

Sygn. akt XXI Pa 574/18

XXI Pz 259/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 kwietnia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Ewa Wronka
Sędziowie:	SO Rafał Młyński SR del. Krzysztof Kopciewski (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Katarzyna Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 kwietnia 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. L.

przeciwko Ośrodkowi Sportu i Rekreacji (...) W. w Dzielnicy (...) w W.

o odprawę

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 20 lutego 2018 roku sygn. akt VII P 1253/15

oraz na skutek zażalenia wniesionego przez powódkę

na postanowienie Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 16 lutego 2018 roku sygn.. akt VII P 1253/15

1. oddała apelacje,
2. odstępuje od obciążania M. L. kosztami zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej w całości,
3. oddała zażalenie.

Sygn. akt: XXI Pa 574/18

XXI Pz 259/18

UZASADNIENIE

Pozwem z 30 grudnia 2013 r. powódka M. L. domagała się zasądzenia od pozwanego Ośrodka sportu i Rekreacji (...) W. w Dzielnicy (...) w W. odszkodowania w wysokości 20.884 zł z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem złożonego przez pozwanego pracodawcę 23 grudnia 2013 r. z ustawowymi odsetkami naliczanymi od dnia zwłoki w zapłacie do dnia zapłaty. Sprawa została zarejestrowana pod sygn. akt VII P 22/14.

Następnie pismem z 1 lipca 2015 r. powódka (złożonym w sprawie o sygn. akt VII P 22/14) wskazała m.in., że wniosła o wypłatę odszkodowania, sprostowanie świadectwa pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników z tytułu likwidacji stanowiska i wypłatę dwumiesięcznej odprawy liczonej jak ekwiwalent za urlop zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Zarządzeniem z 16 lipca 2015 r. powódka została wezwana do sprecyzowania swoich roszczeń o sprostowanie świadectwa pracy oraz o odprawę poprzez:

a) wskazanie treści świadectwa pracy, b) wskazanie kwoty odprawy, c) przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy oraz o odprawę.

Pismem z 17 września 2015 r. powódka sprecyzowała swoje roszczenia w ten sposób, że: a) wskazała treść świadectwa pracy jako „zatrudnienie w okresie od 19.09.2011 r. do 31.01.2014 r. stosunek pracy ustał w wyniku: rozwiązania umowy za wypowiedzeniem przez Pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracowników - likwidacja stanowiska (art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu Pracy w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników)”;

b) wskazała kwotę odprawy w wysokości 14.000 zł.

Zarządzeniem z 16 października 2015 r. Sąd Rejonowy w sprawie o sygn. akt VII P 22/14 wyłączył do odrębnego rozpoznania roszczenia powódki w zakresie sprostowania świadectwa pracy oraz wypłaty odprawy pieniężnej (sygn. akt VII P 1253/15).

Pozwany w piśmie przygotowawczym z 16 grudnia 2015 r. wyjaśnił, że żądanie powódki dotyczące sprostowania świadectwa pracy nie może być uwzględnione z uwagi na to, że umowa o pracę z powódką została rozwiązana z przyczyn określonych w art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., tj. z uwagi na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. W odniesieniu do odprawy pełnomocnik pozwanego wyjaśnił, że z uwagi na fakt, że rozwiązanie umowy o pracę leżało wyłącznie po stronie powódki, odprawa jej się nie należała.

Postanowieniem z 16.02.2018 r. Sąd Rejonowy odrzucił pozew w zakresie roszczenia powódki o sprostowanie świadectwa pracy.

Wyrokiem z 20 lutego 2018 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo powódki o odprawę pieniężną.

Sąd Rejonowy ustalił, że M. L. była zatrudniona w Ośrodku Sportu i Rekreacji (...) W. w dzielnicy (...) na stanowisku głównego specjalisty ds. kadr i płac w pełnym wymiarze czasu pracy: na czas określony od 19 września 2011 r. do 18 marca 2012 r. - na podstawie umowy o pracę z 19 września 2011 r.; na czas określony od 19 marca 2012 r. do 18 marca 2013 r. - na podstawie umowy o pracę z 14 marca 2012 r.; na czas nieokreślony od 19 marca 2013 r. - na podstawie umowy o pracę z 27 lutego 2013 r. (dowód: umowa o pracę na czas określony z dnia 19.09.2011 r. - k. 2 cz.B akt osobowych powódki, umowa o pracę na czas określony z dnia 14.03.2012 r. - k. 19 cz. B akt osobowych powódki, umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 27.02.2013 r. - k. 28. cz.B akt osobowych powódki)

23 grudnia 2013 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę zawartą 19 marca 2013 r. z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynąć miał 31 stycznia 2014 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał utratę zaufania, przekroczenie kompetencji poprzez podjęcie decyzji o nieprzedłużeniu umowy o pracę, wykonywanie obowiązków z opóźnieniem (dot. zestawienia świadczeń wypłaconych z funduszu świadczeń socjalnych), co najmniej dwukrotnie, kilkugodzinne spóźnienie do pracy bez zawiadomienia pracodawcy i bez

usprawiedliwienia, odmowa wykonywania poleceń pracodawcy (m. in. prowadzenia rejestru faktur). (dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę - k. nienumerowana cz. B akt osobowych powódki)

Pismem z 31 grudnia 2013 r. pozwany złożył powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, pozwany wskazał zawinione, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na:

1) usunięciu po otrzymaniu wypowiedzenia 23 grudnia 2013 r. z komputera należącego do OSiR, historii poczty e-mail (...), wszystkich folderów i plików dotyczących m.in. całej historii Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, którego była przewodniczącą, spraw komorniczych, PIT-ów, dokumentacji związanej z zatrudnieniem, przebiegiem pracy, rozwiązaniem stosunku pracy i świadectwami pracy, dokumentacji związanej ze współpracą z Państwowym Urzędem Pracy, dokumentacji przeprowadzania konkursów, ocen pracowników samorządowych, - co stanowiło naruszenie obowiązującego w Ośrodku Regulaminu Pracy § 7 pkt 4 i naraziło pracodawcę na szkodę oraz utrudniło dalsze funkcjonowanie komórki kadrowo-płacowej, a co za tym idzie całej placówki,

2) niestosowanie się do obowiązujących przepisów prawnych, a w szczególności § 6.2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w zw. Z art. 298¹ k.p., polegającym na niezłączeniu do własnych akt osobowych kary nagany oraz odwołania pełnomocnictwa, co jednocześnie stanowiło o niewywiązywaniu się z zakresu obowiązków na zajmowanym stanowisku pracy

3) nieprzygotowaniu w okresie 17 - 23 grudnia 2013 r. poprzedzonej zgodą Burmistrza Dzielnicy i Dyrektora Ośrodka, umowy o pracę na czas nieokreślony pani A. P.

4) naruszenie obowiązującego w Ośrodku Regulaminu Pracy w § 7 pkt 5 dotyczącym przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego przez konflikty z pracownikami.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z 31 grudnia 2013 r. zostało wysłane do powódki za pośrednictwem poczty polskiej, listem poleconym za potwierdzeniem odbioru. Zawiadomienie, że wskazane pismo oczekuje na odbiór zostało umieszczone w skrzynce pocztowej powódki 8 stycznia 2014 r., a następnie powtórnie awizowane 16 stycznia 2014 r. 23 stycznia 2014 r. upłynął termin do odbioru korespondencji pocztowej, zaś 24 stycznia 2014 r. pismo to zostało zwrócone nadawcy z adnotacją „zwrot - nie podjęto w terminie” (dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 31 grudnia 2013 r. - k. nienumerowana, cz. B akt osobowych)

Powódka w pozwie z 27 lutego 2014 r. skierowanym przeciwko pracodawcy wniosła o zasądzenie od pozwanego pracodawcy kwoty w wysokości 2.346,00 zł, tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty, sprostowanie świadectwa pracy, zasądzenie kosztów procesu wg norm przepisanych oraz przywrócenie terminu do złożenia odwołania, albowiem uchybienie terminu do wniesienia odwołania nastąpiło z przyczyn przez nią niezawinionych. Sprawa została zarejestrowana pod sygn. akt VII P 324/14. (dowód: bezsporne, k. 106). W pozwie w sprawie o sygn. akt VII P 324/14 powódka nie wskazała, w jaki sposób domaga się sprostowania świadectwa pracy. (k. 1-4 akt sprawy VII P 324/14).

Wyrokiem z 31 sierpnia 2016 r. wydanym w sprawie o sygn. akt VII P 324/14 Sąd Rejonowy dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. r. oddalił powództwo. (dowód: wyrok Sądu Rejonowego z dnia 31 sierpnia 2016 r., k. 105)

Wyrokiem z 7 marca 2017 r. Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy (sygn. akt XXI Pa 809/16) - po rozpoznaniu sprawy na skutek apelacji powódki od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia 31 sierpnia 2016 r. - oddalił apelację. (dowód: wyrok Sądu Okręgowego z dnia 7 marca 2017 r., k. 104). W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy wskazał m. in., że w związku z tym, że powództwo o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia okazało

się nieuzasadnione, to również roszczenie powódki o sprostowanie świadectwa pracy nie miało uzasadnionych podstaw (wyrok Sądu Okręgowego z dnia 7 marca 2017 r., k. 104).

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, wnioski konstruuje w oparciu o złożone do akt dokumenty, w tym akta osobowe powódki. Jako nieprzydatne dla ustalenia stanu faktycznego w zakresie roszczenia o odprawę należało uznać zeznania powódki, które w przeważającej większości dotyczyły roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo w zakresie roszczenia o odprawę podlegało oddaleniu.

Stosunek pracy łączący powódkę z pozwaną został rozwiązany na skutek złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a zgodność z prawem przedmiotowego oświadczenia nie została podważona przez Sąd Pracy w prawomocnie zakończony sprawie o sygn. akt VII P 324/14. Ponadto Powódka nie wykazała w żaden sposób, na podstawie dostępnych środków dowodowych, że spełnione zostały w niniejszej sprawie przesłanki niezbędne do zasądzenia od pozwanego na jej rzecz odprawy na podstawie w/w ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie nie wykazało bowiem, aby wolą pracodawcy było rozwiązanie powodowi stosunku pracy z innych przyczyn niż wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, a w szczególności z przyczyn niedotyczących pracownika.

Z powyższych względów Sąd Rejonowy oddalił powództwo jako bezzasadne.

W uzasadnieniu zaskarżonego postanowienia Sąd Rejonowy wskazał, że roszczenie powódki o sprostowanie świadectwa pracy było już przedmiotem prawomocnego rozstrzygnięcia przez Sąd w sprawie o sygn. akt VII P 324/14. Dlatego na podstawie art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c. Sąd Rejonowy odrzucił pozew z zakresu roszczenia powódki o sprostowanie świadectwa pracy.

24 kwietnia 2018 r. powódka złożyła apelację od wyroku Sądu Rejonowego z 20 lutego 2018 r. oraz zażalenie na postanowienie z 16.02.2018 r.

W uzasadnieniu powódka nie przedstawiła konkretnych zarzutów ograniczając się do przedstawienia wcześniej prezentowanego stanowiska oraz ogólnej polemiki z ustaleniami Sądu. Zdaniem powódki wnioski o sprostowanie świadectwa pracy i wypłatę odszkodowania z tytułu odprawy zgodnie z likwidacją stanowiska jest przedmiotem zawieszono postępowania na podstawie art. 177 § 1 k.p.c. w sprawie prowadzonej przed Sądem Rejonowym dla Warszawy Żoliborza w Warszawie VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (sygn. akt VII P 22/14). Ponadto powódka twierdzi, że pozwany nie zapoznał się z jej pismem z 27 listopada 2017 r.

W ocenie powódki wyrok Sądu Rejonowego z 31 sierpnia 2016 r. sygn. akt. VII P 324/14 oraz wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z 7 marca 2017 r. sygn. akt. XXI Pa809/16 są oparte na kłamstwach i pomówieniach dlatego są obecnie przedmiotem sprawy o wznowienie postępowania.

Wskazując na powyższe powódka wniosła o oddalenie w całości wyroku Sadu Rejonowego z 20 lutego 2018 r. oraz postanowienia z 16 lutego 2018 r.; zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania zażaleniowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniosł o oddalenie apelacji powódki w całości jako bezpodstawnej oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przewidzianych.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

Apelacja powódki była bezzasadna.

Sąd Okręgowy podziela w ustalenia faktyczne Sądu I instancji poczynione w toku postępowania i przyjmuje je za własne. Sąd Rejonowy w sposób wszechstronny rozważył wszystkie dowody i w sposób zgodny z zasadami oceny materiału dowodowego wynikającymi z art. 233 k.p.c. wyprowadził wnioski, stanowiące podstawę zapadłego rozstrzygnięcia. Zdaniem Sądu Okręgowego prawidłowo dokonano także ustaleń stanu prawnego, właściwego dla zawisłego sporu, oraz jego wykładni. Dokonana subsumcja doprowadziła do prawidłowego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Analiza zaskarżonego rozstrzygnięcia w oparciu o materiał dowodowy zebrany w sprawie i zarzut apelacji prowadzi do wniosku, że Sąd I instancji nie dopuścił się zarzucanych mu uchybień.

W ocenie Sądu odwoławczego powódka w apelacji nie przedstawiła żadnych merytorycznych zarzutów. Zdaniem powódki Sąd Rejonowy opierał się na niewiarygodnych dowodach oraz nie rozpoznał wniosków powódki zawartych w piśmie z 27 listopada 2017 r.

Odnośnie zarzutu nie rozpoznania wniosków powódki zawartych w piśmie procesowym z 27 listopada 2017 r. należy wskazać, że wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd I instancji rozpoznał te wnioski, oddalając je. Z protokołu rozprawy z 16 lutego 2018 r. wynika, że pełnomocnik pozwanego zapoznał się powyższym pismem procesowym powódki, wnosząc o oddalenie zawartych w nim wniosków. Powódka nie zgłosiła w tym zakresie żadnych zastrzeżeń. Zgodnie z art. 162 k.p.c. strony mogą w toku posiedzenia, a jeżeli nie były obecne, na najbliższym posiedzeniu zwrócić uwagę sądu na uchybienia przepisom postępowania, wnosząc o wpisanie zastrzeżenia do protokołu. Stronie, która zastrzeżenia nie zgłosiła, nie przysługuje prawo powoływania się na takie uchybienia w dalszym toku postępowania, chyba że chodzi o przepisy postępowania, których naruszenie sąd powinien wziąć pod rozwagę z urzędu, albo że strona uprawdopodobni, iż nie zgłosiła zastrzeżeń bez swojej winy. Z powyższych względów w ocenie Sądu Okręgowego na obecnym etapie postępowania brak jest podstaw do formułowania przez powódkę zarzutów odnośnie sposobu rozpoznania przez Sąd I instancji wniosków zawartych w piśmie procesowym powódki z 27 listopada 2017 r.

Należy wskazać, że przedmiotem rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie nie było orzekanie o zgodności z prawem rozwiązania z powódką umowy o pracę (co stanowiło przedmiot postępowania prowadzonego pod sygnaturą akt VII P 324/14, a w drugiej instancji pod sygnaturą akt XXI Pa 809/16), a jedynie stwierdzenie czy zasługuje na uwzględnienie roszczenie powódki o zasądzenie od pozwanego kwoty 14 000 zł tytułem odprawy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. z 2016 r., poz. 1474 z późn. zm.). Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. ww. ustawy, przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników, o czym stanowi art. 1 ust. 2 ustawy.

Artykuł 10 ust. 1 ww. ustawy stanowi, że w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron,

a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników, niż określona w art. 1 - przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 ww. ustawy stosuje się odpowiednio.

Sformułowanie, że „przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy” należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika” (por. wyr. SN z 10.10.1990 r., I PR 319/90, OSNCP 1992, z. 11, poz. 204). Jednak w przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy (por wyr. SN z 03.11.2010 r., I PK 81/10, LEX nr 725012). Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2012 roku pkt. 2, przesłankami prawa do odprawy przysługującej na podstawie art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o zwolnieniach grupowych jest po pierwsze - rozwiązanie stosunku pracy oraz po drugie - wyłączność nie dotyczącej pracownika przyczyny tego rozwiązania. Z tego względu ocena Sądu rozpoznającego roszczenie o odprawę co do braku rzeczywistej konieczności (potrzeby) rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem nie pozbawia go prawa do tego świadczenia, jeżeli przyczyna nie dotycząca pracownika była faktycznie wyłącznym powodem uzasadniającym w ocenie pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę, które doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy (por. wyr. SN z 25.01.2012 r., II PK 102/11, LEX nr 1129346). Ciężar wykazania, że do rozwiązania stosunku pracy doszło w warunkach uzasadniających przyznanie odprawy spoczywa na pracowniku.

W ocenie Sądu Okręgowego zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy pozwala jednoznacznie stwierdzić, że łączący strony stosunku pracy został rozwiązany na skutek złożonego przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Odwoławczy związany jest w tym zakresie wyrokami Sądu Rejonowego z 31 sierpnia 2016 r. (sygn. akt VII P 324/14) oraz Sądu Okręgowego z 7 marca 2017 r. (sygn. akt XXI Pa 809/16). W toku powyższego postępowania powódka nie podważyła skuteczności zgodności z prawem oświadczenia złożonego przez pracodawcę. Okoliczność, iż powódka podjęła starania celem wznowienia powyższego postępowania nie oznacza, aby orzeczenie to przestało być obecnie wiążące dla sądu w niniejszej sprawie.

Należy również podkreślić, że powódka nie wykazała w żaden sposób, że w niniejszej sprawie spełnione zostały przesłanki niezbędne do zasądzenia od pozwanego na jej rzecz odprawy na podstawie w/w ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Ciężar dowodu w tym zakresie obciążał powódkę. Postępowanie dowodowe nie wykazało natomiast, aby do rozwiązania stosunku pracy z powódką doszło na skutek innych przyczyn niż wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, a w szczególności z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

Odnosnie zażalenia powódki, Sąd II instancji ustalił, że roszczenie powódki o sprostowanie świadectwa pracy było już przedmiotem prawomocnego rozstrzygnięcia przez Sąd Rejonowy sprawie o sygn. akt VII P 324/14. Dlatego Sąd I instancji prawidłowo odrzucił w tym zakresie pozew powódki na podstawie art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c. Z związku z czym Sąd odwoławczy na podstawie art. 385 k.p.c. w zw. z art. 397 § 2 k.p.c., oddalił zażalenie jako bezzasadne.

Na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd Okręgowy odstąpił od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej w całości.

Rafał Młyński Ewa Wronka Krzysztof Kopciowski

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)