

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 05 października 2017 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: J. C., R. P.

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 05 października 2017 roku w Ś.

sprawy z powództwa **M. M. (1)**

przeciwko (...) Spółka z o.o. w K.

o odszkodowanie

I. ustala, iż strony powoda M. M. (1) jako pracownika i stronę pozwaną (...) Spółka z o.o. w K. jako pracodawcę łączyła umowa o pracę od (...) roku na czas nieokreślony;

II. zasądza od strony pozwanej (...) Spółka z o.o. w K. na rzecz powoda M. M. (1) kwotę 1.833,34 zł (jeden tysiąc osiemset trzydzieści trzy złote i trzydzieści cztery grosze) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia (...) roku do dnia zapłaty;

III. dalej idące powództwo oddała;

IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 360,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

V. wyrokowi w pkt II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

VI. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy (...)kwotę 92,00 zł tytułem częściowej opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony.

UZASADNIENIE

Powód M. M. (1) po ostatecznym sprecyzowaniu żądania wniósł o ustalenie za nieuzasadnione rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia (...) roku, doręczonego powodowi w dniu (...) roku, zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 5550 zł wraz z należnymi odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę oraz ustalenie, że powoda łączyła z pozwaną umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. W uzasadnieniu żądania powód wskazał, że strony łączyła umowa o pracę zawarta w dniu (...) roku na czas określony na okres od (...), na podstawie której świadczył pracę jako kelner – barman w pełnym wymiarze czasu pracy za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 1850 zł brutto. Pismem z dnia (...) roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia z dnia (...) roku, wskazując jako powód nieusprawiedliwione niestawiennictwo w pracy. Powód podniósł, że do dnia (...) do przebywał na zwolnieniu lekarskim, a następnie

rozpoczął rehabilitację leczniczą, o czym poinformował pracodawcę. Powód twierdził, że świadczył pracę u pozwanej od (...) roku w sposób ciągły.

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że niezdolność do pracy powoda trwała do (...) roku, przy czym powód nie stawiał się w pracy w dniu (...) roku ani w dniach następnych i nie poinformował pozwanej o przyczynach swojej absencji. Dopiero po upływie tygodnia od dnia, w którym winien stawić się do pracy, dostarczył zaświadczenie o skierowaniu na rehabilitację, jednak okoliczność ta nie usprawiedliwia jego nieobecności w pracy.

Na rozprawie w dniu (...) roku strona pozwana przyznała, że powód pracował u strony pozwanej od dnia (...)

W toku postępowania Sąd ustalił

następujący stan faktyczny :

Powód M. M. (1) zatrudniony był u strony pozwanej od dnia (...) roku na stanowisku kelner – barman w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę. Strony podpisały dwie umowy o pracę na czas określony w następujących okresach: od(...).

Wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 1750 zł brutto.

Powód na skutek nieporozumień z pracodawcą rozwiązał pismem z dnia (...) roku umowę o pracę z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia ze skutkiem na dzień (...).

Dowód:

- akta osobowe powoda – w załączeniu.

Po rozmowach z pracodawcą, powód ponownie podjął pracę u pozwanej w dniu (...) roku, przy czym należy przyjąć, że było to zatrudnienie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Pozwana obiecała powodowi zawarcie umowy o pracę za wynagrodzeniem wskazanym przez powoda. Formalnie dopiero w dniu (...) roku podpisano umowę o pracę na czas określony od dnia (...) roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kelner – barman za miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1850 zł brutto.

Od dnia (...) roku powód przychodził do pracy, wykonując polecane mu obowiązki. W grudniu 2015 roku w okresie świątecznym powód pracował na magazynie. Następnie od (...) roku logował się w systemie i obsługiwał klientów restauracji. Do obowiązków powoda należało również otwieranie restauracji, zamykanie zmiany, prowadzenie dziennych rozliczeń, opłata faktur. Zdarzało się, że powód wykonywał transport samochodem służbowym. Wynagrodzenie za okres od (...) powód otrzymywał do ręki i kwitował jego odbiór.

Powód w okresie od dnia (...) roku przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu zespołu bólowego korzeniowo – lędźwiowego. Druki zwolnień lekarskich za ww. okres powód przekazywał pracodawcy za pośrednictwem swojego ojca, który przekazywał je każdorazowo pracownikowi restauracji.

Pismem z dnia (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W. zawiadomił powoda o skierowaniu go na rehabilitację leczniczą do ośrodka rehabilitacyjnego na turnus rozpoczynający się od dnia 2 czerwca 2016 roku. O fakcie tym ojciec powoda poinformował pracownika restauracji, przekazując mu zwolnienie powoda za okres od (...) informując jednocześnie, że kolejne zwolnienie zostanie wystawione po zakończonej rehabilitacji. Powód na początku czerwca 2016 roku zadzwonił do managera restauracji (...), aby poinformować ją o powyższym fakcie, jednak nie odbierała od niego telefonu. W związku z tym powód w dniu (...) roku wysłał jej wiadomość sms, w której poinformował ją, że nie przyjdzie do pracy, gdyż dostał skierowanie na rehabilitację, a zwolnienie lekarskie za czas nieobecności dostarczy pod koniec miesiąca po zakończonej rehabilitacji.

W dniu (...) po zakończonej rehabilitacji lekarz K. K. specjalista ortopeda traumatolog wystawił powodowi zaświadczenie lekarskie stwierdzające jego niezdolność do pracy w okresie od (...)

Dowód:

- dokumentacja medyczna powoda – k. 6-11,
- dokumentacja związana z rehabilitacją powoda k. 131-138,
- druk (...) z dnia 29.06.2016r. k. 162,
- listy płac, potwierdzenia przelewów i wydruki dotyczące logowań k. 185, 189-199, 205-207, 211-215,
- wydruki fotografii grafików k. 222-225,
- zeznania świadków H. W., J. M., M. M. (2) – e protokół z dnia 25.11.2016r. k. 125,
- zeznania świadka M. I. k. 157-160,
- zeznania świadków K. Z., M. F. – e protokół z dnia 4.07.2017r. k. 184,
- zeznania powoda M. M. (1) - e protokół z dnia 4.07.2017r. i z dnia 5.10.2017r. k. 184 i 231.

Pismem z dnia (...) roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę zawartą w dniu (...) roku z bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od dnia (...), naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Dowód:

- akt a osobowe powoda – w załączeniu;

W tak ustalonym stanie faktycznym

Sąd zważył:

Powództwo jest częściowo zasadne.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania powoda, świadków H. W., M. M. (2), J. M., M. I., K. Z. i M. F., jak również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie. Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda stanowiły również akta osobowe pracownika.

Powód wniósł o ustalenie, że łączyła go z pozwaną umowa o pracę na czas nieokreślony, podnosząc że przed zawarciem umowy na piśmie w dniu (...) roku wykonywał pracę na rzecz pozwanej oraz o zasądzenie od pozwanej kwoty 5550 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę.

Zgodnie z treścią art. 22 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Przy ustalaniu rodzaju umowy wiążącej strony sąd powinien kierować się zarówno nazwą umowy określoną przez strony, brzmieniem jej postanowień oraz zgodnym zamiarem stron wyrażonym w oświadczeniu (...).

W niniejszej sprawie bezspornym było, że strony podpisały trzy umowy na czas określony w następujących okresach: od (...) zgodnie z którymi powód zobowiązał się do wykonania pracy na stanowisku kelnera – barmana w pełnym wymiarze czasu pracy. Spór dotyczył okresu w jakim powód pracował u pozwanej przed zawarciem umowy o pracę z dnia (...)

Powód twierdził, że świadczył pracę u pozwanej w okresie od (...), natomiast strona pozwana po zmianie stanowiska ostatecznie przyznała, że powód pracował od dnia (...)

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie w szczególności z zeznań samego powoda, przesłuchanych świadków, jak również dokumentów w postaci akt osobowych powoda, bezsprzecznie wynika, że powód pracował u pozwanej do dnia (...) tj. do dnia upływu okresu wypowiedzenia wskazanego przez powoda w piśmie z dnia (...) roku rozwiązującym umowę o pracę z pozwaną.

Powód twierdził, że świadczył pracę u pozwanej w okresie od (...) jednakże materiał dowodowy zebrany w sprawie potwierdził tę okoliczność częściowo - tj. co do okresu od (...). Jak wynika z zeznań powoda pomiędzy rozwiązaniem umowy o pracę a ponownym podjęciem zatrudnienia u strony pozwanej było kilka dni przerwy, w którym to czasie doszedł do porozumienia z pracodawcą i podjął decyzję o powrocie do pracy. Wyklucza to ustalenie, że powód pracował już od (...) roku. Powód twierdził również, że nie zawsze wykonywał czynności związane z obsługą restauracji, bowiem w okresie Świąt Bożego Narodzenia pracował na magazynie. Natomiast z zeznań świadków K. Z. i M. F. wynika, że powód w ramach czynności pracowniczych jeździł również po zaopatrzeniu samochodem służbowym oraz sporządzał dzienne rozliczenia. W sprawie zeznania złożyli M. M. (2) i J. M., którzy zgodnie potwierdzili, że powód pracował już u pozwanej w Wigilię 2015 roku. Z przedłożonych przez stronę pozwaną dowodów wpłaty wynika, że w dniu (...) powód otrzymał zaliczkę w kwocie 400 zł, (...) zapłatę za 6 godzin – 72 zł (k. 206). Dokumenty te potwierdzają stanowisko powoda, że w tym okresie pomimo braku formalnie podpisanej umowy o pracę wykonywał na rzecz strony pozwanej czynności pracownicze.

W tym miejscu wskazać należy, że powód jako pracownik miał ograniczone możliwości wykazania, że w danym okresie świadczył pracę na rzecz pozwanej, w sytuacji kiedy pracodawca nie prowadzi ewidencji czasu pracy pracowników. Wprawdzie u pozwanej funkcjonował system logowania, jednakże wydruki tych logowań nie są miarodajnym dowodem będącym podstawą ustalenia daty rozpoczęcia pracy powoda w grudniu 2015 roku, bowiem jak wynika z zeznań powoda i przesłuchanych świadków, powód nie zawsze wykonywał czynności stricte dotyczące obsługi restauracji. W celu ustalenia powyższej okoliczności, Sąd zobowiązał stronę pozwaną do złożenia dokumentów związanych z obecnością powoda w restauracji, jednakże strona pozwana nie wykonała tego (w szczególności dotyczyło to dokumentów związanych z dokonywaniem w tym okresie zakupów). Podkreślić należy, że strona pozwana od początku postępowania zaprzeczała, aby powód pracował w restauracji przed (...) (po rozwiązaniu umowy o pracę (...)). Dopiero kiedy na wniosek powoda do akt dołączono wydruki logowań, z których wynikało, że powód logował się od (...) oraz po przedłożeniu przez powoda fotografii, z których wynikało, że powód pracował w lutym strona pozwana zmodyfikowała swoje stanowisko przyznając, że powód pracował w restauracji już od (...)

Ponadto wskazać należy, że niezależnie od tego czy strony łączyłaby umowa o pracę czy też umowa zlecenia, to umowa taka powinna zostać zawarta z powodem przed dopuszczeniem go do pracy i rozpoczęciem przez niego wykonywania jakichkolwiek czynności. Wskazać również należy, że niezachowanie formy pisemnej, o której mowa w art. 29 § 1 k.p., nie powoduje nieważności umowy o pracę. Wprost przeciwnie umowa o pracę może być zawarta w formie ustnej lub w wyniku zgodnego zachowania się stron. Takie dorozumiane zawarcie umowy o pracę istnieje zwykle wówczas, gdy pracodawca dopuszcza pracownika do wykonania pracy i płaci mu wynagrodzenie, co w niniejszej sytuacji miało miejsce. Do zawarcia umowy przez dopuszczenie do pracy może dojść zarówno w sytuacji, gdy jest to pierwszy dzień pracy nowego pracownika, jak i w sytuacji gdy – za wiedzą pracodawcy – po ustaniu umowy zawartej np. na czas określony lub po upływie okresu wypowiedzenia pracownik kontynuuje wykonywanie swoich obowiązków. W każdej takiej sytuacji pracodawca ma obowiązek potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy.

Otrzymanie pisemnego potwierdzenia jest bowiem prawem pracownika. Pracodawca powinien zatem najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez pracownika pracy sporządzić potwierdzenie, a następnie doręczyć je pracownikowi.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, Sąd doszedł do przekonania, że zostały spełnione wszystkie przesłanki dla uznania, że powód zatrudniony był u pozwanej od (...) roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, przy czym za podstawę ustalenia daty rozpoczęcia pracy powoda u pozwanej, Sąd wziął pod uwagę materiał dowodowy w postaci zeznań świadków M. M. (2) i J. M., z których wynikało, że powód pracował u pozwanej w Wigilię 2015 roku.

Wobec powyższego orzeczono jak w punkcie I wyroku.

Powód wniósł także o zasądzenie odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem w kwocie 5.550 zł.

Zdaniem Sądu twierdzenia powoda podnoszone zarówno w treści pozwu, jak i w toku procesu dotyczące niezasadności decyzji pracodawcy rozwiązania z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia są zasadne.

Wskazać należy, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie przewidzianym w art 52 kp jest najbardziej dotkliwą sankcją przewidzianą w kodeksie pracy i winno być stosowane tylko w wyjątkowych okolicznościach i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na złej woli lub rażącym niedbalstwie. Zgodnie z brzmieniem art 52 § 1 pkt. 1 kp w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy, przy czym istnienie winy po stronie pracownika jest bezwzględny warunkiem dopuszczającym możliwość zastosowania przez pracodawcę tego właśnie sposobu rozwiązania stosunku pracy. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy świadomie dopuszcza się czynu, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W zakresie normy zawartej w art. 52§ 1 pkt. 1 kp będą się zatem mieściły jedynie czyny, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, zaś przy ocenie czy miało miejsce takie zachowanie pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd w charakterze zawinienia (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 02.06.1997 r., sygn. aktI PKN 193/97, OSPiKA 1998/9/269).

Przenosząc powyższe rozważania na realia przedmiotowej sprawy uznać należy, iż decyzja pozwanego pracodawcy o natychmiastowym rozwiązaniu z powodem stosunku pracy na podstawie art. 52 §1 pkt1 kp z przyczyny wskazanej w piśmie rozwiązującym stosunek pracy zdaniem sądu, jest nieuzasadniona, gdyż zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na uznanie, że nieobecność powoda w pracy była nieusprawiedliwiona.

Podstawowym obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy w miejscu przez niego wskazanym, w ustalonych godzinach pracy i o każdej niemożności stawienia się do pracy pracownik musi poinformować przełożonych w formie przewidzianej przepisami rozporządzenia Ministra Pracy Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. 2014 poz. 1632). Zgodnie z § 1 rozporządzenia, przyczynami usprawiedliwiający nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy. Zgodnie z §2 ust. 2 rozporządzenia w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania nie później niż w drugim dniu nieobecności w pracy, przy czym może to uczynić osobiście lub przez osobę trzecią telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową.

Poza sporem było, że powód w dniu (...) i w dniach następnych nie stawiał się do pracy. Z materiału dowodowego zebranego w sprawie, w szczególności z kserokopii druków zwolnień lekarskich powoda i dokumentacji medycznej wynika, że przebywał on na zwolnieniu lekarskim od (...) roku z powodu zespołu bólowego korzeniowo – lędźwiowego. Z zeznań samego powoda jak i jego ojca M. M. (2) wynika, że druki zwolnień lekarskich przekazywał ojciec powoda

pracownikowi restauracji, jednocześnie informując go o skierowaniu powoda na rehabilitację, jak również o tym, że kolejne zwolnienie lekarskie zostanie wystawione przez lekarza dopiero po zakończonej rehabilitacji. Powód przyznał, że w dniu (...) roku poinformował managera za pomocą sms – a o zaistniałej sytuacji, gdyż wcześniej nie odbierała od niego telefonu, co również potwierdziła w swoich zeznaniach świadek M. I.. Trudno zatem uznać, że nieobecność powoda w pracy od dnia (...) roku była nieusprawiedliwiona, skoro na dzień sporządzenia przez pozwaną pisma rozwiązującego umowę z o pracę z powodem bez wypowiedzenia wiedziała o przyczynach niestawiennictwa w pracy powoda. Podkreślić należy, że strona pozwana akceptowała taki sposób usprawiedliwiania nieobecności pracowników w pracy, pozwalając na przekazywanie druków zwolnień lekarskich za pośrednictwem pracownika restauracji.

Ponadto jak wynika z § 10 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 listopada 2015 roku w sprawie trybu i sposobu orzekania o czasowej niezdolności do pracy, wystawiania zaświadczenia lekarskiego oraz trybu i sposobu sprostowania błędu w zaświadczeniu lekarskim, zaświadczenie lekarskie stwierdzające okres pobytu ubezpieczonego w szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne wystawia się nie później niż w dniu wypisania ubezpieczonego z tego szpitala albo innego przedsiębiorstwa podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne. Natomiast w przypadku dłuższego niż 14 dni pobytu ubezpieczonego w szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, zaświadczenie lekarskie wystawia się co 14 dni (§ 10 ust. 2). Jak wynika z powyższego powód nie miał więc możliwości dostarczenia kolejnego zwolnienia w dniu (...)

W związku z powyższym należało uznać, że wypowiedzenie umowy o pracę z powodem nastąpiło z naruszeniem przepisów, czego konsekwencją jest zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania.

Ustalając wysokość odszkodowania, Sąd miał na względzie dyspozycje art. 47¹ kp, zgodnie z którym odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 kp przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wypowiedzenia za okres wypowiedzenia. Mając na uwadze okoliczności niniejszej sprawy, w tym także długość okresu zatrudnienia powoda u pozwanej (co najmniej 6 miesięcy) Sąd uznał, że powodowi przysługuje odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, a więc w kwocie 1.833,34 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 27 czerwca 2016 roku do dnia zapłaty (punkt II wyroku).

Wobec powyższych ustaleń i zasądzenia odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, dalej idące powództwo należało oddalić (punkt III wyroku).

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego (punkt IV wyroku), znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c.w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokatów.

Sąd z urzędu, na podstawie art. 477² k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie II rygor natychmiastowej wykonalności (punkt V wyroku).

Na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w (...)kwotę 92 złotych tytułem częściowej opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony (punkt VI wyroku).

1 wyrok SN z 6 X 1998r, I PKN 389/98, OSNAP 1999/22/718

2 wyroki SN z 4 III 1999r, I PKN 616/98, OSNAP 2000/8/312, z 18 VI 1998r, I PKN 191/98, OSNAP 1999/14/449