opracowanie przez powoda nierzetelnych ocen ofert - uznany został za wystarczającą podstawę do oceny, że wypowiedzenie było zgodne z prawem.

Podsumowując, w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie ma rozbieżności w przedstawianej przez skarżącego kwestii, gdyż wynika z niego, że zawsze decyduje to, czy podana przyczyna/przyczyny usprawiedliwiają wypowiedzenie umowy o pracę; w przypadku wielości przyczyn należy je ocenić łącznie, jeśli żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają. Nie wyklucza to przypadku, że już tylko jedna albo kilka z wielu przyczyn mogą stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, jeżeli w toku postępowania sądowego okazałoby się, że przyczyny te były zasadne, a więc doniosłe, prawdziwe, o właściwym ciężarze gatunkowym, rzeczywiste, konkretne i udowodnione.

Co więcej, należy zaznaczyć, że Sąd drugiej instancji uznał, że przyczyny (wszystkie) wskazane w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę występowały w rzeczywistości i całościowo uzasadniały rozwiązanie z powodem umowy o pracę w zastosowanym trybie. Zatem wątpliwości prawne przedstawiane przez skarżącego (nawet gdyby rzeczywiście istniała w tym zakresie rozbieżność) nie miałyby żadnego znaczenia dla wyniku sprawy.

Z tych powodów, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzeczono jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto po myśli art. 98 k.p.c. w związku § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra

Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2018 r., poz. 1800 ze zm.).