

Sygn. akt VIII *Pa* 89/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 września 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|------------------------|--|
| Przewodniczący: | SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) |
| Sędziowie: | SSO Patrycja Bogacińska-Piątek SSO Joanna Smycz |
| Protokolant: | Ewa Gambuś |

po rozpoznaniu w dniu 24 września 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa S. W. (J.-W.)

przeciwko H. M. i G. M.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanych

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 17 lutego 2015 r. **sygn. akt** VI P 334/14

1) oddała apelację,

2) zasądza od pozwanych na rzecz powódki kwotę 450 zł (czteryście pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 89/15

UZASADNIENIE

Powódka S. W. domagała się przywrócenia do pracy u pozwanych H. M. i G. M. oraz zasądzenia od pozwanych solidarnie kwoty 3.360zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zakresie rozwiązania stosunku pracy.

W uzasadnieniu podała, że była zatrudniona u pozwanych na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku lekarza stomatologa. W październiku 2013r. poinformowała pozwanych o fakcie zajścia w ciążę. Pismem z

dnia 9 kwietnia 2014r. pozwani wypowiedzieli powódce umowę o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, podając jako przyczynę likwidację pracodawcy. W ocenie powódki podana przyczyna wypowiedzenia ma charakter fikcyjny, bowiem pozwani nie zmierzali do likwidacji, a jedynie do przejęcia zakładu pracy przez inną jednostkę organizacyjną. Powódka pozostawała zatem pod ochroną trwałości stosunku pracy wynikającą z art. 177 § 1 k.p. Uzasadniając roszczenie o odszkodowanie powódka argumentowała, iż pozwani złożyli wypowiedzenie wyłącznie kobietom w ciąży, tj. powódce oraz innej pracownicy będącej w ciąży - D. S., podczas gdy pozostali pracownicy mieli zostać w przyszłości zatrudnieni w innych spółkach pozwanych na podobnych stanowiskach pracy. Jako podstawę prawną roszczenia o odszkodowanie powódka wskazała art. 18^{3d} k.p., domagając się zasądzenia na jej rzecz dwukrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwani wnieśli o oddalenie powództwa i umorzenie postępowania w części, w której powódka domagała się przywrócenia do pracy podnosząc, że są franczyzobiorcami spółki (...) Spółka z o.o. w W.. Praktyka lekarska utworzona w ramach tego porozumienia miała funkcjonować do dnia 30 kwietnia 2014r. stąd też uzasadnione stało się wypowiedzenie powódce umowy o pracę ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2014r. W dniu 22 kwietnia 2014r. pozwani uzgodnili z franczyzodawcą przedłużenie umowy do dnia 31 października 2014r., po czym niezwłocznie w dniu 24 kwietnia 2014r. cofnęli wobec powódki oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Tym samym zasadne stało się, zdaniem pozwanych, umorzenie postępowania w zakresie pierwszego z roszczeń powódki. W kwestii rozwiązania stosunku pracy z powódką kierowali się wyłącznie likwidacją zakładu pracy w G., a w konsekwencji likwidacją stanowiska pracy powódki, zatem przyczyny tej nie można uznać za nieusprawiedliwioną, czy też nieobiektywną.

Wyrokiem z dnia 17 lutego 2015r. Sąd Rejonowy w Gliwicach zasądził od pozwanych solidarnie na rzecz powódki kwotę 1.680zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanych na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku lekarza stomatologa, na okres od 1 października 2012r. do 30 września 2017r. z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 1.197,10 zł. Od dnia 1 marca 2014r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą.

Pozwani prowadzili działalność gospodarczą w formie spółki cywilnej pod nazwą Centrum Medyczne (...) S.C. G. M., H. M.. Prowadzona przez nich przychodnia lekarska obsługiwała pacjentów z kartami M. oraz pacjentów prywatnych.

W dniu 9 kwietnia 2014r. pozwani wypowiedzieli powódce umowę o pracę z zachowaniem 2 – tygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 26 kwietnia 2014 roku powołując się na przepisy art. 41¹ k.p. oraz art. 177 § 4 k.p. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazali likwidację pracodawcy. W tym samym okresie wypowiedzenia umowy o pracę zostało złożone D. S., która również w tym czasie była w ciąży, a nadto przebywała na urlopie wypoczynkowym po zakończeniu urlopu rodzicielskiego. Pozostali pracownicy mieli kontynuować zatrudnienie. W tym okresie pracownicy pozwanego nie byli informowani o zbliżającej się likwidacji pracodawcy, nie toczyły się też żadne rozmowy w przedmiocie zakończenia działalności przychodni.

W pierwszym kwartale 2014r. pozwani prowadzili rozmowy z (...) Spółka z o.o. odnośnie przejęcia przez (...) Spółkę z o.o. placówki medycznej położonej w G. przy ul. (...), objętej dotychczas franczyzą. Ostatecznie strony doszły do porozumienia, że przejęcie to nastąpi dopiero w listopadzie. W dniu 22 kwietnia 2014r. (...) Sp. z o.o. w W. zawarła z pozwanymi aneks do umowy franczyzowej, przedłużając jej obowiązywanie do dnia 31 października 2014r. Pismem z dnia 24 kwietnia 2014r., doręczonym powódce w dniu 29 kwietnia 2014r., pozwani złożyli powódce oświadczenie o cofnięciu wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę pod warunkiem wyrażenia zgody przez powódkę. Powódka nie wyraziła zgody w formie pisemnej, jednak kontaktując się z pracodawcą uzyskała informację, że świadectwo pracy nie zostanie jej wydane, bowiem nadal pozostaje w stosunku pracy u pozwanych i nie została także wyrejestrowana

z ZUS. Powódka złożyła u pracodawcy odpis skrócony aktu urodzenia dziecka oraz wnioski o urlop macierzyński. Obecnie powódka przebywa na urlopie rodzicielskim.

W lipcu 2014r. pozwani złożyli oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę pozostałym pracownikom ze skutkiem na dzień 31 października 2014r. z uwagi na likwidację zakładu pracy (zakończenie okresu franczyzy). Ostatecznie pozwani cofnęli swoim pracownikom złożone oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. W październiku (...) Spółka z o.o. podjął rozmowy ze wszystkimi dotychczasowymi pracownikami pozwanych odnośnie ich dalszego zatrudnienia przez (...) Spółkę z o.o. w tej samej przychodni przy ul. (...) w G.. Na skutek wyrażenia zgody przez pracowników (w tym powódkę) od 1 listopada 2014r. są oni pracownikami (...) Spółki z o.o.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki o przywrócenie do pracy nie może zostać uwzględnione. W niniejszej sprawie oświadczenie o cofnięciu wypowiedzenia umowy o pracę (pod warunkiem wyrażenia zgody przez powódkę) zostało przez pozwanych złożone w piśmie z dnia 24 kwietnia 2014r., doręczonym powódce w dniu 29 kwietnia 2014r. Dwutygodniowy okres wypowiedzenia umowy o pracę upływał powódce w dniu 26 kwietnia 2014r., a zatem oświadczenie o cofnięciu wypowiedzenia umowy o pracę zostało doręczone powódce po upływie okresu wypowiedzenia i stosunek pracy pomiędzy powódką, a pozwanymi uległ rozwiązaniu z dniem 26 kwietnia 2014 roku. Sąd stwierdził, że powódka po upływie okresu wypowiedzenia została ostatecznie przywrócona do pracy u pozwanych i stosunek pracy pomiędzy powódką, a pozwanymi był kontynuowany. Powódka pomimo upływu okresu wypowiedzenia była bowiem przez pracodawcę dalej traktowana jako osoba zatrudniona. Pracodawca nie wyrejestrował jej z ZUS, nie wydał jej świadectwa pracy, a nadto zwrócił się do niej o dostarczenie odpisu skróconego aktu urodzenia dziecka oraz wniosku o urlop macierzyński. Powódka współpracowała w tym zakresie z pracodawcą i jak sama przyznała – uważała, że jest dalej pracownikiem pozwanych. W tej sytuacji, skoro po otrzymaniu pisma pozwanych o cofnięciu oświadczenia w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę pozwani, co było ich zamiarem, przywrócili powódkę do pracy, jak też sama powódka po upływie okresu wypowiedzenia zachowywała się w sposób wskazujący na pozostawanie powódki w zatrudnieniu u pozwanych, to Sąd uznał, że roszczenie powódki o przywrócenie do pracy jako bezprzedmiotowe nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji stwierdził natomiast, że na uwzględnienie, z tym że nie w wysokości dochodzonej pozwem, zasługuje roszczenie o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania. Na mocy przepisów art. 18^{3a} i następnego kodeksu pracy, pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1, przy czym katalog tych przyczyn nie został ujęty w sposób zamknięty. W świetle art. 18^{3b} § 1 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, za pewnymi określonymi wyjątkami, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., którego skutkiem jest m.in. rozwiązanie stosunku pracy. Przepis ten reguluje rozkład ciężaru dowodowego w sprawach o naruszenie zasad równego traktowania. W myśl wykładni literalnej, to pracodawca powinien wykazać, że nie dyskryminuje pracownika w zatrudnieniu. Należy jednak zgodzić się z wykładnią przyjmowaną przez Sąd Najwyższy, iż w celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 18^{3b} § 1 k.p., pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2007r., sygn. II PK 180/06). W myśl tego stanowiska, to powód powinien wskazać fakty przemawiające za tym, że pozwani naruszyli zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a także ich przyczynę, zaś pozwany może się uwolnić od odpowiedzialności poprzez wykazanie, że nie doszło do dyskryminacji, inaczej mówiąc – iż zastosowane zostały obiektywne kryteria różnicujące sytuację pracownika. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma

prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów (art. 18^{3d} k.p.).

Sąd Rejonowy uznał, że powódka w toku procesu wykazała przyczyny przemawiające za uznaniem, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zakresie rozwiązania stosunku pracy. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika bowiem, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało w kwietniu 2014r. złożone wyłączenie dwóm pracownikom, które w tym okresie były w ciąży, podczas gdy pozostali pracownicy kontynuowali stosunek pracy. Pracodawca ze swojej strony nie podał natomiast ciężarowi dowodowemu wykazania, iż zastosował obiektywne kryteria różnicujące sytuację pracowników. Stwierdzono, że zupełnie nieprzekonujące są twierdzenia pracodawcy o tym, iż wypowiedzenie nastąpiło z uwagi na likwidację zakładu pracy, przy czym powódka oraz D. S. jako jedyne nie pozostawały czynnie zatrudnione (z uwagi na zwolnienie lekarskie oraz urlop rodzicielski) i nie było z nimi kontaktu umożliwiającego podpisanie ewentualnego porozumienia stron o rozwiązaniu umowy o pracę w miejsce oświadczenia o wypowiedzeniu tej umowy. Niezależnie od wątpliwej wiarygodności twierdzeń, że pozwani z powódką rzeczywiście w żaden sposób - drogą telefoniczną, mailową, czy też poleconą przesyłką pocztową, nie byli w stanie skontaktować się, czemu przeczy chociażby fakt, że powódka odebrała wysłane na jej adres oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę należy skonstatować, iż przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło jak twierdziła strona pozwana w toku procesu, że z pozostałymi pracownikami były w kwietniu 2014 roku prowadzone rozmowy na temat możliwego zaprzestania prowadzenia działalności przez pozwanych i ewentualnej zgody pracowników na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Pracownicy pozwanych zgodnie zeznawali przed Sądem, że pierwszy raz problem ewentualnej likwidacji pracodawcy pojawił się w rozmowach prowadzonych w placówce medycznej prowadzonej przez pozwanych dopiero w lipcu 2014r., kiedy złożono im oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Także wówczas pracownicy ci nie traktowali tych wypowiedzeń jako definitywnej utraty zatrudnienia, bowiem wiadomo im było, że pozwani nie tyle chcą zlikwidować prowadzoną placówkę medyczną, co przekazać ją (...) Sp. z o.o., skutkiem czego pracownicy mogliby kontynuować zatrudnienie u nowego pracodawcy – co zresztą ostatecznie nastąpiło, także w stosunku do osoby powódki. Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd stwierdził, iż pracodawca nie zastosował żadnego dopuszczalnego kryterium różnicującego, z którego wynikałaby zasadność złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę akurat powódce, a jedyne rzeczywiste kryterium decydujące stanowił fakt, że powódka, będąc w ciąży, nie świadczyła czynnie pracy na rzecz pracodawcy. W ocenie Sądu względem powódki doszło zatem do naruszenia zasady równego traktowania w zakresie rozwiązania stosunku pracy.

Sąd zasądził od pozwanych solidarnie na rzecz powódki kwotę 1.680zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania. W pozostałym zakresie roszczenie powódki o odszkodowanie zostało oddalone. Sąd uznał, że kwota 1.680zł jest wystarczająca bowiem z jednej strony w zakresie dyskryminacji potwierdziły się zarzuty powódki względem pozwanych, a należy mieć na uwadze szczególną sytuację powódki w okresie złożenia jej wypowiedzenia, bowiem powódka była w 8 miesiącu ciąży, a zachowanie pracodawcy wywołało u niej znaczny stres i mogło negatywnie odbić się na jej zdrowiu. Z drugiej strony Sąd miał na uwadze fakt, iż pozwani już dwa tygodnie po złożeniu powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, które nosiło przejawy dyskryminacji, oświadczenie to wycofali rekompensując powódce powstałe z tego tytułu niedogodności, bowiem powódka ostatecznie kontynuowała zatrudnienie u pozwanych.

Apelację od powyższego wyroku, w zakresie punktu 1, złożyli pozwani zarzucając:

1. Naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błąd logiczny popełniony przez Sąd na etapie oceny materiału dowodowego to znaczy ustalenie, że w miesiącu kwietniu 2014r. nie istniało realne ryzyko likwidacji pracodawcy podczas gdy, okoliczność ta jednoznacznie wynikała z treści umowy franczyzowej, która była umową zawartą na czas określony do dnia 30 kwietnia 2014r., a fakt jej zawarcia, treść, autentyczność i skuteczność nie była negowana przez Sąd, który dowód z tego dokumentu uznał za wiarygodny, co doprowadziło do błędu w ustaleniu stanu faktycznego sprawy, a mianowicie przyjęcia, że wskazana w wysłanym powódce wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna nie była prawdziwa i rzeczywista.

2. Naruszenie prawa materialnego tj. art. 18^{3b} § 1 k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 1 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i przyznanie powódce odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu przy rozwiązywaniu umowy o pracę, w sytuacji gdy wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna była prawdziwa i rzeczywista, a konieczność wypowiedzenia powódce pisemnie umowy o pracę związana była z nieobecnością powódki w pracy, a zatem nie doszło do dyskryminacji powódki.

3. Naruszenie prawa materialnego art. 18^{3d} k.p. poprzez przyznanie powódce odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zakresie rozwiązywania stosunku pracy, w sytuacji gdy złożone powódce oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy zostało przez pracodawców cofnięte, a powódka cofnięcie przyjęła, a nadto z akt osobowych powódki wynika, że od 1 października 2012r. do momentu przejścia zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. występuje ciągłość zatrudnienia powódki u pozwanych, czyli nie doszło do rozwiązania stosunku pracy pomiędzy pozwanymi a powódką.

Stawiając powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o uwzględnienie apelacji i zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja wniesiona przez stronę pozwaną nie zasługuje na uwzględnienie albowiem podniesione w niej zarzuty są bezzasadne.

Na wstępie stwierdzić należy, iż Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził niezbędne postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Dokonana przez ten Sąd ocena dowodów nie narusza reguł z art. 233 § 1 k.p.c. Podkreślić należy, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził bardzo szczegółową ocenę zebranych w sprawie dowodów i stosownie do treści przepisu art. 328 § 2 k.p.c. w pisemnym uzasadnieniu wyroku wyjaśnił, na których dowodach się oprął ustalając stan faktyczny w sprawie, wskazane też szczegółowo zostało, z jakich przyczyn odmówił wiarygodności części dowodów z zeznań świadków oraz strony pozwanej.

W konsekwencji, Sąd Okręgowy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998r., I PKN 339/98).

Prawidłowe jest stanowisko Sądu Rejonowego, że na uwzględnienie zasługuje roszczenie powódki o zapłatę odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Przede wszystkim podkreślić należy, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż w dacie otrzymania przez powódkę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę nie istniało ryzyko likwidacji pracodawcy, a taką właśnie przyczynę wskazano na uzasadnienie wypowiedzenia. Sąd pierwszej instancji bardzo szczegółowo w pisemnym uzasadnieniu wyroku wyjaśnił co zadecydowało o tym, iż nie podzielił twierdzeń strony pozwanej o likwidacji pracodawcy.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że w dniu 26 kwietnia 2014r. nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę, która łączyła strony. Faktycznie pozwani złożyli powódce oświadczenie o cofnięciu wypowiedzenia umowy o pracę w piśmie z dnia 24 kwietnia 2014r., ale pismo to zostało doręczone powódce dopiero w dniu 29 kwietnia 2014r., a więc już po dacie rozwiązania umowy o pracę. Wskazać tutaj należy, iż po definitywnym rozwiązaniu stosunku pracy w wyniku upływu okresu wypowiedzenia nie można już cofnąć oświadczenia o wypowiedzeniu, można jedynie pracownika ponownie zatrudnić – uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006r., II PK 128/05. Podobnie w uzasadnieniu

wyroku z dnia 3 grudnia 2008r., I PK 92/08 Sąd Najwyższy stwierdził, iż wyrażenie zgody przez pracownika na cofnięcie oświadczenia woli po upływie okresu wypowiedzenia jest bezprzedmiotowe.

Z prawidłowo poczynionych ustaleń przez Sąd Rejonowy wynika, że powódka została ostatecznie przywrócona do pracy u pozwanych i stosunek pracy pomiędzy powódką, a pozwanymi był kontynuowany. Pozwani więc, po skutecznym rozwiązaniu za wypowiedzeniem stosunku pracy, przywrócili powódkę do pracy.

Sąd pierwszej instancji słusznie stwierdził, że powódka w toku procesu wykazała przyczyny przemawiające za uznaniem, iż doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zakresie rozwiązania stosunku pracy. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika bowiem, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało w kwietniu 2014r. złożone wyłącznie dwóm pracownikom, które w tym okresie były w ciąży, podczas gdy pozostali pracownicy nie otrzymali takich wypowiedzeń. Pracodawca natomiast ze swojej strony nie podolał ciężarowi dowodowemu wykazania, iż zastosował obiektywne kryteria różnicujące sytuację pracowników.

Stwierdzić w związku z tym należy, za Sądem Rejonowym, że pozwani naruszyli przepisy art. 18^{3a} k.p. i art. 18^{3b} § 1 k.p.

Zgodnie z treścią art. 18^{3d} k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

W oparciu o powołany przepis zasadnie zostało zasądzone na rzecz powódki odszkodowanie w minimalnej przewidzianej prawem wysokości.

Mając powyższe na uwadze na mocy art. 385 k.p.c. Sąd drugiej instancji oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 6 pkt 3 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 i § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.t.j. z 2013r., poz.461 z późn.zm.).

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piatek (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Joanna Smycz

Sędzia Przewodniczący Sędzia