

sygn. akt VII Pa 5/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 marca 2017 r.

**Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Renata Gąsior

SO Agnieszka Stachurska (spr.)

Protokolant: st. sekr. sądowy Maria Nalewczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 marca 2017 roku w Warszawie sprawy z powództwa P. Z.

przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o odprawę pieniężną

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 września 2016 roku, sygn. akt VI P 111/14

1. oddała apelację;

2. zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz P. Z. kwotę 1.800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Renata Gąsior

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 29 września 2016r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu sprawy z powództwa P. Z. przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. o odprawę pieniężną:

1. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 17.181,69 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od 1 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty;

2. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda tj. do kwoty 5.727,33 zł;

3. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.817,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

4. nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 859,00 zł tytułem kosztów procesu – opłaty sądowej (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe z dnia 29 września 2016r., k. 181).

### **Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach:**

Powód P. Z. był zatrudniony w pozwanej spółce w okresie od 1 września 1983 roku do 31 grudnia 2013 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę z dnia 1 września 1983 roku zawartej na czas określony a następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 1 lipca 1986 roku zawartej na czas nieokreślony z późniejszymi zmianami - ostatnio na stanowisku specjalisty do spraw badań nieniszczących, w pełnym wymiarze czasu pracy. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy, liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynosiło 5.727,23 zł miesięcznie brutto.

W dniu 18 września 2013 roku powód otrzymał od pracodawcy wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy w części dotyczącej wynagrodzenia, w którym zaproponowano mu, zamiast dotychczasowego wynagrodzenia wraz z dodatkami wynikającymi z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, stawkę osobistego zaszeregowania w wysokości 3.800,00 zł brutto plus premię zgodną z Regulaminem Premiowania obowiązującym w spółce. Pracodawca uzasadniał wypowiedzenie warunków umowy wypowiedzeniem przez pracodawcę Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zawartego

w dniu 28 listopada 2008 roku oraz trudną sytuacją finansową pracodawcy. Oświadczeniem z dnia 8 listopada 2013 roku powód odmówił przyjęcia nowych warunków pracy i płacy.

W wyniku złożonego przez powoda oświadczenia, stosunek pracy łączący powoda z pozwaną spółką uległ rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2013 roku.

W związku z wypowiedzeniem Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 2008 roku oraz złym stanem finansowym spółki, pod koniec września 2013 roku oraz z początkiem października 2013 roku, wszyscy pracownicy pozwanej otrzymali wypowiedzenia warunków pracy i płacy, analogicznej treści jak w przypadku powoda. Pracowników nie informowano o planowanych zmianach w przedmiocie zwiększenia ich wynagrodzenia czy wprowadzenia dodatkowych składników wynagrodzenia.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 28 listopada 2008 roku, obowiązujący u pozwanej do końca 2013 roku, przewidywał dodatki wliczane do zasadniczego wynagrodzenia pracownika w postaci: premii, nagrody, dodatkowego wynagrodzenia

za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę na II i III zmianie, dodatku za pracę w warunkach szkodliwych i uciążliwych, świadczenia dla pracowników czasowo przeniesionych, świadczenia dodatkowe, dodatek za staż pracy, nagrodę jubileuszową oraz odprawę pieniężną z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką. Powód, wraz z wynagrodzeniem zasadniczym, otrzymywał dodatki z tytułu stażu pracy w wysokości 20% minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku, dodatek za pracę na II zmianie

w wysokości 25% stawki godzinowej minimalnego wynagrodzenia za każdą godzinę przepracowaną na II zmianie, dodatek za pracę na III zmianie w wysokości 35% stawki godzinowej minimalnego wynagrodzenia za każdą godzinę przepracowaną na III zmianie, dodatek za pracę w warunkach szkodliwych przy promieniowaniu jonizującym w postaci dodatkowego wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w wysokości 30% stawki godzinowej minimalnego wynagrodzenia, oraz ze względu na pracę na wysokości - dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 30 % stawki godzinowej minimalnego wynagrodzenia.

Powód w 2013 roku otrzymywał co miesiąc dodatek za staż pracy w wysokości 320 zł, za wyjątkiem lipca i grudnia, gdzie dodatek ten wyniósł odpowiednio 180,87 zł i 64,00 zł. Ponadto powód co miesiąc otrzymywał dodatek za pracę w porze nocnej, poza miesiącami lipiec i grudzień, w wysokości od 10,00 zł do 561,20 zł. Uzyskał również we wrześniu 2013r. dodatek za pracę na II zmianie w wysokości 19,04 zł. Ponadto powód co miesiąc dostawał dodatek za pracę przy promieniowaniu jonizującym, poza miesiącami lipiec i grudzień 2013 roku, który wahał się od 94,80 zł do 393,12 zł. Dodatek za pracę na wysokości, poza miesiącami styczeń, luty i maj 2013 roku, pobierał w przedziale od 46,98 zł do 366,08 zł. Poza tym powód otrzymywał premie miesięczne oraz inne nagrody, w tym premię jubileuszową w październiku 2013 roku w wysokości 6.400,00 zł oraz dodatek za rozłękę w miesiącach marzec – czerwiec 2013 roku oraz sierpień – październik 2013 roku.

W omawianym okresie, łącznie 10 pracowników złożyło oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy wynikających z otrzymanego wypowiedzenia zmieniającego. Trzech z nich w osobach T. R., B. G. oraz K. S. (1) cofnęło swoje oświadczenia pozostając pracownikami pozwanej spółki.

Powód od dnia 7 stycznia 2014 roku jest zatrudniony w (...) – firmie okazjonalnie współpracującej z pozwaną spółką. Zatrudnienie tam znalazło również

8 byłych pracowników pozwanej, którzy nie przyjęli nowych warunków pracy i płacy. Powód wnioskuje o zatrudnienie go w (...) złożył u obecnego pracodawcy w dniu 16 grudnia 2013 roku.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny w oparciu o materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, w tym na podstawie dowodów z dokumentów zawartych w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powoda, których prawdziwości i autentyczności strony nie kwestionowały. Ustalając stan faktyczny Sąd Rejonowy dopuścił dowód z zestawień kosztów pozwanej za lata 2013 i 2014, lecz uznał, że był on niemiarodajny dla rozpatrywanej sprawy, gdyż przedstawiał sytuację której przewidzenia powód obiektywnie nie miał możliwości z uwagi na brak obowiązywania na dzień złożenia przez powoda oświadczenia o nieprzyjęciu nowych warunków pracy i płacy nowego Układu Zbiorowego Pracy ani braku zaoferowania powodowi nowych zasad naliczania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego na wskazany dzień.

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadków J. T., R. M., J. F., T. R., M. Z., B. G. oraz K. S. (1). Jedynie zeznania świadka J. S. zostały ocenione jako niewiarygodne w części dotyczącej wiedzy powoda o pracach nad wprowadzeniem nowego Układu Zbiorowego Pracy oraz wcześniejszego znalezienia zatrudnienia w (...) będącego główną przyczyną nieprzyjęcia proponowanych nowych warunków pracy i płacy. Zdaniem Sądu I instancji wskazane okoliczności, podane przez wymienionego świadka, nie znalazły potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. Ponadto, sam świadek wyrażał brak pewności odnośnie wspomnianych okoliczności i bazował jedynie na własnych domysłach.

Co do zasady Sąd Rejonowy dał również wiarę zeznaniom powoda, uznając je za niewiarygodne tylko w zakresie dotyczącym miesięcznych wysokości poszczególnych dodatków do wynagrodzenia oraz częstotliwościom ich pozyskiwania, jako sprzecznym z kartą wynagrodzenia pracownika za rok 2013. Jednocześnie Sąd Rejonowy pominął dowód z przesłuchania strony pozwanej z uwagi na niestawiennictwo na rozprawach prezesa zarządu T. G., mimo prawidłowego wezwania oraz nieusprawiedliwienia przyczyn niestawiennictwa.

Dokonując rozważań prawnych Sąd Rejonowy wskazał, że przedmiotem rozpoznania w sprawie było roszczenie powoda dotyczące wypłaty na jego rzecz odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. W tym kontekście Sąd I instancji powołał się na treść art. 10 i art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wskazując, że zgodnie z w/w regulacjami do stwierdzenia zasadności roszczeń powoda w niniejszej sprawie, niezbędnym było spełnienie łącznie dwóch przesłanek – zatrudniania przez pozwaną spółkę co najmniej 20 pracowników oraz rozwiązania stosunku pracy między stronami wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że żadna ze stron nie zaprzeczała okolicznościom zatrudnienia przez pozwaną spółkę powyżej 20 pracowników. Kwestią sporną pomiędzy stronami była kwestia faktycznej liczby osób zwolnionych w omawianym okresie

oraz związane z nią okoliczności uzasadniające zastosowanie procedury zwolnień grupowych na gruncie wspomnianej ustawy oraz okoliczności i przebieg zmian warunków pracy i płacy pracownikom pozwanej spółki.

Sąd I instancji zważył, że kwestia liczby pracowników, z którymi pozwana spółka rozwiązała stosunki pracy w omawianym okresie, pozostawała bez znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy z uwagi na treść art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych, który dotyczy procedury zwolnień indywidualnych i z samego literalnego brzmienia tego przepisu wynika, że dotyczy on sytuacji, w których zwolnieniu podlega mniejsza liczba pracowników niż wskazana

w art. 1 wspomnianej ustawy. Rozważania Sądu Rejonowego skupiły się zatem na analizie drugiej z przesłanek przyznania powodowi prawa do odprawy pieniężnej, tj. na stwierdzeniu zaistnienia przyczyny niedotyczącej pracownika jako przyczyny wyłącznej rozwiązania stosunku pracy. Stosunek pracy łączący strony procesu rozwiązał się w wyniku złożenia przez powoda oświadczenia o nieprzyjęciu nowych warunków pracy i płacy zaoferowanych mu przez pozwanego w przedstawionym wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i płacy. Zdaniem Sądu I instancji należało rozważyć, czy złożone przez powoda oświadczenie można kwalifikować jako współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy między stronami, czy też oferowane przez pozwanego nowe warunki pracy i płacy stanowiły na tyle niekorzystną propozycję, że uznać je należało za wyłączną przyczynę złożonego przez powoda oświadczenia i tym samym wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy między stronami.

Sąd Rejonowy wskazał, że w przedmiotowej sprawie pozwana spółka wypowiedziała powodowi warunki płacy proponując nowe warunki wynagradzania w postaci wynagrodzenia w stawce wynikającej z osobistego zaszeregowania, tj. w wysokości 3.800,00 zł brutto plus premię zgodną z Regulaminem Premiowania obowiązującym w spółce w zamian za dotychczasowe wynagrodzenie powiększone o dodatkowe składniki wynagrodzenia i premie wynikające z obowiązującego u pracodawcy Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Na podstawie analizy kart wynagrodzenia powoda oraz zeznań świadków Sąd Rejonowy ustalił, że dodatki i premie stanowiły znaczną część wynagrodzenia powoda, a co za tym idzie, proponowana zmiana była dla pracownika obiektywnie niekorzystna.

Sąd I instancji zaznaczył, że w toku rozpatrywanej sprawy pracodawca podnosił, że dotychczasowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy obowiązywał u niego do końca 2013 roku, natomiast w styczniu 2014 roku wszedł w życie nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego należało mieć na uwadze, że zgodnie z art. 42 § 3 k.p. pracownik po wręczeniu wypowiedzenia zmieniającego powinien złożyć oświadczenie o nieprzyjęciu proponowanych warunków pracy lub płacy przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, który to termin, w przedmiotowej sprawie, upływał w dniu 15 listopada

2013 roku. Zgodnie z ustalonym stanem faktycznym pracownicy, w tym powód, otrzymali jedynie propozycję wynagrodzenia zakreśloną w wypowiedzeniu zmieniającym. Nie byli przy tym informowani o pracach nad nowym Układem Zbiorowym Pracy ani o propozycjach czy negocjacjach dotyczących jego ewentualnego kształtu. Na dzień 15 listopada 2013 roku Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, obowiązujący u pozwanego od stycznia 2014 roku, nie był jeszcze oficjalnie przedstawiony, gdyż prace i ustalenia dotyczące jego kształtu trwały jeszcze w grudniu 2013 roku. W związku z powyższym, w ocenie Sądu Rejonowego, sytuację prawną powoda należy oceniać według stanu na dzień 15 listopada 2013 roku, z uwagi na skutki niezachowania terminu określonego w art. 42 § 3 k.p., przyjmując, że powód na ten dzień nie miał informacji o nowym Układzie Zbiorowym Pracy i zawartych w nim postanowieniach. Z tego względu Sąd I instancji uznał, że na dzień 15 listopada 2013 roku powodowi zaproponowano jedynie warunki płacy zakreślane w wypowiedzeniu zmieniającym, które to warunki znacząco pogarszały jego sytuację w zakresie dotychczasowego wynagrodzenia miesięcznego.

Sąd Rejonowy powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i jest kwestią ustaleń faktycznych. Roszczenie o odprawę w przypadku wypowiedzenia zmieniającego uzasadniałaby taka zmiana warunków płacy, która miałaby doprowadzić do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika przy jednocześnie niezmiennych wobec niego wymaganiach. Prawo do dodatkowych świadczeń pieniężnych z tytułu wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika może przysługiwać nawet w razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy, ponieważ stosunek pracy rozwiązuje się wskutek wypowiedzenia pracodawcy, którego warunków pracownik nie ma obowiązku akceptować. Tylko wtedy, gdy odmowa pracownika nie zasługiwała na aprobatę ze względu na złożenie odpowiednich propozycji utrzymania dalszego zatrudnienia, co podlega weryfikacji sądowej, odmowa może być zakwalifikowana, jako „współprzyczynienie się” do rozwiązania stosunku pracy, które nie zasługuje na odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy z wyłącznych przyczyn niedotyczących pracownika.

Sąd Rejonowy dokonał analizy karty wynagrodzenia powoda za rok 2013 i na podstawie tej analizy stwierdził, że znaczną część pobieranego wynagrodzenia stanowiły dodatki. To z kolei pozwoliło Sądowi I instancji na stwierdzenie, że dodatki przysługujące powodowi na podstawie dotychczasowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy były bardziej stabilne i stanowiły od 23% (w styczniu 2013 roku) do 56% (we wrześniu 2013 roku) wynagrodzenia zasadniczego powoda. Tymczasem w wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca zaproponował powodowi wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.800,00 zł, a więc analogicznie do dotychczasowego, lecz bez dodatków.

Na podstawie przeprowadzonej analizy Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości co do tego, że obniżenie wynagrodzenia powoda była znaczące i dotkliwe, a tym samym uzasadniało podjętą przez niego decyzję o odmowie przyjęcia nowych warunków płacowych, bez narażenia na zarzut niezasługującej na aprobatę odmowy. Powód nie miał zaproponowanych ani przedstawianych innych elementów wynagrodzenia, a konsultacje dotyczące nowego Zakładowego Układu Zbiorowego pracy rozpoczęły się już po upływie terminu na złożenie przez powoda oświadczenia o odmowie przyjęcia zmienionych warunków płacy. Z tego względu, w ocenie Sądu I instancji, rozwiązanie umowy o pracę pomiędzy stronami w niniejszej sprawie nastąpiło z wyłącznej przyczyny leżącej po stronie pracodawcy i brak jest przesłanek do traktowania złożonego przez powoda oświadczenia o nieprzyjęciu zmienionych warunków płacy, jako współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy. W konsekwencji, zdaniem Sądu Rejonowego, powód zachowuje prawo odprawy zgodnie z regulacją zawartą w art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Ustalając wysokość odprawy przysługującej powodowi Sąd Rejonowy powołał się na treść art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o zwolnieniach grupowych, wskazując, że wynagrodzenie miesięczne powoda wynosiło 5.727,23 zł, wobec czego wysokość należnej powodowi odprawy wynosi 17.181,69 zł. Dochodzone przez powoda odsetki od tej kwoty są należne na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p od dnia następnego po dniu, w którym dłużnik powinien spełnić świadczenie, w omawianym przypadku jest to dzień 1 stycznia 2014 roku, do dnia zapłaty.

W kwestii kosztów procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Wśród kosztów uwzględnił również opłatę skarbową od pełnomocnictwa.

Zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanego kwotę 859,00 zł tytułem kosztów sądowych w postaci opłaty od pozwu (5% od kwoty odprawy), od której obowiązku uiszczenia powód był zwolniony ustawowo (uzasadnienie wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe z dnia 29 września 2016 roku, k. 186 – 191).

Apelację od powyższego wyroku złożyła w dniu 4 listopada 2016r. strona pozwana, zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości. Pozwany zarzucił skarżonemu wyrokowi:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. :

a) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

- naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów z zakresie błędnej interpretacji, że powód nie był informowany o pracach nad nowym Układem Zbiorowym Pracy, planowanych zmianach w przedmiocie zwiększenia wynagrodzenia czy wprowadzenia dodatkowych składników wynagrodzenia, a obniżenie wynagrodzenia powoda było znaczące i dotkliwe, a w konsekwencji uzasadniało odmowę przyjęcia nowych warunków;

- przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na pominięciu faktu, że powód, będąc zatrudnionym u pozwanego, współpracował,

a także prowadził rozmowy rekrutacyjne ze (...) S.A.;

- dokonanie oceny materiału dowodowego z pominięciem jego istotnej części,  
tj.:

- dowodu z zestawienia kosztów pozwanej za lata 2013 i 2014, z którego wynikało, że stawki wypłacane pracownikom zwiększyły się w 2014r. w stosunku do stawek wypłacanych w 2013r.,
- kopii zestawienia przychodów uzyskiwanych przez pozwanego od (...) S.A. potwierdzającego fakt wcześniejszej współpracy powoda z tą spółką,
- zeznań świadków M. Z., D. R.  
i K. S. (1), z których jednoznacznie wynika, że pracownicy,  
w tym powód, mieli wiedzę na temat negocjacji nowego Układu Zbiorowego Pracy, mogli negocjować swoje warunki zatrudnienia, wykorzystali wypowiedzenie zmieniające do zmiany pracodawcy, a oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy złożyli w celu wywarcia presji na pozwanym, a nie dlatego, że nowe warunki pracy i płacy były dla nich niekorzystne,

podczas gdy dowody te wprost wskazują, że odmowa przyjęcia przez powoda nowych warunków pracy i płacy nie była podyktowana tylko i wyłącznie subiektywnym przekonaniem powoda, że są to gorsze warunki niż dotychczas, lecz realną perspektywą zmiany pracodawcy;

b) naruszenie art. 229 k.p.c. poprzez niedokonanie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i uznanie, że nowe warunki pracy i płacy zaproponowane powodowi odbiegają znacząco na jego niekorzyść od obowiązujących dotychczasowo warunków, podczas gdy stawka osobistego zaszeregowania powoda wzrosła, a także warunki te zostały uznane za korzystne przez prawie wszystkich pracowników zakładu pracy;

2. błąd w ustaleniach faktycznych przyjęty za podstawę orzeczenia polegający na:

a) błędnym uznaniu, że pracownicy, w tym powód, otrzymali jedynie propozycję wynagrodzenia określoną w wypowiedzeniu zmieniającym i nie byli oni informowani o pracach nad Układem Zbiorowym Pracy, planowanych zmianach w przedmiocie zwiększenia ich wynagrodzenia czy wprowadzenia dodatkowych składników wynagrodzenia;

b) błędnym uznaniu, że powodowi zaproponowano warunki, które znacząco pogarszały jego sytuację w zakresie dotychczasowego wynagrodzenia oraz że obniżenie wynagrodzenia powoda było dotkliwie i uzasadniało podjętą przez niego decyzję

o odmowie przyjęcia nowych warunków płacowych;

3. naruszenie prawa materialnego, tj. :

a) art. 1 w zw. z art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, poprzez błędne zastosowanie i przyjęcie, że propozycja zmiany warunków pracy i płacy, tj. wypowiedzenie zmieniające, którego celem jest utrzymanie zatrudnienia, jest równoznaczne z ustaniem stosunku pracy, podczas gdy ustanie stosunku pracy jest jedynie skutkiem ubocznym, który może zajść, lecz nie musi;

b) art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że ustanie stosunku pracy pomiędzy stronami nastąpiło wyłącznie z przyczyny dotyczącej pozwanego, podczas gdy działanie powoda stanowiło co najmniej współprzyczynienie się do ustania stosunku pracy;

c) art. 8 w zw. z art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, poprzez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że w przedstawionym stanie faktycznym powodowi przysługiwała odprawa pieniężna, podczas gdy pozwany nie przeprowadzał w zakładzie pracy ani zwolnień grupowych, ani indywidualnych, lecz wypowiedział warunki pracy i płacy;

d) art. 5 k.c. poprzez jego niezastosowanie do ustalonego w sprawie stanu faktycznego, co skutkowało udzieleniem ochrony prawnej działaniu powoda, mimo że działanie to stanowi czynienie z przysługującego mu prawa użytku sprzecznego z zasadami współzycia społecznego i nie zasługuje na legitymizowanie.

W oparciu o powyższe zarzuty pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwany odniósł się szczegółowo do każdego z zarzutów wskazując, że skarżone rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest wadliwe przynajmniej z dwóch powodów. Po pierwsze, zdaniem skarżącego, Sąd Rejonowy w sposób wybiórczy podszedł do oceny okoliczności, w których doszło do złożenia przez pozwanego wypowiedzeń zmieniających, nie wziął bowiem pod uwagę okoliczności istotnych z punktu widzenia pozwanego jako pracodawcy zatrudniającego dużą liczbę osób, którego sytuacja finansowa wskazywała na potrzebę restrukturyzacji wydatków, zwłaszcza w zakresie dodatków

do wynagrodzenia z tytułów świadczonej pracy, która nie przystawała do rzeczywistych nakładów pracy poszczególnych pracowników. Rzeczywistym powodem złożenia przez pozwanego wypowiedzeń zmieniających było urynkowanie i poprawa jego kondycji finansowej poprzez uszczelnienie systemu wynagrodzeń; innymi słowy, pozwanemu

nie chodziło o przeprowadzenie zwolnień grupowych, lecz o poprawienie warunków pracy i płacy. Po drugie, w ocenie pozwanego, Sąd Rejonowy błędnie uznał, że do współprzyczynienia się powoda do rozwiązania umowy o pracę nie doszło, mimo że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy jasno wskazuje, że współprzyczynienie się można rozpatrywać co najmniej na dwóch płaszczyznach. Zdaniem pozwanego nie ulega wątpliwości, że zaproponowane powodowi nowe warunki pracy i płacy były lepsze niż dotychczas. Gdyby je przyjął, to w konsekwencji zostałyby objęte postanowieniami nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i otrzymałby wyższą stawkę za godzinę pracy. W ocenie pozwanego Sąd Rejonowy podszedł do kwestii zmian w wynagradzaniu pracowników w sposób pobieżny, nie analizując ich w sposób rzetelny, lecz oceniając, że skoro powód został pozbawiony dodatków do wynagrodzenia, to jego pensja zmaleje, a takie stwierdzenie nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym. W dalszej części uzasadnienia pozwany wskazał również, że Sąd Rejonowy pominął całkowicie fakt, że faktycznym motywem towarzyszącym powodowi przy odmowie akceptacji nowych warunków pracy i płacy była realna perspektywa zmiany pracodawcy, co wynika z materiału dowodowego zebranego w sprawie. Powód współpracował z (...) S.A., miał rozeznanie w otaczającej go sytuacji, warunkach pracy u pozwanego i przyszłego pracodawcy i na tej podstawie dokonał wyboru, który trudno uznać za przypadkowy (apelacja pozwanego z dnia 4 listopada 2016r., k. 195 – 200).

W odpowiedzi na apelację z dnia 2 stycznia 2017r. pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie i przyznanie na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych. W ocenie pełnomocnika powoda zaskarżony wyrok został wydany po wszechstronnym wyjaśnieniu sytuacji faktycznej oraz prawnej i jest rzeczowo uzasadniony; w żadnej mierze nie narusza przepisów postępowania ani prawa materialnego, nie zawiera błędów w ustaleniach faktycznych. Zdaniem strony powodowej stanowisko pozwanego stanowi jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego (odpowiedź na apelację z dnia 27 grudnia 2016r., k. 209 – 211).

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja strony pozwanej jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Wniesiony przez stronę pozwaną środek zaskarżenia nie zawierał zarzutów skutkujących zmianą lub uchynieniem zaskarżonego wyroku. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał analizy materiału dowodowego, poczynił prawidłowe ustalenia stanu faktycznego oraz zastosował przepisy, skutkiem czego zaskarżony wyrok zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie, zaś w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie występują przesłanki zaskarżenia mogące ten wyrok wzruszyć.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa procesowego, Sąd Okręgowy podkreśla, że art. 233 § 1 k.p.c. narzuca

na sądy obowiązek stosowania takiego rozumowania przy analizie materiału dowodowego, który jest zgodny z wymogami wyznaczonymi przepisami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Sądy są obowiązane rozważyć materiał dowodowy w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, a także odnosząc je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98). Swobodna ocena dowodów nie może być równoznaczna z ich dowolną oceną, tj. taką, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub jest nielogiczna albo też sprzeczna

z zasadami doświadczenia życiowego (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 5 sierpnia 1999r., sygn. akt II UKN 76/99 oraz z 19 czerwca 2001r., sygn. akt II UKN 423/00). Dokonując analizy materiału dowodowego sąd powinien prowadzić taki tok rozumowania, na skutek którego dojdzie do sformułowania logicznie poprawnych wniosków składających się w jedną spójną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym,

to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, chociażby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 grudnia 2009r., IV CSK 290/09 oraz

z dnia 7 października 2005 roku, sygn. IV CK 122/05). Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia,

że powyższa okoliczność nie zachodzi, konieczne jest więc wskazanie nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd, do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. Nie jest wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów

i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1998r., II CKN 4/98).

Biorąc pod uwagę powyższe, w rozpatrywanej sprawie, w ocenie Sądu Okręgowego, brak podstaw do przyjęcia, aby ocena dowodów przeprowadzona przez Sąd Rejonowy była dotknięta wadliwościami wynikającymi z naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Wbrew twierdzeniom pozwanego Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe w sposób prawidłowy i na jego podstawie ustalił wszelkie okoliczności istotne z perspektywy zaistniałego między stronami sporu, wyciągając przy tym właściwe wnioski co do okoliczności związanych z zaproponowaniem powodowi przez pozwanego niekorzystnych zmian w zakresie warunków płacowych oraz przyczyn podjęcia przez powoda decyzji o niezaakceptowaniu tych warunków. Ustaleń w powyższym zakresie Sąd Rejonowy dokonał w oparciu o dowody w postaci zeznań świadków będących obecnie lub w przeszłości pracownikami pozwanego oraz na podstawie dokumentacji kadrowo-płacowej i osobowej powoda. W ramach tych ustaleń Sąd Rejonowy dokonał szczegółowej analizy wynagrodzenia otrzymywanego przez powoda w roku 2013, wykorzystując do tego celu kartę wynagrodzenia powoda za w/w rok (k. 34-36 a.s.). Wnioski Sądu Rejonowego formułowane na podstawie tych oraz pozostałych dowodów załączonych do akt sprawy były prawidłowe, logiczne i zgodne z rzeczywistym stanem rzeczy, toteż Sąd Okręgowy podzielił je w całości i przyjął je jako własne, w związku z czym ich powtarzanie nie jest konieczne. Skarżący natomiast nie wykazał, aby kwestionowane przez niego ustalenia Sądu I instancji stanowiły wnioski kolidujące z zasadami logicznego rozumowania czy też z zasadami doświadczenia życiowego.



Podnoszona w apelacji okoliczność, że małżonka powoda M. Z. wiedziała o prowadzonych u pozwanego negocjacjach w sprawie nowego układu zbiorowego, nie zmienia faktu, że pracownicy pozwanego nie byli o tym fakcie informowani. Przykładowo, świadek K. S. (1), na którego zeznania strona apelująca się powołała, w złożonych zeznaniach wskazywał, że wiedział o negocjacjach, lecz wiedzę taką powziął w związku z przynależnością do związku zawodowego, z którym pracodawca negocjacje prowadził („ja się dopisałem do Solidarności i wiedziałem, że były negocjacje nowego ZUZP” - k. 155 a.s.). To sugeruje, że wiedza w tym zakresie nie miała charakteru powszechnego. Zresztą większość przesłuchanych świadków zeznała, że nie posiadała informacji na ten temat i że nikt ze strony pozwanego ich nie informował o prowadzonych negocjacjach. Jednak nawet jeśli niektórzy pracownicy, w tym i powód, wiedzieli o tym, że trwają negocjacje odnośnie nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, to nie oznacza, że mieli świadomość co do szczegółów negocjacji i konkretnych postanowień, które w przyszłości będą regulowały wysokość wynagrodzenia, a szczególnie dodatków. W ocenie Sądu Okręgowego, prawdopodobnym jest, że M. Z. informowała powoda o odbywających się negocjacjach w sprawie nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, jednakże tego rodzaju wiedza nie może świadczyć o tym, że powód mógł spodziewać się w przyszłości podobnego ukształtowania wynagrodzenia w stosunku do tego, jakie pobierał przed złożeniem mu oświadczenia o wypowiedzeniu warunków płacy. Pozwany prezentując w apelacji w tym zakresie inny pogląd i odmienne okoliczności faktyczne, oparł się jedynie na domniemaniu wynikającym z faktu, że powód i jego małżonka M. Z. pracowali u tego samego pracodawcy. Nie wskazał natomiast konkretnych dowodów, z których w sposób niezbity i pewny można byłoby wywieść, że istotnie M. Z. sama miała wiedzę o treści nowego ZUZP i podzieliła się nią z powodem. Pozwany pominął również, że stosunek pracy M. Z. trwał u pozwanego do połowy listopada 2013r. Po tej dacie świadek nie mogła więc mieć informacji odnośnie prowadzonych u pozwanego rozmów w sprawie ZUZP. Materiał dowodowy nie wskazuje, by w okresie do połowy listopada 2013r., a więc do daty zatrudnienia M. Z., były już ustalone zapisy ZUZP. Wręcz przeciwnie, z materiału dowodowego wynika, że negocjacje trwały jeszcze w miesiącu grudniu 2013r., nie jest zatem wykluczone, że wiedza M. Z. – nawet jeśli dzieliła się nią z małżonkiem – nie dawała jednoznacznej i pewnej odpowiedzi na pytania dotyczące treści nowego ZUZP. Niezależnie jednak od tego, podkreślenia wymaga, że świadkowie w większości – poza świadkiem K. S. (1) – wskazywali na brak informacji ze strony pracodawcy odnośnie nowych zapisów ZUZP, a nawet niektórzy z nich – J. T., R. M., czy J. F., wskazywali na brak rozmów z pracodawcą po otrzymaniu wypowiedzenia odnośnie pozostania w spółce i przywrócenia dodatków do wynagrodzenia. Świadek T. R., które ostatecznie cofnął swoje oświadczenie o nieprzyjęciu nowych warunków płacy i pracuje u pozwanego, zeznał również, że nie był informowany o pracach nad nowym układem, a ponadto wskazał, że kierownictwo w sprawie odmowy przyjęcia nowych warunków, zachowywało się w sposób lekceważący. W związku z powyższym uprawnione było ustalenie przez Sąd Rejonowy, że pracownicy pozwanego, w tym powód, nie otrzymali od pozwanego żadnych oficjalnych informacji dotyczących postępu prac nad nowym układem zbiorowym, a w szczególności nad jego postanowieniami regulującymi zasady wynagradzania i przyznawania pracownikom dodatków do wynagrodzenia. Jak wskazywał świadek J. S., prace i ustalenia dotyczące kształtu ZUZP trwały jeszcze w grudniu 2013 roku, stąd też słuszna konstatacja Sądu Rejonowego, zgodnie z którą na dzień 15 listopada 2013 roku powodowi zaproponowano jedynie warunki płacy zakreślone w wypowiedzeniu zmieniającym.

Jeśli chodzi o świadka D. R., na którego zeznania wskazuje apelacja, to strona skarżąca nie zauważyła faktu, że ten właśnie świadek nie został przesłuchany w toku postępowania przed Sądem I instancji, toteż nie sposób powoływać się na to, co zeznał. Zdaniem Sądu Okręgowego, skarżącemu mogło chodzić o zeznania świadka J. S., którego treść zeznań jest zbieżna z argumentacją wskazaną w uzasadnieniu apelacji. Nie jest jednak rzeczą Sądu II instancji naprawianie omyłek strony składającej apelację. Z tego więc względu zarzut apelacji odnoszący się do zeznań D. R., z oczywistych względów nie mógł być uwzględniony. Analizując natomiast to, co zeznał J. S. i zarzuty strony pozwanej wskazujące na naruszenie art. 233 k.p.c. w tej części, Sąd Okręgowy podzielił w pełni argumentację Sądu Rejonowego, który zeznania wymienionego świadka w części ocenił jako niewiarygodne, ponieważ odnośnie rzeczywistych przyczyn odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy przez powoda, stanowiły one jedynie domysły i przypuszczenia. Świadek nie dysponował pewną wiedzą odnośnie części okoliczności, które wskazał, przedstawiał zatem to, co mu się wydawało bądź było prawdopodobne i co zresztą sam podkreślał w trakcie przesłuchania na rozprawie („Przypuszczam, bo nie mam pewności, że kilku panów, w tym powód, wykorzystało sytuację zmiany warunków umowy” - k. 154 verte). Z tych

też względów Sąd Rejonowy zasadnie nie uznał zeznań świadka w powyższej części za wiarygodne, co stanowi ocenę słuszną, gdyż nie dość, że było to subiektywne odczucie świadka co do skonkretyzowanego zjawiska, to nie zostało potwierdzone zeznaniami innych świadków czy też załączonymi do akt sprawy dowodami z dokumentów. Przekonanie świadka co wskazywanych okoliczności oparte jedynie na jego przeczuciach bądź przypuszczeniach i nie znajdujące oparcie w innych dowodach, nie może stanowić wiarygodnego dowodu.

Jeśli chodzi zaś o podnoszone przez pozwanego w apelacji okoliczności zwiększenia się stawek godzinowych w efekcie wprowadzenia nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, to w ocenie Sądu Okręgowego nie ma to większego znaczenia. Przede wszystkim należy bowiem podkreślić, że zgodnie z treścią wypowiedzenia zmieniającego z dnia 13 września 2013r., otrzymanego przez powoda w dniu 18 września 2013r., powód miał uzyskiwać wynagrodzenie w stałej kwocie wynoszącej 3.800,00 zł brutto miesięcznie plus premię zgodną z Regulaminem Wynagradzania obowiązującym w spółce; pozwany ustalił więc wynagrodzenie powoda kwotowo, a nie w zależności od stawki godzinowej. Godzinowej stawki zaszeregowania dla stanowiska, na którym powód pracował, tj. specjalisty do spraw badań nieniszczących, nie przywidywały również tabele płac stanowiące załącznik do Układu Zbiorowego Pracy wprowadzonego przez pozwanego w dniu 18 grudnia 2013r., ani też poprzednio obowiązującego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 28 listopada 2008r. Wzrost stawek godzinowych nie jest również istotny choćby z tego względu, że przy ocenie proponowanych powodowi warunków płacowych należy mieć na względzie te okoliczności dotyczące nowych zasad wynagradzania, które były powodowi wiadome w ostatnim dniu, jaki miał na podjęcie decyzji w przedmiocie akceptacji tych warunków, tj. 15 listopada 2013r. W tym dniu nie miał jednak możliwości zapoznania się z informacjami co do ewentualnych dodatków do wynagrodzenia przewidzianych przez pracodawcę w nowym Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy, bo taki ZUZP jeszcze wówczas nie powstał, był jedynie negocjowany i co istotne, nawet nie wiadomo na jakim etapie negocjacji znajdował się w dniu 15 listopada 2013r. Nie wiadomo, czy wówczas zasadnicza część ustaleń była już dokonana i tylko dopracowywano szczegóły, czy może dopiero w grudniu 2013r. wynegocjowano i stworzono treść tego dokumentu. Niezależnie od tego, jak wyglądała sytuacja faktyczna, materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, w tym również zeznania świadków, do których odwołuje się apelacja, nie potwierdzają jednak, aby wiedza odnośnie przebiegu negocjacji nowego ZUZP i planowanych zapisów, była powodowi znana w jakiegokolwiek dacie, a szczególnie w dniu 15 listopada 2013r. W konsekwencji Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, nie naruszając art. 233 k.p.c., że dokument w postaci zestawienia kosztów za lata 2013 i 2014 jest niemiarodajny, gdyż powód nie miał możliwości analizy korzyści związanych z wprowadzeniem nowych zasad wynagradzania, bo tych nowych zasad nie znał. Jednak nawet jeśli na podstawie tego dokumentu, jak chce pozwany, przyjąć, że stawki godzinowe pracowników zatrudnionych u pozwanego faktycznie wzrosły w roku 2014, to dokument ten został opracowany w okresie, w którym powód u pozwanego już nie pracował i w oparciu o dane dotyczące roku 2014, o których powód nie miał wiedzy. Nie mogło więc to ważyć na jego decyzji dotyczącej przyjęcia bądź odmowy przyjęcia nowych warunków płacy.

Wobec powyższego trudno również oczekiwać, aby na podstawie wskazanego zestawienia Sąd Rejonowy miał dojść do wniosku, że powód mógł spodziewać się wzrostu wynagrodzenia, tym bardziej, że wypowiedzenie zmieniające w sposób dokładny określało wysokość wynagrodzenia, jaka powodowi miała przysługiwać. Sama zresztą okoliczność zwiększenia stawek godzinowych, na co wskazuje wymienione zestawienie, nie przeczy temu, że nowe warunki płacy, zaproponowane powodowi, nie przewidywały licznych dodatków, których wymiar po zsumowaniu stanowił istotny zbiór składników wynagrodzenia otrzymywanego przez powoda. Dokładne wyliczenie i porównanie Sądu Rejonowego w tym zakresie, zawarte w uzasadnieniu wyroku, pozwala ustalić jaki dochód powód osiągał przed zmianą warunków płacowych, a tym samym jakiego by już nie osiągał po akceptacji nowych warunków. Innymi słowy, zakładając nawet, że otrzymywane przez powoda wynagrodzenie mogło ulec zmianie ze względu na wzrost stawki godzinowej, to niewielki wzrost stawki w zamian za liczne dodatki zwiększające jego dochód miesięczny czasem nawet o kilkadziesiąt procent nie może przemawiać za uznaniem, że przedstawione mu zmiany warunków płacy były korzystne. Również okoliczność, że stawka godzinowa innych pracowników uległa podwyższeniu i że uznali wprowadzone przez pozwanego zmiany za korzystne, nie oznacza, że tożsama zależność miała miejsce w przypadku powoda. Sytuacja ekonomiczna poszczególnych pracowników, nawet zatrudnionych na tych samych stanowiskach, powinna być przedmiotem osobnych rozważań w zakresie oceny,

czy wprowadzaną zmianę warunków płacy da się zakwalifikować jako korzystną, czy też nie. Z zeznań świadków przesłuchanych w przedmiotowej sprawie wynika zresztą wniosek przeciwny niż chce pozwany, co potwierdza niejako sam pozwany, wskazując w treści apelacji, że nie wszyscy pracownicy zgodzili się z proponowanymi zmianami w zakresie wynagrodzeń i podobnie jak powód zrezygnowali z zatrudnienia.

Skarżący w apelacji, negując prawidłowość oceny zeznań powoda, nie sprecyzował co jest niezrozumiałe w nadaniu waloru wiarygodności tym zeznaniom ani na czym polega podnoszona przez niego okoliczność niekorelowania treści zeznań P. Z. z częścią materiału dowodowego. Pozwany nie wskazał, z jakimi dowodami zeznania powoda nie są spójne i na czym miałyby polegać wynikający z tego brak korelacji ewentualne nieścisłości czy nawet sprzeczności pomiędzy treścią tych zeznań a resztą zgromadzonych dowodów. Strona apelująca nie uzasadniła również – poza samym tylko postawieniem pewnej tezy – w przejawia się istotna waga częściowego uznania zeznań powoda za niewiarygodne. W tym zakresie Sąd Rejonowy wskazał wyraźnie, dlaczego zeznaniom powoda dał wiarę w określonej części, a dlaczego w pozostałej odmówił. Okoliczności, których dotyczyła odmowa, choć istotne w sprawie, powód mógł nie pamiętać i temu, że przedstawił je inaczej niż wskazują dokumenty, nie ma podstaw nadawać szczególnego znaczenia.

Niezależnie od powyższego Sąd Okręgowy zważył, że Sąd I instancji nie odniósł się do podnoszonej przez pozwanego kwestii motywu, jaki w jego ocenie faktycznie towarzyszył powodowi przy odmowie akceptacji proponowanych mu warunków płacy. Zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje w postępowaniu apelacyjnym „sprawę”, a nie „apelację”, a co za tym idzie, obowiązkiem sądu drugiej instancji jest rozpoznanie sprawy w granicach apelacji, wydanie orzeczenia na podstawie materiału procesowego zgromadzonego w całym dotychczasowym postępowaniu oraz danie temu wyrazu w treści uzasadnienia wyroku (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2015r. II PK 65/14). Sąd odwoławczy ma więc nie tylko uprawnienie, ale obowiązek rozważenia na nowo całego zabranego w sprawie materiału oraz jego własnej oceny, przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 233 § 1 k.p.c. (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006r., I PK 169/05). Ponieważ Sąd Okręgowy jako sąd II instancji jest zobowiązany do rozpoznania sprawy w całości, wskazana kwestia wymaga uzupełnienia.

W toku postępowania przed Sądem Rejonowym oraz w treści apelacji pozwany wskazywał, że prawdziwą przyczyną niezaakceptowania przez powoda nowych warunków płacy była chęć zmiany pracodawcy z pozwanego na aktualnie zatrudniającego powoda (...) S.A. W ocenie pozwanego, powód już wcześniej, przed otrzymaniem wypowiedzenia zmieniającego, prowadził rozmowy w celu podjęcia zatrudnienia w powyższej spółce, za czym przemawia fakt, że pozwany współpracował z przedmiotową spółką w przeszłości i spółka ta otrzymywała z tego tytułu znaczne dochody, jak również okoliczność, że inni pracownicy pozwanej, którzy tak jak powód nie zaakceptowali nowych warunków pracy i płacy, po rozwiązaniu stosunków pracy łączących ich z pozwanym, znaleźli zatrudnienia właśnie u tego nowego pracodawcy. W ocenie Sądu II instancji, pomimo powoływania wskazanych okoliczności, pozwany nie przedstawił dostatecznych dowodów na potwierdzenie swoich twierdzeń. Argumentując swoje stanowisko w tym zakresie powołał się na zeznania świadka J. S., który, jak zostało wskazane, podnosił, że pracownicy, którzy nie zaakceptowali nowych warunków pracy i płacy zrobili to w celu przejścia do innego pracodawcy. Wymieniony świadek swoje twierdzenia w tym zakresie oparł jednak wyłącznie na własnych domysłach, a nie na faktach. Pozostali świadkowie przesłuchani w sprawie, w tym także ci zawnioskowani przez skarżącego, nie wskazywali w swoich zeznaniach na tego rodzaju okoliczności. Same zaś kopie zestawień przychodów uzyskiwanych przez pozwanego od (...) S.A. oraz wystawiona spółce faktura VAT za usługi (k. 32-33 a.s.) nie są wystarczające do wykazania istnienia między powodem a przedmiotową spółką powiązań tego rodzaju, że powód był zainteresowany podjęciem zatrudnienia w tej spółce, że już wcześniej przejawiał inicjatywę w tym zakresie, aby zagwarantować sobie przejście do innego pracodawcy czy też, że otrzymane wypowiedzenie zmieniające stanowiło jedynie pretekst do zmiany pracodawcy. Przywołane dokumenty wykazują właściwie jedynie fakt, że pozwany z przedmiotową spółką współpracował i osiągał z tego tytułu korzyści finansowe. Wbrew podniesionym w treści apelacji twierdzeniom pozwanego z dokumentów tych nie wynika natomiast, że powód „stałe współpracował ze swoim przyszłym pracodawcą”. Przepuszczalnie – choć i na tą okoliczność nie przedstawiono żadnych dowodów – powód w ramach zatrudnienia

u pozwanego wykonywał jakieś czynności, których skutki miały znaczenie dla (...) S.A. w związku z prowadzoną przez ten podmiot współpracą z pozwanym, jednakże w takiej sytuacji taka współpraca odbywać się musiała na polecenie strony pozwanej i za jej zgodą, a nie z własnej inicjatywy powoda. Podsumowując, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie daje właściwie żadnych podstaw, aby twierdzić, że pomiędzy powodem a (...) S.A. istniała sugerowana przez skarżącego stała, ścisła współpraca, z której powód osiągał jakieś korzyści – czy to o charakterze materialnym, ekonomicznym, czy też informacyjnym w postaci rozeznania co do sytuacji finansowej pracowników przedmiotowej spółki, które pozwoliłyby mu na dokonanie porównania w kontekście opłacalności zatrudnienia u pozwanego bądź właśnie w (...) S.A. Innymi słowy, skarżący nie wykazał ani przed Sądem I instancji, ani w postępowaniu apelacyjnym, aby między powodem a jego obecnym pracodawcą istniała w przeszłości zależność mogąca mieć wpływ na decyzję powoda odnośnie akceptacji wypowiedzenia zmieniającego. W ocenie Sądu Okręgowego, twierdzenia pozwanego w tym zakresie są zbyt daleko idące i nie da się ich wyprowadzić z dostępnego materiału dowodowego. Wręcz przeciwnie, z zeznań powoda wynika, że wniosek o przyjęcie do (...) S.A. złożył w połowie grudnia, a więc już po złożeniu oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków płacy. (...) S.A. na zobowiązanie Sądu Rejonowego ten właśnie fakt potwierdziła wskazując, że żadne wcześniejsze rozmowy nie były prowadzone, a powód został przyjęty do pracy na swój wniosek (k. 85 a.s.) i są to w zasadzie jedynie okoliczności pozwalające poczynić jakiegokolwiek ustalenia w tym zakresie.

Jako całkowicie chybiony został oceniony przez Sąd II instancji zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 229 k.p.c. Zgodnie z treścią tego przepisu nie wymagają dowodu fakty przyznane w toku postępowania przez stronę przeciwną, jeżeli przyznanie nie budzi wątpliwości. W orzecznictwie wskazuje się, że przepis art. 229 k.p.c. wprost zwalnia od obowiązku dowodzenia, jeżeli przeciwnik procesowy przyznał określoną okoliczność faktyczną. Nie dotyczy on zatem oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, czy też stanowiska, jakie przeciwnik procesowy zajmuje co do ich wiarygodności lub mocy dowodowej (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 8 listopada 2016r., I ACa 518/16). Przyznanie jest w zasadzie oświadczeniem wiedzy strony, że twierdzenie faktyczne jej przeciwnika procesowego odpowiada rzeczywistości. Jako czynność procesowa jednostronna nie musi być dla swej skuteczności przyjęta przez stronę przeciwną, gdyż jej adresatem jest organ rozstrzygający. Stwierdzenie przez sąd, że w toku procesu nastąpiło niewątpliwe przyznanie faktu, nie tylko zwalnia go od potrzeby prowadzenia dowodów na przyznane okoliczności, ale wręcz nakazuje mu przyjąć te okoliczności za prawdziwe. Kodeks postępowania cywilnego nie normuje skutków przyznania pozasądowego ani przyznania połączonego z zastrzeżeniami. Sąd powinien ocenić je według własnego przekonania, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności sprawy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2016r., IV CSK 669/15). Warto w tym miejscu przytoczyć również pogląd wyrażony w wyroku Sądu Okręgowego w Nowym Sączu z dnia 15 października 2013r. (III Ca 570/13), zgodnie z którym powyższy przepis, jako stanowiący odstępstwo od ogólnej zasady obowiązku dowodzenia, wymaga ścisłej wykładni – znajduje zastosowanie jedynie wówczas, gdy strona przyzna ściśle ten fakt, który uzasadnia roszczenie strony przeciwnej. W niniejszej sprawie, w kontekście podnoszonego przez skarżącego zarzutu, konieczne byłoby zatem wyraźne stwierdzenie powoda co do tego, że przedstawione mu nowe warunki pracy i płacy były dla niego korzystne, co wydaje się wątpliwe choćby ze względu na prezentowane przez stronę stanowisko w sprawie. Ponadto w ocenie Sądu Okręgowego takie stwierdzenie powoda nie miałoby charakteru oświadczenia wiedzy, gdyż nie dotyczyłoby faktu, lecz prezentowałoby jego ocenę co do danych okoliczności, tj. porównania wynagrodzenia przed zmianą i po jej dokonaniu, choć w oparciu o obiektywne, mierzalne kryteria. Niezależnie od powyższego, dopiero po jednoznacznym wypowiedzeniu się przez powoda co do korzystności zaproponowanych mu warunków można byłoby poddać analizie działania Sądu Rejonowego w kontekście pominięcia przez ten Sąd takiego oświadczenia. Skoro jednak powód nie przyznał, że nowe warunki wynagrodzenia były dla niego korzystniejsze, to nie można Sądowi Rejonowemu czynić zarzutu niedokonania wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i naruszenia art. 229 k.p.c.

Z uwagi na opisane okoliczności Sąd Okręgowy uznał podniesione przez skarżącego zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów postępowania jako nietrafne. Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że pracownicy pozwanego nie

byli informowani o planowanych zmianach w przedmiocie zwiększenia ich wynagrodzenia, jak również, że odmowa akceptacji przez powoda nowych warunków płacy przedstawionych w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 13 września 2013r. była spowodowana tym, że były to zmiany niekorzystne, a nie z uwagi na sugerowaną przez pozwanego współpracę powoda z obecnym pracodawcą. Dokonując opisanych ustaleń Sąd Rejonowy nie dopuścił się żadnych błędów.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia prawa materialnego, Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności wskazuje, że w zdecydowanej części argumentacja zaprezentowana przez stronę pozwaną w treści apelacji stanowiła jedynie przedstawienie własnej interpretacji przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r., Nr 90, poz. 844 ze zm.), zwanej ustawą o zwolnieniach grupowych. Zaznaczenia wymaga, że interpretacja ta jest niezasadna, bazuje bowiem na ustaleniach i założeniach oderwanych od prawidłowo ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego. Tak sformułowane zarzuty naruszenia prawa materialnego nie mogły zatem podlegać uwzględnieniu wobec prawidłowej argumentacji Sądu Rejonowego, solidnie podpartej ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego, do którego Sąd I instancji odwoływał się w uzasadnieniu skarżonego wyroku, a które Sąd Okręgowy w pełni podziela.

Co prawda pozwany wyraził wątpliwości co do tego, czy ustawa o zwolnieniach grupowych ma zastosowanie w rozpatrywanej sprawie, niemniej jednak – wbrew twierdzeniom pozwanego - na tle aktualnego orzecznictwa możliwość zastosowania tego aktu prawnego, w przypadkach, kiedy następuje zmiana warunków pracy i płacy, nie jest wyłączona. W wyroku z dnia 14 grudnia 2016r. (II PK 281/15) Sąd Najwyższy potwierdził aktualność poglądów judykatury, zgodnie z którymi rozwiązanie stosunku pracy wskutek odmowy przyjęcia przez pracownika zaoferowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy i płacy nie wyklucza jego prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 tego aktu, jeśli zaproponowane warunki dalszego zatrudnienia istotnie odbiegają od dotychczasowych i ich odrzucenie jest obiektywnie usprawiedliwione (także przytoczone w uzasadnieniu wyroki Sądu Najwyższego: z 16 listopada 2000r., I PKN 79/00 oraz z 4 lipca 2001r., I PKN 521/00). Zdaniem Sądu Najwyższego za przyjęciem negowanej przez pozwanego tezy wyrażonej w wyroku z dnia 17 maja 2007r. w sprawie III BP 5/07 przemawia obowiązek stosowania wykładni prawa krajowego zgodnej z prawem wspólnotowym. Złożenie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego powoduje rozwiązanie stosunku pracy, jeżeli pracownik nie przyjmie propozycji i następuje to nie z inicjatywy pracownika, lecz pracodawcy, gdyż to on złożył oświadczenie woli, którego celem głównym na ogół jest co prawda zmiana treści stosunku pracy, ale zawsze może ono prowadzić do ustania tego stosunku. Wobec tego, skoro rozwiązanie umowy o pracę na podstawie porozumienia stron zawartego z inicjatywy pracodawcy, podlega ustawie o grupowych zwolnieniach (art. 1 ust. 2), to tym bardziej należy ją stosować do wypowiedzenia zmieniającego. Jednocześnie w cytowanym uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał, że głównym celem wypowiedzenia zmieniającego jest przeobrażenie dotychczasowego stosunku pracy, a celem wtórnym – jego rozwiązanie w sytuacji, gdyby pracownik nie wyraził zgody na zmianę, co oznacza, że wystąpienie skutku rozwiązującego wypowiedzenia warunków pracy i płacy jest uzależnione od woli obydwu stron tego stosunku; składając wypowiedzenie zmieniające pracodawca musi się więc liczyć z odmową przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy, zwłaszcza że w praktyce złożenie takiego oświadczenia ma miejsce wówczas, gdy brak warunków do zawarcia porozumienia zmieniającego. W konsekwencji, w ocenie Sądu Najwyższego, nie można utożsamiać rozwiązania stosunku pracy w znaczeniu, w jakim operują nim unormowania ustawy o zwolnieniach grupowych z samym formalnym skutkiem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu zmieniającym, konieczne jest zatem dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym zmierza ono do kontynuacji stosunku pracy (po zmodyfikowaniu jego treści), a jedynie odmowa przyjęcia przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i/ lub płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika. W następstwie zbiegu obu poglądów Sąd Najwyższy w dalszej części uzasadnienia cytowanego wyroku dokonał analizy sprawy pod kątem zarówno celu wypowiedzenia warunków pracy i płacy, jak i obiektywnej trudności przyjęcia przez pracownika nowych warunków przez pracodawcę.

W kontekście omówionych poglądów, które należało zaaprobować, Sąd Okręgowy w całości podzielił rozważania Sądu Rejonowego co do możliwości zastosowania ustawy o zwolnieniach grupowych w rozpatrywanej sprawie. Nie ma bowiem wątpliwości co do tego, że warunki płacowe zaproponowane powodowi w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 13 września 2013r. były dla niego znacząco mniej korzystne niż dotychczasowe, o czym świadczy wspomniana już wcześniej szczegółowa analiza wynagrodzenia powoda za rok 2013 dokonana przez Sąd I instancji. Z analizy tej wynika, że wysokość dodatków otrzymywanych przez powoda stanowiła od 23% do 56% wynagrodzenia zasadniczego; samo wynagrodzenie powoda przed złożeniem propozycji zmiany warunków płacowych wynosiło 3.800,00 zł brutto miesięcznie, a więc dokładnie tyle samo, ile pozwany zaproponował mu w wypowiedzeniu zmieniającym. Wyrażenie zgody przez powoda na zmianę oferowanych przez pracodawcę warunków płacowych skutkowałoby jednak obniżeniem faktycznie otrzymywanego przez powoda wynagrodzenia o kwoty stanowiące od ¼ do ½ jego wartości, a więc o istotną jego część, co mogło skłonić powoda do rezygnacji z dalszego zatrudnienia u pozwanego. Prawidłowo Sąd Rejonowy zakwalifikował takie uregulowanie sytuacji powoda jako niekorzystne, a samo wypowiedzenie zmieniające jako dotkliwe, a tym samym uzasadniające odmowę zaakceptowania nowych warunków płacowych, w szczególności, że powód nie miał informacji na temat ewentualnych regulacji dodatkowych składników wynagrodzenia przewidzianych w nowo opracowywanym Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy. Bez znaczenia również są okoliczności podnoszone przez pozwaną w uzasadnieniu apelacji, zgodnie z którymi powód zostałby objęty postanowieniami nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, ponieważ, jak zasadnie wskazał w uzasadnieniu skarżonego wyroku Sąd Rejonowy, analizie podlegały proponowane warunki na dzień 15 listopada 2013r., a więc na dzień, do którego powód miał podjąć decyzję o ich przyjęciu lub odmowie przyjęcia. Powód na ten dzień nie posiadał informacji o warunkach pracy i płacy, które pozwana spółka miała zamiar wprowadzić, najprawdopodobniej takie informacje co do ostatecznego kształtu ZUZP nie były znane również i pracodawcy, który prowadził do grudnia 2013r. negocjacje w tej sprawie. W konsekwencji, jak wykazano w postępowaniu toczącym się przed Sądem I instancji, co najmniej do dnia 15 listopada 2013r. pracownicy pozwanej spółki nie mieli żadnej wiadomości o zawartym porozumieniu płacowym między pozwaną spółką a związkiem zawodowym. W takiej sytuacji, jeśli powód był nieświadomy co do ewentualnej poprawy warunków płacowych w przyszłości i była to nieświadomość uzasadniona okolicznościami, to nie można było oczekiwać od niego akceptacji warunków drastycznie obniżonych. W takiej sytuacji nie sposób traktować decyzji powoda o odmowie przyjęcia warunków pracy jako współprzyczynienia się do rozwiązania stosunku pracy. Słusznie więc Sąd Rejonowy zaznaczył, że pogorszenie warunków wynagrodzenia powoda należało uznać za dotkliwe, co z kolei uzasadniało stwierdzenie, że to pozwana spółka jako pracodawca powoda ponosi odpowiedzialność za rozwiązanie stosunku pracy łączącego strony. Proponowana przez pozwanego zmiana warunków zatrudnienia obiektywnie zmierzała do poważnego pogorszenia warunków płacowych powoda, a nie ich poprawy, gdyż nie przewidywała żadnych dodatkowych składników wynagrodzenia, jakie wcześniej powodowi przysługiwały. Stąd też jej przyjęcie byłoby dla powoda obiektywnie w dużej mierze niekorzystne z przyczyn ekonomicznych, w efekcie czego odmowa przyjęcia takich warunków, w ocenie Sądu Okręgowego, nie może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 kwietnia 2015r., I PK 211/14 oraz z dnia 27 sierpnia 2013r., II PK 340/12).

W kontekście powyższego Sąd Okręgowy jako bezzasadny ocenił zarzut pozwanej nieprawidłowego zastosowania art. 8 w zw. z art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Jak wynika *expressis verbis* z treści art. 10 ust. 1 tej ustawy, art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. W kontekście powołanego przez stronę pozwaną wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2000r. (I PKN 728/99) Sąd Okręgowy raz jeszcze zaznacza, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy stanowi jednostronną czynności pracodawcy, która następnie może zostać zaakceptowana przez pracownika lub też nie, a ocena tej decyzji pracownika z perspektywy współprzyczynienia się do rozwiązania stosunku pracy może zależeć od sytuacji, w której pracodawca się znajduje. Jak wynika ze stanowiska skarżącego, przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były zmiany organizacyjne nastawione na poprawienie efektywności ekonomicznej pozwanego. Gdyby po stronie pozwanej nie zaszła potrzeba restrukturyzacji, to pozwany nie dokonałby wobec powoda wypowiedzenia zmieniającego w zakresie

warunków płacowych. W tym znaczeniu przyczyna niedotycząca powoda jako pracownika była faktycznie wyłącznym powodem uzasadniającym w ocenie pracodawcy wypowiedzenie warunków pracy i płacy. O ile więc można przychylić się do tezy prezentowanej przez stronę pozwaną, zgodnie z którą motyw wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikom spółki był związany z trudną sytuacją finansową, w jakiej spółka się znalazła, oraz z wynikającą z tego faktu koniecznością reorganizacji systemu wynagrodzenia, o tyle w ocenie Sądu Okręgowego, tak drastyczne obniżenie wynagrodzenia, jak miało to miejsce w przedmiotowej sprawie, nie może zostać zakwalifikowane jako „proponowanie w dobrej wierze dalszego zatrudnienia”, o którym mowa w cytowanym przez powoda w treści apelacji wyroku Sądu Najwyższego. Ponieważ stosunek pracy między powodem a pozwaną spółką nie został rozwiązany z przyczyny leżącej po stronie powoda, Sąd Rejonowy zasadnie uznał, że cytowany przepis znajduje zastosowanie. Skoro bowiem - jak wykazano w poprzednim akapicie - proponowane warunki były obiektywnie nie do przyjęcia i pozwana spółka ponosi odpowiedzialność za rozwiązanie stosunku pracy, to art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, w związku z zaistnieniem przesłanek określonych w art. 10 ust. 1 tej ustawy, prawidłowo został przez Sąd I instancji zastosowany.

W świetle ustaleń i rozważań poczynionych przez Sąd Okręgowy, podniesienie przez stronę pozwaną zarzutu naruszenia art. 5 k.c. należało uznać za całkowicie niezasadne. Po pierwsze, w stosunkach pracy tenże przepis nie znajduje zastosowania, a jedynie art. 8 k.p., do którego strona pozwana się nie odwołała. Po drugie, abstrahując od błędnego wskazania przez apelującego przepisu, którego Sąd Rejonowy nie mógł zastosować, a zatem i naruszyć, wskazać należy, że powód miał prawo domagać się odprawy, natomiast strona pozwana nie wykazała charakteru nadużycia prawa podmiotowego. Nie zostało dowiedzione – poza samym tylko sformułowaniem tezy - aby wystąpienie przez powoda z roszczeniem o odprawę było sprzeczne z jakimikolwiek zasadami współzycia społecznego i by w związku z tym nie zasługiwało na ochronę.

Podsumowując, żaden z podniesionych w apelacji zarzutów skarżącego nie zasługiwał na uwzględnienie i tym samym nie mógł skutkować uchycieniem bądź zmianą kwestionowanego wyroku Sądu Rejonowego. Wobec tego apelacja strony pozwanej polegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c., o czym Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach postępowania za instancję odwoławczą Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 wyroku na podstawie na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego została ustalona na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r., poz. 1804 ze zm.).

SSO Agnieszka Stachurska (spr.) SSO Marcin Graczyk SSO Renata Gąsior

## ZARZĄDZENIE

(...).

SSO Agnieszka Stachurska (spr.)