



Sygn. akt II PSKP 9/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 sierpnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. K.

przeciwko Samorządowemu Kolegium Odwoławczemu w O.

o przywrócenie do pracy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 23 sierpnia 2022 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie

z dnia 6 października 2020 r., sygn. akt IV Pa107/19

**uchyla zaskarżony wyrok w punktach I, II i IV i oddala apelację
powódki od wyroku Sądu Rejonowego w Olsztynie z dnia 4
października 2019 r., IV P 272/19 oraz zasądza od powódki na
rzecz strony pozwanej kwotę 480 (czterysta osiemdziesiąt) zł
tytułem kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka M. K. złożyła odwołanie od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika i wniosła o przywrócenie jej do pracy

w pozwanym Samorządowym Kolegium Odwoławczym w O. oraz zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 4 października 2019 r., IV P 272/18, Sąd Rejonowy w Olsztynie oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanego 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Wyrok ten zapadł po ustaleniu następującego stanu faktycznego: M. K. pracowała w Samorządowym Kolegium Odwoławczym (SKO) od dnia 5 października 1992 r. Do zakresu jej obowiązków należało wysyłanie korespondencji, odnotowywanie czynności związanych z wysyłaniem korespondencji w programie komputerowym R. i właściwych rejestrach, prowadzenie książki nadawczej korespondencji, monitorowanie akt spraw oczekujących 7 lub 14 dni na złożenie wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy lub wniesienie sprzeciwów i odsyłanie ich po upływie tego terminu, bieżące uzupełnianie akt w zwrotne potwierdzenia odbioru i składanie w razie zaistniałej konieczności reklamacji do urzędów pocztowych, umieszczanie akt po wysłaniu korespondencji w teczkach spraw oczekujących na uzupełnienie lub spraw zakończonych, drukowanie metryk spraw zakończonych, przygotowywanie akt, w których wniesiono sprzeciw od orzeczeń Kolegium w sprawach opłat za użytkowanie wieczyste gruntu, przekazywanie ich do właściwych sądów powszechnych oraz prowadzenie papierowego rejestru tych spraw, odsyłanie właściwym organom akt po zakończonych rozprawach w Kolegium, odsyłanie właściwym organom akt zwróconych Kolegium przez sądy administracyjne i powszechne, zszywanie akt spraw zakończonych, przygotowywanie akt do przekazania do archiwum zakładowego zgodnie z obowiązującymi normami kancelaryjno-archiwalnymi, obsługa platformy ePUAP, przygotowywanie projektów pism według dyspozycji Prezesa, Wiceprezesa lub Kierownika Biura Kolegium, współpraca z członkami Kolegium w zakresie niezbędnym do zapewnienia płynnego załatwiania spraw wpływających do Kolegium oraz wykonywanie innych czynności zleconych przez Prezesa, Wiceprezesa lub Kierownika Biura Kolegium. Jednocześnie w zakresie obowiązków powódki stwierdzono, że odpowiada ona za prawidłowość wprowadzonych przez siebie danych do programu R. oraz prowadzonych w Kolegium rejestrów i ewidencji,

organizację pracy zgodnie z zakresem czynności, regulaminem pracy oraz instrukcją kancelaryjną, przestrzeganie obowiązujących przepisów oraz przestrzeganie przepisów związanych z ochroną przetwarzanych danych i systemem informatycznym. Po zmianie zakresu obowiązków powódka została przeszkolona co do wysyłki korespondencji. Wcześniej przed grudniem 2017 r. powódka dokonywała wysyłki korespondencji, przy przygotowywaniu posiedzeń, dlatego też wymagała jedynie przypomnienia, a nie szkolenia od podstaw. Obowiązkiem powódki było wysłanie korespondencji do adresatów wskazanych w rozdzielniku decyzji lub postanowienia. Była ona również uprawniona do dopisywania i odznaczenia tych podmiotów, które zgodnie z rozdzielnikiem pisma były wskazane przez członków kolegium jako adresaci korespondencji. Powódka nie otrzymała polecenia dopisywania innych podmiotów niezależnie od tego, czy znajdowały się w aktach sprawy, czy też nie.

Po przeszkoleniu powódka wykonywała czynności wysyłki prawidłowo do przełomu lutego i marca 2018 r. W późniejszym czasie powódka oraz świadek A. Ś. zaczęła dopisywać w programie R. dodatkowe podmioty, które nie występowały w sprawach w charakterze stron ani organów. Decyzji tej powódka nie konsultowała z żadnym innym pracownikiem. Wysyłając korespondencję, zaznaczała w systemie przycisk "wysłano do wszystkich", mimo że korespondencja nie była kierowana do wszystkich lecz jednego lub kilku podmiotów z listy. Powódka tłumaczyła swoje postępowanie chęcią skrócenia czasu pracy, zamiast odznaczania w systemie wszystkich podmiotów odrębnie, zaznaczała, że korespondencję kieruje do wszystkich. W podobny sposób w ocenie powódki postępował inny pracownik Kolegium wysyłający korespondencję J. K.. Zaznaczała ona w systemie, że kieruje korespondencję wyłącznie do pierwszego z listy podmiotu, mimo iż przesyłki wysyłane były do większej liczby. Ten sposób postępowania miał służyć oszczędności czasu. Po szkoleniu A. Ś. przekazała powódce, że nie ma znaczenia kogo odznaczyć się w programie, ważne jest by była odznaczona wysyłka.

W sprawie nr SKO. [...] powódka miała wysłać zawiadomienie o wszczęciu postępowania z dnia 6 września 2018 r. Z rozdzielnika wynikało, że miało być wysłane do P. sp. z o.o., M. Z., Wójta Gminy [...], Starosty [...], A. P.. Oprócz podmiotów wskazanych w rozdzielniku powódka do programu R. dodała i

odznaczyła jako adresatów Regionalną Dyрекcję Ochrony Środowiska w O., Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego, Zarząd Dróg Powiatowych w Szczytnie i Nadleśnictwo K., których nie ma w aktach sprawy pierwszej i drugiej instancji. W sprawie SKO. [...]1 powódka w dniu 13 września 2018 r. zwracała do organu pierwszej instancji akta sprawy wraz z pismem przewodnim. Adresatem był organ - Burmistrz Miasta K.. Powódka do programu R. dodała i odznaczyła jako adresatów Radę Miasta i Gminy [...] oraz Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa, których nie ma w aktach pierwszej, jak i drugiej instancji. W sprawie SKO. [...]2 powódka wysłała zawiadomienie z dnia 10 września 2018 r. o wszczęciu postępowania w sprawie stwierdzenia nieważności decyzji. Powódka do programu R. dodała i odznaczyła jako adresatów m.in. Powiatowy Ośrodek Dokumentacji Geodezyjnej i Kartograficznej, Regionalną Dyрекcję Ochrony Środowiska w O., Powiatowego Państwowego Inspektora Sanitarnego w O. oraz Gminę [...], które to podmioty nie występują w aktach pierwszej, jak i drugiej instancji. Dodatkowo powódka dopisała do systemu R. Państwowe Gospodarstwo Wodne Wody Polskie Zarząd Zlewni w O. i Generalną Dyрекcję Dróg Krajowych i Autostrad, które były adresatami pism na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego, ale nie były adresatami zawiadomienia. W sprawie SKO. [...]3 powódka wysłała decyzję z dnia 7 września 2018 r. Powódka do programu R. dodała i odznaczyła jako adresatów m.in. Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego w E., Gminę Miasto [...], Regionalną Dyрекcję Ochrony Środowiska w O., Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej, które to podmioty nie występują w aktach pierwszej, jak i drugiej instancji. Dodatkowo powódka dopisała do systemu R., Zarząd Melioracji i Urządzeń Wodnych Województwa [...] Rejonowy Oddział w E., który był adresatem korespondencji na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego, ale nie był wymieniony w decyzji Kolegium. Wójt Gminy [...] jako organ prowadzący postępowanie, został wpisany do systemu R. i odznaczony po raz drugi. W sprawie SKO. [...]5 powódka wysłała postanowienie z dnia 7 września 2018 r. Do programu R. dodała i odznaczyła jako adresatów m.in. Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa, Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego w [...] i Ligę Ochrony Przyrody Okręg [...], które to podmioty nie występują w aktach pierwszej, jak i drugiej instancji. Dodatkowo powódka dopisała do systemu R., Zarząd Melioracji i

Urządzeń Wodnych Województwa [...] Rejonowego Oddziału w E. oraz Starostę [...], którzy byli adresatami pism na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego, ale nie do nich kierowana była korespondencja Kolegium. W sprawie SKO. [...]6 powódka w dniu 7 września 2018 r. zwracała akta sprawy do organu pierwszej instancji wraz z pismem przewodnim. Adresatem był wyłącznie Wójt Gminy [...]. Powódka do programu R. dodała i odznaczyła jako adresatów m.in. Regionalną Dyрекcję Ochrony Środowiska w O., Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w N. i Nadleśnictwo N., które to podmioty nie pojawiają się w aktach pierwszej i drugiej instancji. W sprawie SKO. [...]7 powódka wysłała w dniu 12 września 2018 r. decyzję Kolegium z dnia 11 września 2018 r. Powódka do programu R. dodała i odznaczyła jako adresatów m.in. Starostę [...], Powiatowy Ośrodek Dokumentacji Geodezyjnej i Kartograficznej, Gminę [...], Wojewódzkiego Inspektora Nadzoru Budowlanego, Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w O., Nadleśnictwo K. i [...] Okręgową Izbę Architektów, które to podmioty nie występują w aktach pierwszej, jak i drugiej instancji. W sprawie SKO. [...]8 powódka w dniu 12 września 2018 r. wysłała decyzję z dnia 10 września 2018 r. Powódka do programu R. dodała i odznaczyła jako adresatów m.in. Zarząd Melioracji i Urządzeń Wodnych Oddział Rejonowy w O., Gminę Miejską [...], Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego w M., Generalną Dyрекcję Dróg Krajowych i Autostrad Oddział w O., Regionalną Dyрекcję Lasów Państwowych i Nadleśnictwo M., które to podmioty nie występują w aktach pierwszej, jak i drugiej instancji. W sprawie SKO. [...]9 powódka w dniu 7 września 2018 r. zwracała akta sprawy do organu pierwszej instancji wraz z pismem przewodnim z dnia 6 września 2018 r. Adresatem były organy Regionalna Dyрекcja Ochrony Środowiska Wydział Spraw Terenowych w E. i Burmistrz Miasta M.. Powódka do programu R. dodała i odznaczyła jako adresatów m.in. Ligę Ochrony Przyrody Miejskie Koło w M. i Nadleśnictwo M., które to podmioty nie pojawiają się w aktach pierwszej i drugiej instancji.

Program R. jest jedynym programem funkcjonującym u pozwanego, służącym do rejestrowania sprawy. Wprowadzane są do niego dane takie jak numer sprawy, organ, strony występujące w sprawie, kolejne zapisy w programie odzwierciedlają poszczególne etapy postępowania przed Kolegium. Z tych

względów program jest źródłem wiedzy, co dzieje się z daną sprawą na różnych etapach postępowania. Program jest wykorzystywany do udzielania informacji i sporządzania zestawień. Po przypisaniu ich do pocztowej książki nadawczej i po zatwierdzeniu nie ma możliwość technicznych usunięcia danych z systemu R.. Wykreślenie podmiotu w systemie nie spowoduje usunięcia tego podmiotu, gdyż jest on wciąż widoczny z adnotacją "wykreślony". Usunięcie podmiotu nie powoduje, że on ponownie się nie pojawia, przy przeszukiwaniu po sprawie lub po stronie, pojawia się jakby był wciąż aktywny, jednakże z zapisem "wykreślony".

Przełożona powódki S. Ż. korzystała z systemu R. do oceny pracy podległych jej pracowników, w tym powódki. System umożliwia wygenerowanie danych, na podstawie których można stwierdzić, ile korespondencji wysłał pracownik. Na wydruku z systemu znajdują się dane wskazujące, ile korespondencji zostało zaznaczonych w systemie jako korespondencja wysłana. W sytuacji zaznaczania przez powódkę w systemie R., że wysłała korespondencję do wszystkich podmiotów, dane z systemu nie były prawidłowe. Oznaczając wszystkich, powódka wprowadzała pracodawcę w błąd, co do ilości wykonanej pracy, np. w dniu 13 lipca 2018 r. z wykazu listów do wysłania wynika, że powódka wysłała listy do 38 stron, a faktycznie wysłała do 3. Dane, które są generowane z systemu nie pokrywają się z danymi z książki nadawczej, gdyż w przypadku wysłania jednemu podmiotowi kilku pism w jednej kopercie, w książce nadawczej wpisany jest jeden list. Wysokość dodatku wypłacanego pracownikom uzależniona jest od oceny ogólnej wykonywanych obowiązków, od wysokości przyznanych Kolegium środków na wypłatę oraz nieobecności w pracy. W okresie wykonywania przez powódkę wraz ze świadkiem A. Ś. wysyłki korespondencji w Kolegium były znaczne zaległości w wysyłce. Z tych powodów przełożona powódki angażowała do pomocy większość pracowników biura. Zwyczajowo wysyłką zajmowały się dwie osoby. Wysyłka dokonywana jest na bieżąco, nie ma potrzeby angażowania do pomocy innych pracowników.

Pod koniec sierpnia 2018 r. Prezes Kolegium otrzymał informację, że przy przygotowaniu protokołów posiedzeń pojawiają się strony niezgodne z tymi, które znajdują się w aktach sprawy. Analiza spraw wykazała, że nowe podmioty pojawiają się w programie po wysłaniu korespondencji przez powódkę i A. Ś..

Pozwany podjął czynności sprawdzające i w tym celu w okresie od 3 do 13 września 2018 r. przed wysłaniem przez powódkę korespondencji dokonywał zrzutów ekranu z otwartych okien programu R., w których było widać stan sprawy w chwili, gdy sprawa trafia do wysłania. Czynność tę powtarzał w momencie, gdy powódka zakończyła wysyłkę w programie. Przez proste zestawianie ze sobą zrzutu ekranu sprzed i po wysyłce w danej sprawie zobaczyć można, że po dokonaniu przez powódkę wysyłki pojawiły się w sprawach nowe podmioty. W dniach 11 i 12 września 2018 r. pracownicy Kolegium nie byli zalogowani w godzinach porannych do komputerów i programu R.. W tych dniach powódka w godzinach rannych wykonywała wysyłkę korespondencji, w tych godzinach tylko powódka mogła dopisać podmioty do systemu.

Powódka zajmowała pokój z drugim pracownikiem Kolegium – A. Ś.. W pokoju tym wywieszała różne pisma podpisane przez prezesa i przekazane do wysyłki, podkreślając jego omyłki pisarskie. Powódka wyrażała się lekceważąco wobec prezesa, podważała jego kompetencje, wyśmiewała jego decyzje, starała się go zdyskredytować w oczach pracowników i stażystów. Z częścią pracowników powódka nie miała poprawnych relacji, nie odzywała się do nich, odwracała się do nich plecami, nie odpowiadała na pytania.

W dniu 14 września 2018 r. około godziny 13.30 Prezes Kolegium M. W. odczytał powódce treść oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika i wręczył jej to oświadczenie. Jako przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę wskazano celowe i świadome dopisywanie do poszczególnych spraw w systemie R. podmiotów, które nigdy nie występowały w charakterze stron ani organów oraz celowe i świadome odznaczanie podczas procesu wysyłania korespondencji Kolegium w programie ewidencyjnym R. większej liczby podmiotów i stron, do których korespondencja Kolegium została wysłana, podczas gdy rzeczywista liczba przygotowanych przesyłek była wielokrotnie mniejsza. W ocenie pracodawcy powódka działaniem tym doprowadziła do: 1. sfalszowania danych zawartych w programie ewidencyjnym, który służy pracownikom do codziennej pracy, w tym do udzielania informacji publicznej oraz udzielania informacji o toczących się postępowaniach, 2. powstania po stronie pracodawcy szkody polegającej na wprowadzeniu do

programu nieprawdziwych danych dotyczących podmiotów biorących udział w szeregu postępowań, co skutkuje możliwością udzielenia nieprawdziwych informacji w toku odpowiadania na zapytania o udzielenie informacji publicznej, podania nieprawdziwych danych o funkcjonowaniu Kolegium, udzielenia informacji o toczącym się postępowaniu i stanie spraw osobom niebędącym stronami, 3. powstania po stronie pracodawcy szkody polegającej na konieczności zaangażowania środków osobowych i finansowych w zakresie przekraczającym normalny wymiar czasu pracy pracowników biura Kolegium w celu usunięcia dokonanych przez powódkę zmian danych w programie, niemających potwierdzenia w rzeczywistości, 4. fikcyjnego zwiększania w programie R. liczby wysłanej przez powódkę korespondencji, podczas gdy rzeczywista liczba przygotowanych przesyłek pocztowych była wielokrotnie mniejsza, co wprowadziło pracodawcę w błąd przy ocenie jakości i wydajności pracy oraz przy ocenie ilości korespondencji wysyłanej przez Kolegium, 5. bezzasadnego angażowania do wysyłania korespondencji Kolegium pozostałych pracowników biura, w zakresie wykraczającym poza rozmiar wykonywanych przez nich zadań, 6. przyznania przez pracodawcę dodatków specjalnych w oparciu o fałszywe dane dotyczące ilości wysyłanej przez powódkę korespondencji Kolegium.

W ocenie Sądu Rejonowego powódka w sposób celowy i świadomy - wbrew twierdzeniom o kierowaniu się dobrem pracodawcy - wpisywała w programie ewidencyjnym R. podmioty niewystępujące w sprawach w charakterze stron ani organów. Sąd podkreślił, że nie były to sytuacje pojedyncze. Jak wynika z przedstawionych przez pracodawcę akt, w których powódka wykonywała czynności w dniach 11 i 12 września 2018 r., w każdej z przedstawionych spraw było kilka dopisanych podmiotów. I tak w sprawie SKO. [...] - czterech podmiotów dopisanych przez powódkę nie ma w aktach I i II instancji, w sprawie SKO. [...]2 - dwóch, SKO. [...]3 - czterech, SKO. [...]4 - pięciu. W ocenie Sądu Rejonowego świadczy to o tym, że twierdzenia powódki o zamiarze zachowania przejrzystości akt i działaniu w interesie pracodawcy są nieprawdziwe i stanowią jedynie przyjętą przez powódkę linię obrony. W ocenie Sądu pierwszej instancji, nie było wątpliwości, że powódka została prawidłowo przeszkolona z obsługi programu R. w zakresie wysyłki korespondencji. Czynności te wykonywała już wcześniej, przed przeniesieniem jej

w dniu 8 grudnia 2017 r. na nowe stanowisko pracy. Po przeniesieniu została dodatkowo przeszkolona.

Sąd pierwszej instancji ocenił, że powódka, wykonując w ten sposób pracę, dopisując podmioty, niemające w sprawach statusu strony czy organu, w znacznej części przypadków w ogóle niewystępujące w aktach w pierwszej ani drugiej instancji, doprowadziła niewątpliwie do sfałszowania danych zawartych w programie ewidencyjnym R., będącym podstawowym narzędziem pracy w Kolegium, w oparciu o który udzielana była informacja publiczna czy też informowano strony o toczących się postępowaniach. Zachowanie powódki w postaci wprowadzenia fałszywych danych do systemu R. nie były jednak skutkiem pomyłki, lecz celowego, wręcz złośliwego i uporczywego działania.

W ocenie Sądu Rejonowego, przedstawione zachowanie powódki doprowadziło do powstania po stronie pracodawcy szkody polegającej na wprowadzeniu do programu nieprawdziwych danych dotyczących podmiotów biorących udział w szeregu postępowań, co skutkuje możliwością udzielenia nieprawdziwych informacji w toku odpowiedzi na zapytania o udzielenie informacji publicznej, podania nieprawdziwych danych o funkcjonowaniu Kolegium oraz udzielenia informacji o toczącym się postępowaniu i stanie spraw osobom niebędącym stronami. Działanie takie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i nie mogło być kwalifikowane inaczej jak wypełniające dyspozycję art. 52 k.p.

Niewątpliwie niewłaściwe było również postępowania powódki polegające na oznaczaniu w programie ewidencyjnym R. większej liczby podmiotów i stron, do których wysyłana była korespondencja, podczas gdy liczba przygotowanych przesyłek była mniejsza. W ocenie Sądu pierwszej instancji zachowania polegającego na oznaczaniu w programie ewidencyjnym R. większej liczby podmiotów i stron, nie można samodzielnie kwalifikować jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódka tłumaczyła swoje zachowanie tym, że ułatwiała sobie pracę, klikając jeden przycisk "do wszystkich", zamiast pojedynczo odznaczać wszystkie podmioty, do których faktycznie wysyłała korespondencję. Powódka jednak, upraszczając sobie w ten sposób pracę, doprowadzała do zafałszowania danych znajdujących się w programie. W ocenie

Sądu Rejonowego, powódka powinna przed podjęciem takiej decyzji ustalić właściwy sposób postępowania z przełożonym, czego nie uczyniła. Jednakże ten sposób zachowania, mimo że nieprawidłowy, nie może stanowić samodzielnej podstawy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p. Nie bez znaczenia dla winy powódki pozostaje bowiem, że w podobny sposób postępował inny pracownik Kolegium J. K., która - wysyłając korespondencję - również dla przyspieszenia pracy nie odznaczała wszystkich podmiotów, do których wysyłana jest korespondencja, lecz odznaczała wyłącznie pierwszy podmiot. Tym postępowaniem J. K. również dopuszczała się zafałszowania danych w systemie tylko w inny sposób. Na podstawie danych z systemu można było uzyskać nieprawdziwą informację, że przesyłka do danego podmiotu nie została wysłana. Postępowanie powódki tłumaczy również informacja uzyskana od koleżanki z pokoju A. Ś., która szkolona była przez J. K., że nie ma znaczenia kogo odznaczyć w programie a najważniejsze jest zaznaczenie w systemie samego dokonania wysyłki.

Jako ostatni w piśmie skutek zachowania powódki strona pozwana wskazała przyznanie przez pracodawcę dodatków specjalnych w oparciu o fałszywe dane dotyczące liczby wysłanej korespondencji. Podobnie jednak, jak w poprzednim przypadku jest ono skutkiem zachowania, które w ocenie Sądu pierwszej instancji, nie mogło stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca nie udowodnił, iż powódka otrzymała w oparciu o nieprawdziwe dane wygenerowane z systemu R., wyższy dodatek specjalny, z oświadczeń zaś powódki wynika, że otrzymywała dodatek na tożsamym poziomie.

Wyrokiem z dnia 6 października 2020 r., IV Pa 107/19, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od pozwanego Samorządowego Kolegium Odwoławczego w O. na rzecz powódki kwotę 10.692,00 zł tytułem odszkodowania; w pozostałej części powództwo oddalił (pkt I.); zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za pierwszą instancję (pkt II.); oddalił apelację w pozostałym zakresie (pkt III.), a także zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 150,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą (pkt IV).

Sąd drugiej instancji uznał, że Sąd pierwszej instancji częściowo błędnie ocenił zgromadzony materiał dowodowy i wywiódł z niego nieuprawnione wnioski. W konsekwencji dokonał również błędnej wykładni przepisów prawa materialnego. W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił - w zakresie prawa materialnego - zarzuty co do drugiego powodu złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Ocenę tę - zarówno co do stanu faktycznego, jak i prawnego - Sąd Okręgowy podzielił i przyjął za własną, stwierdzając, że działaniu powódki nie można, przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd pierwszej instancji ocenił, że powódka, dopisując podmioty niemające w sprawach statusu strony czy organu, w znacznej części przypadków w ogóle niewystępujące w aktach w pierwszej ani drugiej instancji, doprowadziła niewątpliwie do sfalszowania danych zawartych w programie ewidencyjnym R., będącym podstawowym narzędziem pracy w Kolegium Odwoławczym, w oparciu o który udzielana była informacja publiczna czy też informowano strony o toczących się postępowaniach. Zachowanie powódki i jego skutki w postaci wprowadzenia fałszywych danych do systemu R. nie były skutkiem pomyłki, lecz celowego, wręcz złośliwego i uporczywego działania. Ponadto, Sąd Rejonowy uznał, że postępowanie powódki, stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i nie mogło być kwalifikowane inaczej jak wypełniające dyspozycję art. 52 k.p.

Zdaniem Sądu Okręgowego taka ocena zachowania powódki nie jest uprawniona. Sąd drugiej instancji podkreślił, że w Kolegium Odwoławczym od kilku lat trwa konflikt personalny. Wśród pracowników istnieją "frakcje", popierające albo byłego, albo nowego prezesa. Powódka znajdowała się we "frakcji" poprzedniego prezesa, a ponadto pozostawała w konflikcie z wieloma pracownikami Kolegium. Powódka była wieloletnim pracownikiem pozwanego Kolegium, pracującym na różnych stanowiskach, mającym duże doświadczenie zawodowe. Uwzględniając to nie sposób uznać, aby powódka była ukierunkowana na wyrządzenie szkody pracodawcy lub - nie chcąc jej wyrządzić - godziła się, że jej zachowanie taką szkodę wywoła. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził w żadnym zakresie, że powódka swoim działaniem zmierzała w kierunku wyrządzenia

pracodawcy szkody. Choć niewątpliwie swoim zachowaniem naruszyła obowiązki pracownika przez wpisywanie do systemu podmiotów, które nie były wskazane w rozdzielniku decyzji, to przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. nie jest jakiekolwiek naruszenie obowiązków przez pracownika, lecz ciężkie naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków.

W ocenie Sądu Okręgowego brak jest podstaw do przypisania powódce ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Przy ocenie, czy działanie lub zaniechanie pracownika charakteryzuje się winą umyślną lub rażącym niedbalstwem, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd o charakterze jego zawinienia. Należy w pełni zaaprobować wyrażany w orzecznictwie Sądu Najwyższego pogląd, że naruszenie przez pracownika jego obowiązków z winy nieumyślnej z reguły nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1998 r., I PKN 456/98). Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest dopuszczalne, jeżeli pracownik nie tylko obiektywnie naruszy podstawowe obowiązki pracownicze, ale ponadto, gdy naruszenie to jest subiektywnie zawinione w stopniu ciężkim. Stopień winy jest zatem decydujący dla ustalenia, czy naruszenie danego obowiązku jest ciężkie. Warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 17 kwietnia 2009 r., II PK 273/08).

W tym zakresie istotne jest, że faktyczna liczba wpisanych podmiotów do systemu R. nie jest związana i nie przekłada się na liczbę wysyłanej korespondencji. Z zebranego materiału dowodowego wynika, że pozwany nie kwestionował różnej praktyki w zakresie wysyłki korespondencji. W odpowiedzi na pozew wskazał, że część pracowników, zamiast wybrania w programie R. wszystkich stron, do których wysyłane były decyzje, zaznaczała tylko organ i pierwszą ze stron. W takiej sytuacji w wykazie pism do wysłania wydrukowanym z systemu R. pojawiała się tylko ta odznaczona strona i organ, zaś w książce nadawczej wszyscy adresaci, również ci,

których nie było w wykazie pism do wysłania. Zatem w tym zakresie system R. nie odzwierciedlał faktycznej liczby wysłanej korespondencji. Pracodawca miał świadomość takiej sytuacji. W tych okolicznościach za nieuzasadniony należy uznać zarzut pracodawcy, że powódka wprowadzała w błąd pracodawcę przy ocenie jakości i wydajności jej pracy oraz przy ocenie ilości korespondencji wysłanej przez Kolegium, skoro to nie wydruk z systemu R. (wykaz pism wysłanych) a książka nadawcza, była źródłem wiedzy na temat ilości wysłanej korespondencji. Ostatecznie pozwany nie udowodnił, że celem powódki była chęć uzyskania wyższego dodatku specjalnego. Sąd drugiej instancji uznał, że działanie powódki nie było ukierunkowane na wyrządzenie pracodawcy szkody, czy też narażenie go na szkodę lub też osiągnięcie własnej korzyści majątkowej. Powódka obawiała się bowiem o swoje stanowisko pracy i wołała zrobić więcej niż do niej należało.

Zdaniem Sądu Okręgowego, działanie powódki miało charakter naruszenia obowiązków pracowniczych, jednak nie sposób uznać, aby miało ono ciężki charakter. Sama bowiem bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, do którego niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika. Niewątpliwie wpisywanie przez powódkę do systemu R. podmiotów, które nie były ujęte w rozdzielniku decyzji, mogło stanowić podstawę wypowiedzenia jej umowy o pracę w trybie ustawowym w związku z utratą zaufania pracodawcy do pracownika czy też niewłaściwym podejściem do wykonywanych obowiązków, jednak nie usprawiedliwiała to dokonania zwolnienia dyscyplinarnego.

Żądanie powództwa (jak i apelacji) dotyczyło przywrócenia powódki do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, a więc roszczenia wynikającego z art. 56 k.p. oraz art. 57 k.p. Zgodnie z art. 56 § 2 k.p. przepisy art. 45 § 2 k.p. stosuje się odpowiednio. Na kanwie ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że przywrócenie pracownicy do pracy byłoby niecelowe, a wręcz niemożliwe, szczególnie ze względu na utracone wobec niej zaufanie. Powódka pozostaje w wieloletnim konflikcie zarówno z częścią zatrudnionych pracowników, jak i z obecnym kierownictwem (prezesem) organu administracyjnego. Przywrócenie do pracy powódki skutkowałoby zaognieniem i tak poważnego konfliktu.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku pełnomocnik pozwanego zaskarżył powyższy wyrok w zakresie pkt I, II i IV oraz zarzucił naruszenie przez Sąd Okręgowy art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na: 1) wadliwym przyjęciu, że świadome wprowadzenie przez powódkę nieprawdziwych danych do systemu ewidencji elektronicznej R. nie stanowiło "ciężkiego naruszenia" podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz miało jedynie charakter zwykłego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych; 2) wadliwym przyjęciu, że świadome wprowadzenie przez powódkę nieprawdziwych danych do systemu ewidencji elektronicznej R. nie zostało dokonane z winy umyślnej, bądź rażącego niedbalstwa; 3) wadliwym przyjęciu, że niewyrządzenie pozwanemu szkody przez wprowadzenie przez powódkę nieprawdziwych danych do systemu ewidencji elektronicznej R. skutkuje brakiem możliwości rozwiązania umowy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ze względu na sfalszowanie danych zawartych w programie ewidencyjnym służącym pracownikom do codziennej pracy; 4) wadliwym uznaniu, że okoliczności niezwiązane bezpośrednio z zarzutami wskazanymi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy, to jest długoletnia praca powódki u pozwanego oraz konflikt personalny w Samorządowym Kolegium Odwoławczym, mają znaczenie przy ocenie zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżący podniósł, że nie ma żadnych podstaw do przyjęcia, iż świadome wprowadzenie przez powódkę nieprawdziwych danych do systemu R. nie stanowiło "ciężkiego naruszenia" podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz miało jedynie charakter zwykłego naruszenia podstawowych obowiązków. W ocenie pozwanego, Sąd Okręgowy wadliwie przyjął, że chociaż Sąd Rejonowy uznał, iż powódka wprowadzała nieprawdziwe dane celowo, złośliwie i uporczywie, to nie można przyjąć, że zawiniła przez jedną z kwalifikowanych postaci winy: winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Wbrew twierdzeniom Sądu Okręgowego długoletnia praca w Kolegium i istnienie konfliktu w instytucji nie usprawiedliwiają działań powódki i nie świadczą o braku winy. Skarżący podkreślił, że ocena działania powódki powinna zostać dokonana przy uwzględnieniu art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, zgodnie z którym "do podstawowych obowiązków pracownika

samorządowego należy dbałość o wykonywanie zadań publicznych oraz o środki publiczne, z uwzględnieniem interesu publicznego oraz indywidualnych interesów obywateli". Powódka bez wątpienia naruszyła swoje obowiązki i to naruszenie miało charakter ciężki i zawiniony. Ocena winy powódki, rozumiana jako jej stosunek psychiczny do czynu, świadczy o wystąpieniu kwalifikowanej postaci winy. Zdaniem skarżącego wadliwość wyroku Sądu Okręgowego przejawia się także w przyjęciu, że ponieważ powódka nie wyrządziła pozwanemu szkody to brak jest możliwości rozwiązania umowy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Brak szkody po stronie pozwanego nie jest kluczowy w ocenie zachowania powódki jako naganego i naruszającego podstawowy obowiązek, jakim jest dbałość o prowadzenie prawidłowych i odpowiadających rzeczywistości zapisów w programie ewidencyjnym.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w zaskarżonej części i jego zmianę przez oddalenie apelacji w całości i zasądzenie zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą według norm przepisanych oraz zasądzenie zwrotu kosztów procesu w postępowaniu przed Sądem Najwyższym według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Olsztynie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanego okazała się uzasadniona.

Skarżący konstruował skargę kasacyjną w oparciu o zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez który dążył do wykazania, że działania powódki stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych dające podstawę do rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. W tym zakresie zarzuty i twierdzenia pozwanego są słuszne.

Nauka prawa pracy i orzecznictwo sądowe zgodnie przyjmują, że w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" zawarto trzy elementy składowe. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie obowiązku podstawowego), naruszenie albo (poważne) zagrożenie interesów

pracodawcy, a także zawinienie, obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (W. Sanetra: Wina w odpowiedzialności pracowniczej, Warszawa 1975, s. 150; A. Sobczyk: Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSP 1999 nr 7-8, poz. 131; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 2 czerwca 2010 r., II PK 367/09, OSNP 2011 nr 21-22, poz. 274; z dnia 24 maja 2011 r., III PK 72/10, LEX nr 901629; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560 oraz z dnia 22 listopada 2018 r., II PK 199/17, LEX nr 2580542).

Bezprawność zachowania pracownika jest przy tym rozumiana jako zachowanie sprzeczne z obowiązującymi tego pracownika regułami wynikającymi z przepisów prawa pracy, które może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu. Sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia jeszcze rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z dnia 10 października 2013 r., II PK 13/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 125 oraz z dnia 10 marca 2015 r., II PK 105/14, LEX nr 1663403). Bezprawności musi bowiem towarzyszyć spełnienie dwóch pozostałych, wymienionych wyżej elementów.

Co do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy wypada z kolei podkreślić, że Sąd Najwyższy wielokrotnie wyjaśniał, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131, z glosą A. Sobczyka oraz z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008, z glosą J. Jankowiaka, z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035, z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560 oraz z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883). Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez

pracowników majątku pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854 i z dnia 27 marca 2019 r., II PK 321/17, LEX nr 2642805).

Oдноśnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się natomiast jednolity pogląd, że powinna ona przejawiać się w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 11 września 2001 r., I PK 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381; z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy-wkładka 2005 nr 12, s. 16, czy z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, Lex Polonica nr 2793042). Są to dwie odrębne postacie winy. Wina umyślna polega na działaniu z zamiarem - bezpośrednim lub ewentualnym - naruszenia obowiązku. Pracownik musi więc chcieć uchybić obowiązkowi i w tym celu podejmuje (lub nie) działanie lub co najmniej godzić się na to, że swoim zachowaniem obowiązek naruszy. Niedbalstwo zachodzi zaś wtedy, gdy pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530; z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249).

Rażące niedbalstwo, to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć. Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to

godzi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2018 r., II PK 233/17, LEX nr 2590753).

Wyróżnienie - wśród zawinionych naruszeń obowiązków pracowniczych - kwalifikowanego, ze względu na zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., rażącego niedbalstwa ma charakter zindywidualizowany. Znaczenie ma, z jednej strony, niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania, z drugiej zaś, kontekst sytuacyjny, który pozwala na zweryfikowanie przekroczenia miary staranności minimalnej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2020 r., III PK 118/19, LEX nr 3080595). Warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2018 r., II PK 74/17, LEX nr 2488653).

Rozstrzygając w rozpoznawanej sprawie należy wziąć pod uwagę, że powódka, która była wieloletnim pracownikiem pozwanego, została przeszkolona w obsłudze programu komputerowego służącego do rejestrowania spraw i odnotowywania poszczególnych etapów postępowania przed Kolegium Odwoławczym. Przed zmianą zakresu obowiązków również zajmowała się wysyłką korespondencji, a zatem przeprowadzone w tej materii szkolenie nie tylko przypomniało jej obowiązujące zasady obsługi programu, lecz można twierdzić, że wręcz ugruntowało jej wiedzę w tym zakresie. Miała zatem świadomość, że stanowiło działanie nieprawidłowe wprowadzanie do programu R. podmiotów niemających w sprawach przymiotu strony czy też oznaczanie w nim większej liczby podmiotów i stron, do których wysyłana była korespondencja. Powódka umyślnie więc naruszała swoje obowiązki pracownicze. Twierdzenia powódki, że przez takie działania nie zamierzała wyrządzić pracodawcy szkody nie mogą zostać uwzględnione z tego względu, że łatwo mogła i powinna przewidzieć, że taki skutek nastąpi. Przez nieprawidłowe wprowadzanie danych do systemu ewidencyjnego pracodawca poniósł szkodę, wyrażającą się (jak trafnie ujął to Sąd pierwszej instancji) w możliwości udzielania w toku postępowania nieprawdziwych informacji przy zapytaniu o udzielenie informacji publicznej, podawaniu nieprawdziwych

danych o funkcjonowaniu Kolegium oraz udzielaniu informacji o toczącym się postępowaniu i stanie spraw osobom niebędącym stronami. Jak podkreślano wyżej, uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być wyłącznie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną (znaczną) szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące naruszenie (zagrożenie) interesów pracodawcy, co miało miejsce w stanie faktycznym ustalonym w rozpoznawanej sprawie.

Na szczególną uwagę zasługuje również, że przypadki świadomego niewłaściwego wprowadzania danych do systemu R. nie były incydentalne, czy omyłkowe lecz były wynikiem świadomych i wielokrotnych działań powódki, wykonującej obowiązki nakazujące szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Można się zgodzić z oceną Sądu drugiej instancji, że "działanie powódki nie było ukierunkowane na wyrządzenie pracodawcy szkody, czy też narażenie go na szkodę lub też osiągnięcie własnej korzyści majątkowej", czyli, że powódce nie można przypisać działania z winy umyślnej z zamiarem bezpośrednim. Nie może być jednak wątpliwości co do przypisania powódce co najmniej działania z winy umyślnej z zamiarem ewentualnym. Powódka świadomie (umyślnie) naruszała swoje obowiązki pracownicze i - przewidując wyrządzenie pracodawcy szkody (polegającej na tworzeniu nieprawdziwej dokumentacji) - na to się godziła. Z tych względów uzasadnione było rozwiązanie z powódką umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Z tych motywów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach orzeczono na mocy art. 98 § 1 k.p.c.