

Sygn. akt V P 64/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 maja 2017r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Joanna Kołodziej Michałowicz

Protokolant: st. sekr. sąd. Beata Stankiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 maja 2017r. w S.

sprawy z powództwa **A. K.**

przeciwko **Centrum Administracyjnemu (...) dla Dzieci w U.**

o sprostowanie świadectwa pracy

1. oddała powództwo,
2. zasądza od A. K. na rzecz Centrum Administracyjnego (...) dla Dzieci w U. kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt V P 64/16

UZASADNIENIE

Powódka – A. K. wystąpiła przeciwko pozwanemu Centrum Administracyjnemu (...) dla Dzieci z siedzibą w U. z pozwem o sprostowanie świadectwa pracy poprzez dopisanie w świadectwie, że stosunek pracy ustał na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Na uzasadnienie wskazała, że zakład pracy w dniu 01.10.2015 r. został przejęty przez nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ kp. W dniu 26.10.2015 r. nowy pracodawca zaproponował jej nowe warunki pracy i płacy, które były znacznie mniej korzystne od dotychczasowych.

W styczniu 2016 r. pracodawca przyznał jej trzymiesięczną odprawę, ale w świadectwie pracy nie zamieścił wzmianki o ustawie z 13.03.2003 r.

Wywodziła, że do rozwiązania umowy doszło z przyczyn jej nie dotyczących.

Pozwany – Centrum Administracyjne (...) dla Dzieci z siedzibą w U. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, iż wszyscy pracownicy otrzymali wypowiedzenia zmieniające, a tylko dwóch (w tym powódka) ich nie przyjęło.

Przyznał, że konieczność wypowiedzeń zmieniających wynikała z przyczyn niedotyczących pracowników.

Zaprzeczył, że nowe warunki były znacząco mniej korzystne dla powódki.

Ponadto pozwany zaprzeczył, jakoby wyłączną przyczyną rozwiązania umowy były przyczyny niedotyczące pracownika. Odmowa przyjęcia nowych warunków stanowi w okolicznościach sprawy współprzyczynę rozwiązania umowy.

Sąd ustalił, co następuje.

A. K. była zatrudniona w Domach dla Dzieci Towarzystwa (...) w U. i w S. od dnia 01.01 2006r. na czas nieokreślony na stanowisku opiekun – wychowawca za wynagrodzeniem 4.550 zł miesięcznie

Bezsporne, nadto dowód: umowa o pracę k. 5, świadectwo pracy – akta osobowe powoda.

W dniu 01.10.2015 r. zakład pracy został przejęty przez nowego pracodawcę – Centrum Administracyjne (...) dla Dzieci w U. w trybie art. 23¹ kp.

Bezsporne.

W dniu 26.10.2015 r. pracodawca wypowiedział powódce warunki pracy i płacy: zamiast stanowiska opiekun – lider zaproponował stanowisko starszy opiekun – wychowawca, zamiast wynagrodzenia zasadniczego 2.050 zł zaproponowała wynagrodzenie zasadnicze 2.900 zł. Zamiast dodatku funkcyjnego 1.200 zł zaproponowała dodatek funkcyjny 500 zł. Zamiast dodatku za awans zawodowy 1.300 zł zaproponował dodatek stażowy 14%.

Przed wypowiedzeniem wynagrodzenie powódki wynosiło ogółem 4.550 zł brutto miesięcznie. Po zmianach wynagrodzenie miało wynosić 3.806 zł brutto miesięcznie.

Dodatkowo u nowego pracodawcy powódka byłaby uprawniona do tzw. trzynastej pensji, co w stosunku miesięcznym dawałoby jej przysporzenie ok. 304 – 317 zł brutto ($3.806 : 12 = 317$).

Wynagrodzenie średnie miesięczne powódki po wypowiedzeniu byłoby niższe o około 440 zł miesięcznie (9,67 %).

Dowód: dokumenty k. 3 – 9, 81, 82.

Struktura obowiązków powódki sprzed wypowiedzenia i po wypowiedzeniu wygląda następująco.

	Obowiązki stare	Obowiązki nowe
Nocowanie dzieci w domu	3 noce w tygodniu (od pt do pn)	7 nocy w tygodniu
Obecność dzienna dzieci w domu	4 dni (od pt do pon)	7 dni w tygodniu
Dyżury nocne	Są przez 3 noce w tygodniu (od pt do pn)	Są przez 7 nocy w tygodniu
Czas pracy	Zmianowy, 40 h/tydz	Zmianowy, 40 h/tydz
Wychowawstwo	brak	brak

Sąd, zważył, co następuje.

Powództwo powódki nie jest zasadne i jako takie nie zasługuje na uwzględnienie.

Rozpoznając powyższą sprawę Sąd w pierwszej kolejności zbadał, czy wypowiedzenie warunków pracy A. K. odbyło się zgodnie z prawem.

Art. 42 § 2 kp stanowi, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków (§3).

W niniejszej sprawie bezspornym było, iż pracodawca zaproponował A. K. nowe warunki na piśmie, a pismo zawierało pouczenie o skutkach wyrażenia lub też nie wyrażenia zgody na nowe warunki. Bezspornym było też, że powód nie przyjął nowych warunków pracy, co spowodowało że umowa o pracę rozwiązała się z upływem okresu wypowiedzenia.

Zatem spornym w niniejszej sprawie było, czy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Powódka oparła zgłoszone w pozwie żądanie na art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, należy do sądu rozpoznającego sprawę. Sąd dokonując takiej oceny powinien **po pierwsze**, wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy. **Po drugie**, ocena ta powinna być zobiektywizowana, co oznacza, że sąd powinien rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdująca się w takiej sytuacji jak zainteresowany pracownik powinna tę ofertę przyjąć. **Po trzecie** - dokonując takiej oceny sąd powinien mieć na uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach. (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 12.04.2012 r., I PK 144/11, Legalis nr 537081; w wyroku z 20.10.2015 r., I PK 290/14; w wyroku z 01.04.2015 r., I PK 211/14, Legalis nr 1263219).

Można bowiem przyjąć, że złożenie takiej propozycji jest z istoty rzeczy korzystne dla pracownika, ponieważ pozwala mu na zachowanie miejsca pracy. Za takim podejściem przemawia także okoliczność, że odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), przysługuje pracownikom, którzy tracą pracę z przyczyn, które ich nie dotyczą, a nie pracownikom, którym pracodawca zmienia warunki pracy lub płacy i proponuje w dobrej wierze dalsze zatrudnienie. Z tego względu po odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, odprawa może być zasądzona tylko wyjątkowo, gdy **nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmiernające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia**. Jeżeli pracownik odrzuca nowe warunki, które obiektywnie są do przyjęcia i nie mają charakteru propozycji pozornej, zmiernającej w istocie do zakończenia stosunku pracy, to oczywiście ma on prawo to uczynić (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 01.04.2015 r., I PK 211/14, Legalis nr 1263219).

Rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy, może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, jeżeli z **porównania dotychczasowych i proponowanych warunków** wynika, że ich przyjęcie prowadziłyby do POWAŻNYCH ZMIAN NA NIEKORZYŚĆ

pracownika. - art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). W konsekwencji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 tej ustawy. W takiej bowiem sytuacji, rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków, lecz jego istotną przyczynę stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy.

Należy uznać, że ocena, czy proponowana przez pracodawcę zmiana warunków pracy lub płacy jest poważna w tym sensie, że odmowa ich przyjęcia przez pracownika, nie przeszkadza w uznaniu, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika, powinna wynikać z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków. O uznaniu zmiany za poważną nie mogą natomiast decydować okoliczności leżące po stronie pracownika. Jeśli bowiem te okoliczności przesądzają o uznaniu zmiany warunków za poważną, to nie można uznać, że propozycja niekorzystnej zmiany stanowi wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 27.08.2013 r., II PK 340/12, Legalis nr 830675).

Pozwany wskazał, iż zmieniając warunki pracy powodowi kierował się przepisem art. 94 pkt 2 kp, w myśl którego pracodawca jest obowiązany w szczególności organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy. Wyjaśniał, że po przejęciu zakładu pracy w trybie art. 23 1 kp, chciał na nowo ustalić zasady organizacji zakładu, a w szczególności po równo podzielić obowiązki i uprawnienia pomiędzy pracowników na tych samych stanowiskach.

W wyroku z dnia 24 października 1979r. I PRN 131/79 Sąd Najwyższy stwierdził, że przewidziane przepisem art. 42 § 1 kp tzw. wypowiedzenie zmieniające jest uprawnieniem zakładu pracy. Ocena takiego wypowiedzenia wymaga uwzględnienia nie tylko słusznego interesu pracownika, ale również interesów zakładu pracy widzianych w aspekcie realizowanych przez niego zadań.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, należało po pierwsze porównać słuszne interesy stron i zadania realizowane przez pozwanego.

Sąd doszedł do wniosku, że pozwany pracodawca wykazał, iż jego interes polegał na jak najlepszym zrealizowaniu powierzonych zadań. Są to zadania publiczne, opiekuńczo – wychowawcze. W tym celu pozwany musi efektywnie korzystać z posiadanych zasobów (ludzkich, materialnych, pieniężnych), co może osiągnąć dzięki sprawnemu zarządzaniu i kontroli.

Na podstawie materiału zgromadzonego w sprawie Sąd doszedł do wniosku, że interes powódki polega na uzyskaniu jak najwyższego wynagrodzenia oraz takie zorganizowanie czasu pracy u pozwanego, aby mogła oprócz pracy u pozwanego prowadzić inną działalność zarobkową.

Powódka wywodziła, że jej celem jest realizowanie misji społecznej, poświęcanie się edukacji, działalności oświatowo – wychowawczej. W ocenie Sądu okoliczność, że powódka zrezygnowała z pracy u pozwanego, bo pozwany zaproponował jej za niskie wynagrodzenie (co powódka przyznała), sprawia, że argumentacja powódki nie ma mocy przekonywania.

Dokonując oceny, czy w okolicznościach niniejszej sprawy zaproponowane powódce nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy Sąd stwierdził, że wyłącznym uprawnieniem pracodawcy jest określenie zasad organizacji zakładu pracy. Pracownik i Sąd pracy nie są uprawnione do kontroli tej kompetencji pracodawcy.

Z materiału zgromadzonego w sprawie wynika, że nowy pracodawca postanowił zmienić zasady organizacji zakładu pracy (np. aby dzieci niepełnosprawne mieszkaly z dziećmi pełnosprawnymi w tych samych budynkach oraz by dzieci niepełnosprawne mogły w okresie od poniedziałku do piątku nocować w domu, a nie w bursie szkolnej). Zmiana sposobu realizowania zadań opiekuńczo – wychowawczych musiała być powiązana z innym podziałem obowiązków

między pracowników. Skoro do tej pory dzieci niepełnosprawne mieszkaly osobno od dzieci pełnosprawnych, to powodowało to podział pracowników, na tych którzy zajmują się tylko dziećmi niepełnosprawnymi i na tych, którzy zajmują się tylko dziećmi pełnosprawnymi. Skoro po zmianach wszystkie dzieci miały mieszkać razem, to teraz ci sami pracownicy będą zajmowali się dziećmi pełnosprawnymi i niepełnosprawnymi.

Zmiana podziału obowiązków musiała spowodować zmiany w rozkładzie czasu pracy pracowników. Skoro do tej pory dom dla dzieci niepełnosprawnych był zamykany od poniedziałku do piątku, to pracownicy z tego domu pracowali z dziećmi w zasadzie tylko w weekend (od piątku do poniedziałku), bo w pozostałe dni dzieci w domu nie było. To powodowało, że np. nie mieli dyżurów nocnych od poniedziałku do czwartku i w tym okresie zajmowali się pracą głównie biurowo - administracyjną.

Analizując powyższe zmiany Sąd doszedł do przekonania, że wynikają one wyłącznie z dążenia do pełnego realizowania zadań nałożonych na pozwanego i dlatego są usprawiedliwione.

Sąd rozważał, czy rozsądnie rzecz biorąc - osoba znajdującą się w takiej sytuacji jak powódka powinna te ofertę przyjąć, czy nowe warunki zaproponowane powódce miały na celu wyeliminowanie powódki z zespołu, czy były obiektywnie do przyjęcia, czy poważnie pogorszyły dotychczasowe warunki płacy i pracy.

Bezspornym było, że nowe warunki zaoferowane powódce były takie same, jak dla innych pracowników na takich samych stanowiskach. Nie były więc dyskryminujące.

Powódka argumentowała, że powinna otrzymać lepsze warunki płacy, bo ma lepsze kwalifikacje niż pozostali pracownicy na takich samych stanowiskach. Materiał zgromadzony w sprawie nie potwierdził tej argumentacji. Po pierwsze z danych udostępnionych przez pozwanego (zestawienie k. 81) wynika, że inni pracownicy też podnosili kwalifikacje, uczęszczali w rozmaitych szkoleniach i kursach. Po drugie spornym pozostawało, że dodatkowe umiejętności i wiedza zdobyte przez powódkę były bardziej przydatne do wykonywania obowiązków służbowych niż dodatkowe umiejętności i wiedza zdobyte przez pozostałych pracowników. Okoliczność ta wymagała zatem udowodnienia, ale powódka nie zgłosiła w tym zakresie wniosków dowodowych (art. 6 kc w zw. z art. 232 kpc).

Najistotniejsze różnice sprowadzają się w ocenie Sądu do tego, że po zmianach powódka byłaby zobowiązana wykonywać osobistą pieczę nad dziećmi nie tylko w piątki, soboty, niedziele i poniedziałki, ale we wszystkie dni i noce tygodnia (w niezmiennym wymiarze 40 godz/tydz). Nie mogłyby w niektóre dni (wtorek, środa, czwartek) zajmować się wyłącznie pracą koncepcyjną, administracyjną – biurową, kontrolą zarządczą. Musiałaby godzić wykonywanie pracy wychowawczej i administracyjnej tego samego dnia. Zmieniłaby się częstotliwość pracy w weekendy i noce – powódka częściej pracowałaby w ciągu dnia w powszednie dni tygodnia, dlatego otrzymywałaby mniej pieniędzy tytułem dodatku za pracę w porze nocnej i w niedziele. Powódka miałaby mniej czasu wolnego w powszednie dni tygodnia i miałaby mniejszą swobodę w wyznaczaniu czasu na dodatkowa działalność zarobkową.

Z argumentacji pozwanego wynika, iż zmiana sposobu sprawowania opieki nad dziećmi zapewniłaby lepsze efekty wychowawcze poprzez: lepszą integrację dzieci niepełnosprawnych z osobami zdrowymi, lepszy trening społeczny dzieci niepełnosprawnych, zwiększenie poczucia bezpieczeństwa dzieci poprzez umożliwienie im korzystania z domu nie tylko w weekendy, ale i w dni powszednie. Zatem zmiana czasu świadczenia pracy przez wychowawców, zapewniłaby obecność wychowawców w dni powszednie, w które są potrzebni pracodawcy do wykonywania zadań, spowodowałoby lepszą organizację czasu pracy. Zaproponowana zmiana warunków pracy, choć wynikała z potrzeb pracodawcy, miała na względzie przede wszystkim lepszą organizację czasu pracy dla całej grupy pracowniczej i nie miała charakteru „drastycznej zmiany”. Pozwany nie mógł z góry przewidzieć, że powódka nie przyjmie nowych warunków pracy, zważywszy że pozostali wychowawcy zaproponowane warunki przyjęli.

W efekcie powódka pracowałaby nie tylko w dni i noce weekendów, ale i w dni powszednie.

Biorąc pod uwagę społeczny cel istnienia pozwanego naturalnym być musi, że dla zagwarantowania sprawnego przebiegu realizacji zadań placówka powinna mieć możliwość wymagania od opiekunów, aby pracowali we wszystkie dni tygodnia na dyżurach przez całą dobę, a nie tylko przez niektóre wybrane dni.

Powódka w toku postępowania podnosiła, iż oprócz pracy u pozwanego prowadzi inną działalność zarobkowa szkoleniową. Wskazała, iż szkolenia te wykonuje po godzinach pracy w Domach dla Dzieci, tj. w dni powszednie do godz. 16, a zmiana warunków pracy jej to uniemożliwi.

W ocenie Sądu powódka nie wykazała, aby wiązały go jakieś stałe zlecenia lub by zawarła umowę przedwstępną zmierzającą do uzyskania konkretnego zlecenia szkoleniowego.

Nadto z doświadczenia życiowego i zawodowego Sądu wynika, że wiele zajęć podnoszących kwalifikacje zawodowe, szkoleń i kursów odbywa się w weekendy i jest na nie popyt. Nie jest prawdą, że nauczyciele doksztalają się wyłącznie w dni powszednie w jakichś konkretnych godzinach.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie podziela cytowane powyżej stanowisko Sądu Najwyższego z wyroku z dnia 27.08.2013 r.(II PK 340/12), iż o uznaniu zmiany warunków pracy za poważną nie mogą decydować okoliczności leżące po stronie pracownika.

Odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z pewnych powodów niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznania, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie pracodawcy (por. wyrok SN z 09.11.1990r., I PR 335/90, OSP 1991,nr 9, poz. 212).

W niniejszej sprawie powódka nie wykazała, by zmiana godzin pracy miała znamiona szykany, czy też była wyraźnie uciążliwa, niedogodna dla powódki. Powódka mogła kontynuować dodatkowe zajęcia zarobkowe. Powódka nie wykazała, by zmieniony czas pracy kolidował z jakimś konkretnym jej przedsięwzięciem.

Potrzeby powódki dotyczące takiego ułożenia dyżurów, by mogła realizować inną działalność zarobkową jest okolicznością, która leży po stronie pracownika. Odmowa przyjęcia nowych warunków pracy z takiej przyczyny nie może być uznana za przyczynę dotyczącą pracodawcy. Pracodawca nie ma obowiązków takiego ustalania terminów dyżurów dla pracownika, aby pracownik mógł realizować obowiązki dla innego pracodawcy.

Praca w dni powszednie (a nie w weekendy) jest powszechnie stosowanym rozwiązaniem w polskim społeczeństwie. Nie jest to rozwiązanie o charakterze szykany. Jest to system obiektywnie akceptowalny i pożądaný; większość pracowników woli pracować w dni powszednie, a w weekendy odpoczywać; prawo do wolnych niedziel podlega szczególnej ochronie prawa powszechnego, co jest zgodne z zasadami współżycia społecznego i zasadami wielu religii. Aktualnie znaczące organizacje związkowe, społeczne, partyjne prowadzą działania w celu zwiększenia tej ochrony.

Odnośnie obniżenia wynagrodzenia Sąd uznał, że zmiana na poziomie 9 – 10 punktów procentowych jest zmianą na niekorzyść pracownika, ale nie o nasileniu takim, że można ją uznać, za zmianę poważną.

Nie było kwestionowane w niniejszej sprawie, że wynagrodzenie powódki na poziomie 4.550 zł było wyższe od wynagrodzenia pozostałych pracowników na takich samych stanowiskach, a wypowiedzenie zmieniające spowodowało obniżenie do poziomu takiego samego jak innych pracowników. Różnica w wynagrodzeniu powódki nie wynikała z żadnego obiektywnego faktu istotnego dla pracodawcy (powódka nie wykonywała trudniejszych obowiązków, albo większej ilości obowiązków) lecz była decyzją uznaniową pracodawcy.

Sąd doszedł do przekonania, że ***uprzywilejowanie pracownika względem innych pracowników musi być zawsze ocenione jako sprzeczne z kodeksem pracy (art.18^{3a} kp i nast.). Ukrócenie tych przywilejów przez nowego pracodawcę, odebranie przywilejów dyskryminujących innych pracowników jest pogorszeniem subiektywnym leżącym po stronie pracownika.***

Dlatego też, w ocenie Sądu należało uznać, że odmowa przyjęcia nowych warunków przez A. K. była współprzyczyną rozwiązania stosunku pracy.

W punkcie 2 sentencji wyroku Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanego w S. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, a to na podstawie art. 98 kpc w związku z § 9 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

SSR Joanna Kołodziej Michałowicz