

Sygn. akt VI Pa 93/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2016r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Ewa Michalska (spr.)

Sędziowie: SO Iwona Wysowska

SO Marek Zwiernik

Protokolant: st.sekr.sądowy Aneta Symeryak

po rozpoznaniu w dniu 29 listopada 2016 roku w Gorzowie Wielkopolskim na rozprawie

sprawy z powództwa E. M., D. K., M. B.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o zapłatę i sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji powódek i pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gorzowie Wielkopolskim Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 kwietnia 2016 roku, sygn. akt IV P 280/15

I. Oddala wszystkie apelacje.

II. Koszty procesu za postępowanie odwoławcze pomiędzy stronami wzajemnie znosi.

SSO Iwona Wysowska SSO Ewa Michalska SSO Marek Zwiernik

Sygnatura akt VI Pa 93/16

UZASADNIENIE

Powódka M. B. wystąpiła przeciwko Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością (...) w K. z pozwem o zapłatę kwoty 8.790 złotych tytułem odprawy oraz wniosła o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie, iż wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Powódka D. K. wystąpiła przeciwko Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością (...) w K. z pozwem o zapłatę kwoty 7.500 złotych tytułem odprawy oraz wniosła o sprostowanie świadectwa pracy po przez wskazanie, iż wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Powódka E. M. wystąpiła przeciwko Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością (...) w K. z pozwem o zapłatę kwoty 7.500 złotych tytułem odprawy oraz wniosła o sprostowanie świadectwa pracy po przez wskazanie, iż wypowiedzenie

umowy o pracę nastąpiło w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Powódki wskazały, iż do rozwiązania z nimi umów o pracę doszło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Pozwana spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (...) w K. wniosła o oddalenie powództw, wskazując, iż do ustania stosunku pracy powódek nie doszło z wyłącznie z przyczyn leżących po stronie spółki, albowiem powódki odmówiły przyjęcia zmienionych warunków pracy, co spowodowało ustanie stosunków pracy.

Przedmiotowe sprawy zostały rozpoznane w postępowaniu zwykłym.

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych **wyrokiem** z dnia 29.04.2016 r.

zasądził od pozwanej spółki na rzecz powódek M. B. kwotę 8790,00 zł brutto,

E. M. kwotę 7500,00 zł brutto i D. K. kwotę 7500,00 zł brutto tytułem odpraw wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 01.06.2015r. do dnia zapłaty. Ponadto oddalił powództwa o sprostowanie świadectw pracy. Zasadził także od pozwanej spółki na rzecz powódek kwoty po 840,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu oraz wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2500,00 zł obejmującej roszczenie E. M., co do kwoty 2500,00 zł obejmującej roszczenie D. K. i co do kwoty 2930,00 zł obejmującej roszczenie M. B.. Nakazał też ściągnąć od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Gorzowie Wlkp. kwotę 1190,00 zł tytułem zwrotu opłaty, od uiszczenia której powódki były zwolnione.

Sąd Rejonowy ustalił, że E. M. była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę od dnia 22 grudnia 1997 roku. miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2.500 złotych. W dniu 26 lutego 2015 roku pozwana spółka złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę i zaproponowała zatrudnienie w wymiarze 1/2 etatu i wynagrodzenie w wysokości 875 złotych brutto. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano – trudną sytuację finansową spółki, spowodowaną znacznym spadkiem zamówień związanych z wahaniem na rynku odzieżowym i z rozwiązaniem umów o współpracę przez odbiorców zagranicznych. Powódka nie przyjęła zaproponowanych warunków pracy. umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 maja 2015 roku.

Powódka, za pośrednictwem ustanowionego pełnomocnika, w dniu 09 czerwca 2015 roku skierowała do pozwanej spółki wniosek o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 31 maja 2015 roku w części dotyczącej punktu 3 świadectwa po przez wskazanie iż wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pozwana spółka pismem z dnia 28 czerwca 2015 roku odmówiła sprostowania świadectwa pracy. Pismo z dnia 28 czerwca 2015 roku pełnomocnik powódki otrzymał w dniu 03 lipca 2015 roku.

Pozew o sprostowanie świadectwa pracy został złożony w dniu 21 lipca 2015 roku.

Powódka D. K. była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę od dnia 04 sierpnia 1997 roku. Miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2.500 złotych. W dniu 26 lutego 2015 roku pozwana spółka złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę i zaproponowała zatrudnienie w wymiarze 1/2 etatu i wynagrodzenie w wysokości 875 złotych brutto. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano – trudną sytuację finansową spółki, spowodowaną znacznym spadkiem zamówień związanych z wahaniem na rynku odzieżowym i z rozwiązaniem umów o współpracę przez odbiorców zagranicznych. Powódka nie przyjęła zaproponowanych warunków pracy. umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 maja 2015 roku.

Powódka, za pośrednictwem ustanowionego pełnomocnika, w dniu 09 czerwca 2015 roku skierowała do pozwanej spółki wniosek o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 31 maja 2015 roku w części dotyczącej punktu 3 świadectwa po przez wskazanie iż wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pozwana spółka pismem z dnia 28 czerwca 2015 roku odmówiła sprostowania świadectwa pracy. Pismo z dnia 28 czerwca 2015 roku pełnomocnik powódki otrzymał w dniu 03 lipca 2015 roku.

Pozew o sprostowanie świadectwa pracy został złożony w dniu 21 lipca 2015 roku.

Powódka M. B. była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę od dnia 01 sierpnia 1996 roku. miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2.930 złotych. W dniu 26 lutego 2015 roku pozwana spółka złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę i zaproponowała zatrudnienie w wymiarze 1/2 etatu i wynagrodzenie w wysokości 875 złotych brutto. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano – trudną sytuację finansową spółki, spowodowaną znacznym spadkiem zamówień związanych z wahaniami na rynku odzieżowym i z rozwiązaniem umów o współpracę przez odbiorców zagranicznych. Powódka nie przyjęła zaproponowanych warunków pracy. umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 maja 2015 roku.

Powódka, za pośrednictwem ustanowionego pełnomocnika, w dniu 09 czerwca 2015 roku skierowała do pozwanej spółki wniosek o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 31 maja 2015 roku w części dotyczącej punktu 3 świadectwa po przez wskazanie iż wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pozwana spółka pismem z dnia 28 czerwca 2015 roku odmówiła sprostowania świadectwa pracy. Pismo z dnia 28 czerwca 2015 roku pełnomocnik powódki otrzymał w dniu 03 lipca 2015 roku.

Pozew o sprostowanie świadectwa pracy został złożony w dniu 21 lipca 2015 roku.

Przyczyną wypowiedzenia powódkom warunków pracy i płacy były względy ekonomiczne spowodowane nieodebraniem przez kontrahenta zamówienia z powodu złej jakości produkcji. W czasie wręczania powódkom oświadczeń o wypowiedzeniu warunków pracy przekazano informację, iż spowodowane jest to nieodebraniem zamówienia przez kontrahenta w związku z niską jakością produkcji.

M. B. nie przyjęła zaproponowanych warunków pracy, albowiem, gdyby została zwolniona z pracy, będąc zatrudniona na część etatu nie otrzymałaby zasiłku dla bezrobotnych, co z kolei uniemożliwiłoby jej ubieganie się o świadczenie przedemerytalne. Ponadto zaproponowane wynagrodzenie powódka musiałaby w znacznej części przeznaczać na koszty dojazdu do pracy. miesięcznie powódka w związku z dojazdami do pracy ponosiła koszty w wysokości 400 złotych.

D. K. odmówiła przyjęcia zaproponowanych warunków pracy ze względów finansowych oraz z uwagi na fakt osiągnięcia wieku umożliwiającego uzyskanie świadczenia przedemerytalnego, zaś zatrudnienie na część etatu, pozbawiałoby powódki możliwości uzyskania świadczenia przedemerytalnego. Powódka miała na utrzymaniu syna w wieku 23 lat, który się uczył.

E. M. odmówiła przyjęcia zaproponowanych warunków pracy ze względów finansowych oraz obawę utraty prawa do świadczenia przedemerytalnego. Powódka ma na utrzymaniu córkę w wieku 21 lat. Która się uczy.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, że powództwa są uzasadnione co do żądania odprawy.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Oceniając zasadność zgłoszonych przez powódki żądań, w pierwszej kolejności należy podkreślić, iż stan faktyczny niniejszej sprawy nie był sporny. Powódki nie kwestionowały złożonego przez pracodawcę wypowiedzenia warunków pracy i płacy poprzez złożenie do sądu odwołania. Pracodawca składając wypowiedzenie zmieniające uzasadniał

je przyczynami nie dotyczącymi pracownika. W treści wypowiedzenia wskazał jako przyczynę wypowiedzenia trudną sytuację finansową spółki, spowodowaną znacznym spadkiem zamówień związanych z wahaniami na rynku odzieżowym i z rozwiązaniem umów o współpracę przez odbiorców zagranicznych.

Wypowiedzenie zmieniające zostało uregulowane w art. 42 § 1-4 k.p., zgodnie z którym przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. § 2. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. § 3. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków. § 4. Wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Do wypowiedzeń zmieniających zastosowanie ma ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w sytuacji kiedy ziszcza się przesłanki wskazane w cyt. ustawie. Zgodnie z art. 10 ust. 1 ww. ustawy przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio 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.

Powódki nie zgadzały się z zaproponowanymi warunkami i odmówiły ich przyjęcia. Odmowę pracownika, pracodawca potraktował jako współprzyczynę wypowiedzenia umowy o pracę i odmówił wypłaty odpraw pieniężnych powódkom.

Przyczyny niedotyczące pracowników to takie, które zachodzą wyłącznie po stronie pracodawcy. Współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy oznacza, iż do jego rozwiązania doszło z powodów zarówno po stronie pracodawcy jak i pracownika.

Sąd Najwyższy wielokrotnie odnosił się do zagadnienia współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy. W wyroku z dnia 9 listopada 1990 r. sygn. I PR 335/90 Sąd Najwyższy wskazał, że okoliczność, że rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy z 28 XII 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 z późn. zm.) stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Oznacza to, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy.

W wyroku z dnia 12 kwietnia 2012 r. sygn. I PK 144/11 Sąd Najwyższy wypowiedział się, że ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i jest kwestią ustaleń faktycznych. Sąd dokonując takiej oceny powinien po pierwsze, wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy. Po drugie, ocena ta powinna być zobiektywizowana, co oznacza, że sąd powinien rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdująca się w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik, powinna

tę ofertę przyjąć. Po trzecie - dokonując takiej oceny sąd powinien mieć na uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach.

Podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2009 r. sygn. II PK 38/09 - rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia może stanowić współprzyczynę tego rozwiązania. Zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie. Ocena tej okoliczności należy do sądu.

Ocena czy do rozwiązania stosunku pracy doszło także z powodów leżących po stronie pracownika w związku z nieprzyjęciem zaproponowanych nowych warunków pracy lub płacy podlega ocenie przez pryzmat przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Na powyższe wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 stycznia 2015 r. sygn. III PK 55/14: Artykuł 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy. Oznacza to, że prawo do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 powołanej ustawy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy wskutek nieprzyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym przysługuje tylko takiemu pracownikowi, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu wyłącznie z przyczyn niedotyczących tego pracownika. Jeśli więc w wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca zaproponuje pracownikowi warunki pracy obiektywnie do przyjęcia (stanowisko odpowiadające kwalifikacjom pracownika i adekwatne dla tego stanowiska wynagrodzenie), to odmowa przyjęcia takich warunków może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, co spowoduje, że odprawa pieniężna temu pracownikowi nie będzie przysługiwać.

Podobnie Sąd Najwyższy wskazał w wyroku z dnia 27 maja 2014 r. sygn. II PK 236/13: 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.

Z powołanymi wyżej poglądami zgadza się Sąd orzekający w niniejszej sprawie, dzieląc zawarte w nich rozważania.

W ocenie Sądu Rejonowego zaproponowane powódkom warunki pracy w zakresie wynagrodzenia uzasadniały odmowę ich przyjęcia. Zaproponowane powódkom K. i M. wynagrodzenia stanowiły 35 % dotychczasowego wynagrodzenia, zaś powódce B. 30 % dotychczasowego wynagrodzenia. Zaproponowane kwoty brutto wynosiły 875 złotych. Odejmując od kwoty należne składki i podatki uzyskamy kwotę około 600 złotych. Zauważyć należy, iż powódki ponosiły koszty dojazdu do pracy w wysokości od 200 do 400 złotych miesięcznie. Odliczenie tych kwot od uzyskiwanego wynagrodzenia powoduje, iż kwoty jakie pozostawały powódkom były bardzo niskie, niepozwalające na ich utrzymanie czy też ponoszenie wydatków związanych z utrzymaniem uczących się dzieci. Powódki w dacie otrzymania wypowiedzeń z przyczyn leżących po stronie pracodawcy osiągnęły wiek umożliwiający uzyskanie świadczeń przedemerytalnych. Przyjęcie niekorzystnych warunków zatrudnienia, uniemożliwiłoby uzyskanie tych świadczeń. Natomiast gdyby w przyszłości powódki ponownie otrzymałyby wypowiedzenia umów o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy, to z uwagi na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie uzyskałyby zasiłku dla bezrobotnych a w konsekwencji nie mogłyby skutecznie ubiegać się o świadczenie przedemerytalne.

Dlatego też, w ocenie Sądu, w okolicznościach przedmiotowej sprawy odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków pracy była uzasadniona.

Zdaniem Sądu, bez znaczenia dla przedmiotowej sprawy są twierdzenia pozwanej spółki o złej jakości pracy powódek. Umowy o pracę nie zostały wypowiedziane z tych przyczyn. Pozwana spółka nie wykazała w toku procesu, aby to niewłaściwa praca powódek była przyczyną złej jakości produkcji a w konsekwencji z rezygnacji z odbioru kolekcji przez kontrahenta. Pracownik zawierając umowę o pracę zobowiązuje się do wykonywania pracy na ryzyko pracodawcy, oznacza to, iż ewentualne niepowodzenia gospodarcze pracodawcy nie mogą obciążać pracownika. Pracodawca nie jest uprawniony do obciążania pracownika konsekwencjami wynikającymi z ryzyka prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej.

Ponadto zauważyć należy, iż pozwana spółka składając powódkom oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy, mogła i powinna przypuszczać, iż zaproponowane warunki pracy są tak niekorzystne dla powódek, iż odmówią one ich przyjęcia.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał roszczenia powódek o odprawę za uzasadnione.

Powódki były zatrudnione w pozwanej spółce ponad osiem lat nabyły więc prawo do odpraw stanowiących równowartość wynagrodzenia za okres trzech miesięcy. Termin zapłaty odprawy wynika z określenia, iż przysługuje ona pracownikowi "w związku z rozwiązaniem stosunku pracy" (art. 8 ust. 1). Prawo do odprawy pracownik nabywa zatem z upływem ostatniego dnia trwania stosunku pracy. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 października 1999 r. (I PKN 320/99, OSNAPiUS 2001, z. 22, poz. 806), "odsetki za opóźnienie z wypłatą odprawy (art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p.) przysługują od dnia następującego po dniu ustania stosunku pracy".

W przedmiotowej sprawie stosunki pracy ustały z dniem 31 maja 2015 roku, odsetki należne są powódkom od dnia 01 czerwca 2015 roku.

Nieuzasadnione natomiast okazały się powództwa w zakresie sprostowania świadectw pracy.

Zgodnie z art. 97 § 1 i 2¹ KP W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. Pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Upływ do terminu wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem oraz upływ terminu do wystąpienia z powództwem przeciwko pracodawcy mają ten skutek prawny, że wygasa prawo pracownika dochodzenia sprostowania świadectwa pracy na drodze sądowej. Upływ terminu sąd bierze pod uwagę z urzędu.

W przedmiotowej sprawie pisma o odmowie sprostowania świadectwa pracy pełnomocnik powódek otrzymał w dniu 03 lipca 2015 roku. Pozwy o sprostowanie świadectw pracy zostały złożone w dniu 20 lipca 2015 roku. przekroczony został więc termin do ich złożenia. Ponadto wskazać należy, iż nie został złożony także wniosek o przywrócenie terminu. Natomiast wniesienie powództwa o sprostowanie świadectwa pracy nie może być potraktowane jako wniosek o przywrócenie terminu z art. 264 § 2KP (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2002 r. I PKN 845/00 OSNP 2004/3/46, OSNP-wkl. 2002/19/5, M.Prawn. 2003/1/10).

Wobec powyższego Sąd powództwo o sprostowanie świadectw pracy oddalił.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 KPC. Przyjmując, iż powódkom należy się zwrot kosztów wynagrodzenia pełnomocnika w wysokości 900 złotych (stawka minimalna), zaś pozwanej spółce należna jest kwota 60 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w sprawach o sprostowanie świadectwa pracy. różnica na korzyść powódek wynosi 840 złotych.

Sąd wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódek.

Na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd obciążył pozwaną spółkę obowiązkiem zwrotu opłaty od uiszczenia której zwolnione były powódki.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła powódka D. K. zaskarżając go w części oddalającej powództwo o sprostowanie świadectwa pracy i zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, które mogły mieć istotny wpływ na wynik tego postępowania, poprzez pominięcie jej i nie poinformowanie przez sąd o tym, że jej adwokat nie reprezentuje jej interesów zgodnie z prawem.

W związku z powyższym wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w pkt II i uznanie, że wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia pozwu o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 24 maja 2016 roku został złożony w terminie 7 dni od daty powzięcia wiedzy z treści wyroku wraz z uzasadnieniem doręczonego 20 maja 2016 roku o złożeniu go przez reprezentującego mnie adwokata po terminie i przekazanie sprawy do ponownego merytorycznego rozpatrzenia.

Zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając apelację powódka wskazała, że z treści uzasadnienia wyroku doręczonego 20 maja 2016 roku powódka dowiedziała się, że pozew o sprostowanie świadectwa pracy został złożony przez reprezentującą ją w sprawie radcę prawnego M. K. po terminie do złożenia takiego wniosku. Powódka w terminie 7 dni od daty powzięcia wiedzy o tym, że pozew o sprostowanie świadectwa pracy został złożony przez jej adwokata po terminie, złożyła wniosek o przywrócenie terminu do złożenia wniosku wraz z pozewem.

W tym miejscu powódka wnosi o uznanie, że Wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia pozwu o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 24 maja 2016 roku wraz z pozewem o sprostowanie świadectwa pracy został złożony w terminie 7 dni od daty powzięcia wiedzy z treści wyroku wraz z uzasadnieniem doręczonego 20 maja 2016 roku o złożeniu go przez reprezentującego mnie adwokata po terminie.

Przedmiotowy wniosek uzasadniam tym, że uchybienie terminowi nastąpiło z przyczyn niezależnych ode mnie, a wobec tego należy uznać, iż zachodzą przesłanki do przywrócenia terminu.

Prowadzenie swojej sprawy powierzyłam profesjonalnemu radcy prawnemu M. K., który nie dochował terminu sądowemu.

W dniu 25 maja 2016 roku powódka otrzymała ze Sądu Rejonowego w Gorzowie Wlkp. odpis wyroku wraz z uzasadnieniem.

W przedmiotowej sprawie pisma o odmowie sprostowania świadectwa pracy pełnomocnik powódki otrzymał w dniu 03 lipca 2015 roku. Pozew o sprostowanie świadectwa pracy został złożony w dniu 20 lipca 2015 roku. i nie został także złożony wniosek przywrócenie terminu. Wobec powyższego Sąd powództwo o sprostowanie świadectwa pracy oddalił.

W tym miejscu powódka podnosi, że uchybienie terminowi nastąpiło z przyczyn niezależnych od powódki a ewidentnie z winy prowadzącego radcy prawnego M. K..

Jak już wcześniej powódka podniosła, powódka o uchybieniu terminowi do składania pozwu dowiedziała się dopiero z treści wyroku z dnia 29 kwietnia 2016 roku wraz z uzasadnieniem a doręczonym 20 maja 2016 roku. Ze względu na rażące zaniedbania i niedbałe prowadzenie sprawy powódka wypowiedziała pełnomocnictwo radcy prawnemu M. K..

Decyzja o wypowiedzeniu pełnomocnictwa była podyktowana tym, że radca prawny M. K. mimo wielu próśb nie informował mnie o stanie sprawy, nie dostarczał kopii składanych dokumentów ani też kopii pism otrzymywanych ze Sądu czym odebrał mi prawo do udziału w sprawie i sprawiedliwego procesu. Uchybienie terminowi nastąpiło z przyczyn niezależnych od powódki, a wobec tego należy uznać, iż zachodzą przesłanki do przywrócenia terminu.

Prawnik - pełnomocnik powódki nie może powoływać się na zaniedbania pracowników kancelarii, za której prawidłową organizację odpowiada w sytuacji, gdy nie podjął nawet próby wykazania, by uchybienie terminowi związane było z takim działaniem sekretariatu, które nie wynikało z wadliwej organizacji pracy bądź było umyślnym naruszeniem obowiązków przez pracownika.

Zasadne jest zawarte w apelacji twierdzenie pełnomocnika powódki, iż negatywnych skutków niedotrzymania przez obrońcę powódki terminu do złożenia odwołania nie może ponosić sama powódka.

Kwestia ta od lat jednolicie rozstrzygana jest w orzecznictwie sądowym. Przeszkodą niezależną od strony jest niedotrzymanie terminu zawitego wywołane zaniechaniem radcy prawnego, przy czym nie ma tu znaczenia, czy uchybienie pełnomocnika jest zwykłym zaniedbaniem, czy w ocenie sądu jest to działanie celowe, chyba że jest ono efektem uzgodnionej z oskarżonym rezygnacji z danej czynności.

Kwestią sporną jest natomiast to, czy wniosek o przywrócenie terminu z uwagi na zaniechanie pełnomocnika powinien zostać uwzględniony niezależnie od tego, czy został sporządzony osobiście przez powódkę, czy też przez prawnika.

W tej kwestii odnotować można wypowiedzi przeciwstawne. Z jednej strony Sąd Najwyższy uznawał, że w razie niedotrzymania przez prawnika terminu zawitego do wniesienia środka odwoławczego, powódka może powołać się na to, że uchybienie nastąpiło z przyczyny od niego niezależnej i wnieść o przywrócenie tego terminu, a sąd powinien w takim wypadku wniosek uwzględnić, bez względu na to, czy wniosek sporządziła osobiście powódka, czy też w jego zastępstwie prawnik (SN WO 11/94, OSNKW1994, nr 5-6, poz. 36, PS 1996, nr 5; SNIYKK277/03, LEKnr 81210).

Z drugiej jednak, w swoim późniejszym orzecznictwie stwierdzał, że jeśli strona twierdzi, że pełną winę za niedochowanie terminu ponosi jej pełnomocnik, to może złożyć wniosek o przywrócenie jej terminu zawitego do złożenia przedmiotowego wniosku wskazując, że do niedotrzymania terminu zawitego doszło z winy pełnomocnika, jako okoliczności niezależnej od strony (SNIYKZ 120/07, OSNKW-R2007, poz. 2978; SNUIKZ 117/07, OSNKW-R2007, poz. 2837).

W realiach niniejszej sprawy, wniosek o przywrócenie terminu do złożenia wniosku o przywrócenie terminu do złożenia pozwu o sprostowanie świadectwa pracy, podnosząc, iż uchybienie terminowi nastąpiło z przyczyn od niej niezależnych. Wniosek dotyczył przywrócenia terminu do złożenia wniosku o przywrócenie terminu do złożenia pozwu o sprostowanie świadectwa pracy.

Wnoszę zatem o przywrócenie terminu do złożenia pozwu o sprostowanie świadectwa pracy jednocześnie przedkładam pozew o sprostowanie świadectwa pracy.

Apelacje takiej samej treści, z takimi samymi zarzutami i wnioskami złożyły także powódki E. M. i M. B..

Apelację wywiodła także pozwana zaskarżając go w części obejmującej punkty I, III i V i zarzucając mu:

1) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 71 ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy poprzez przyjęcie, iż zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy uniemożliwia uzyskanie zasiłku dla bezrobotnych oraz świadczeń przedemerytalnych przez powódki, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego wniosku, iż w okolicznościach przedmiotowej sprawy odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków pracy przez powódki była uzasadniona;
- art. 6 k.c. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu przez Sąd 1 instancji, iż pozwany zobowiązany był w toku postępowania sądowego do wykazania, iż umowy o pracę, zawarte z powódkami, zostały wypowiedziane z przyczyn leżących po stronie pracowników, podczas gdy zgodnie z ogólnymi zasadami dowodzenia, ciężar dowodu w zakresie wykazania okoliczności będących przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódkami leżał po stronie powódek a nie pozwanego;

2) naruszenie przepisów postępowania procesowego mające istotny wpływ na wynik niniejszej sprawy, a w szczególności:

- art. 233 par. 1 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na braku rozważenia przez Sąd i instancji w sposób wszechstronny, racjonalny, zgodny z zasadami doświadczenia życiowego oraz logicznego rozumowania materiału dowodowego zebranego w sprawie i wyciągnięcie z niego błędnych wniosków, co w rezultacie doprowadziło Sąd do błędnego uznania, że powódki udowodniły swoje twierdzenia, a w konsekwencji nie są współodpowiedzialne za rozwiązanie stosunku pracy z pozwanym;

- art. 328 par. 2 kpc poprzez niewskazanie w treści uzasadnienia wyroku przyczyn, dla których Sąd Rejonowy odmówił wiarygodności zeznaniom świadka K. J. oraz dokumentom załączonym przez pozwaną do akt niniejszego postępowania, w części w jakiej ww. dokumenty oraz zeznania wskazywały na naruszenia popełnione przez powódki w czasie świadczenia pracy, co doprowadziło do błędnego uznania, że powódki nie są współodpowiedzialne za rozwiązanie stosunku pracy z pozwanym;

- błąd w ustaleniach faktycznych mający istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia polegający na przyjęciu, iż złożenie przez powódki oświadczenia o nie przyjęciu warunków pracy i płacy zaproponowanych im przez pracodawcę, nie stanowi współprzyczyny wypowiedzenia umów o pracę zawartych z powódkami;

Mając na uwadze powyższe zarzuty pozwana wniosła o zmianę wyroku Sądu Rejonowego w Gorzowie Wielkopolskim poprzez oddalenie powództwa w zaskarżonej części, względnie o jego uchylenie w rzeczowej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Gorzowie Wielkopolskim, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, a także o zasądzenie od powódek na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed Sądem I i II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając apelację pozwana wskazała, że Sąd Rejonowy wydając wyrok dopuścił się naruszenia szeregu przepisów postępowania cywilnego. Przede wszystkim nie dokonał całościowego i wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, a co się z tym wiąże naruszył art. 233 kpc. Nadto Sąd poprzestał na ogólnikowym potraktowaniu osobowych źródeł dowodowych w postaci przesłuchania świadka K. J. co jednocześnie stanowi naruszenia art. 328 § 2 kodeksu postępowania cywilnego. Zgodnie bowiem z orzecznictwem - Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 16 stycznia 2013 r. III AUa 435/12 „Braki w uzasadnieniu uniemożliwiają odczytanie motywów rozstrzygnięcia są wystarczającym powodem uchylenia werdyktu i przekazania sprawy do ponownego rozpatrzenia”. Uzasadnienie wyroku powinno więc zawierać wskazanie przyczyn, dla których Sąd innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku tych przyczyn nie wskazał, nie odnosząc się w ogóle do treści zeznań świadka K. J. oraz do dokumentów przedstawionych przez pozwaną, w szczególności do korespondencji e-mail z dnia 11 czerwca 2015 roku, z której jednoznacznie wynika, że jakość pracy powódek, skutkowałą niską jakością wytworzonej przez nich odzieży. Strona pozwana nie może więc w pełni odnieść się do stanowiska Sądu I instancji w tym zakresie,

Niezależnie od powyższego w uzasadnieniu wyroku I instancji Sąd Rejonowy wskazał, iż „pozwana spółka nie wykazała w toku procesu, aby to niewłaściwa praca powódek była przyczyną złej jakości produkcji”. Pomijając uwagi przedstawione powyżej w szczególności fakt, iż w ocenie pozwanej ww. okoliczności zostały udowodnione w trakcie postępowania sądowego, wskazać należy, iż artykuł 6 kodeksu cywilnego ustanawia podstawową regułę dowodzenia, w myśl której ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Komentowany artykuł nie tylko nakłada odpowiedzialność za wynik procesu na strony, ale również zwiększa odpowiedzialność sądu za przestrzeganie zasady rozkładu ciężaru dowodu. Sąd zobowiązany jest przyjąć za prawdziwe fakty udowodnione przez stronę obciążoną dowodem i pominąć te, których nie wykazała w sposób przekonujący. Zmianę rzeczowej reguły należy ocenić jako uchybienie prawu materialnemu i procesowemu. W przypadku gdy osoba występująca z powództwem opierała swe twierdzenia na faktach nieudowodnionych, sąd powinien rozstrzygnąć na jej niekorzyść (por. K. Piasecki [w:] Kodeks postępowania cywilnego..., red. K. Piasecki, s. 770). Tym samym obarczenie pozwanego ciężarem dowodowym w niniejszej sprawie należy ocenić jako naruszenie ww. przepisów.

Natomiast odnosząc się do wniosków dowodowych zgłoszonych przez powódki, na wstępie wskazać należy, iż Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 18 stycznia 2012 r. (sygn. akt I ACa 1320/11, LEX nr 1108777) stwierdził, iż jeżeli materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstaw do dokonania odpowiednich ustaleń faktycznych. w myśl twierdzeń jednej ze stron, Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów.

Bez wątplenia ciężar dowodowy w niniejszej sprawie, zgodnie z regułą wyrażoną w art. 8 k.c., wykazania przesłanki, będącej warunkiem nabycia prawa powódek do odprawy, o której mowa w art. 8 w zw, z art. 10 powołanej ustawy - spoczywał wyłącznie na powódkach. Powódkom nie udało się wykazać, aby w ich przypadku zaistniała podstawowa przesłanka z art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników tj. doszło do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn wyłącznie nie dotyczących powódek. Sam zarzut zawarty w pozwie i w dalszych pismach powódek, iż bezpośrednio przyczyny rozwiązania stosunku pracy dotyczyły w rzeczywistości względów ekonomicznych, a więc powody rozwiązania stosunku pracy nie dotyczyły pracowników i stanowiły dla tego rozwiązania powody wyłączne, pozostał całkowicie gołosłowne. Pozwany zwraca uwagę, iż powódki nie zgłosiły jakichkolwiek wniosków dowodowych na powyższą okoliczność.

W tym miejscu wskazać też należy, iż samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (por. art. 227 k.p.c.) i powinno być udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą {por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., sygn. akt I PKN 660/00}, Jeżeli więc powódki twierdziłyby dla przykładu, iż nie przyjęły proponowanych przez pozwaną warunków ze względów ekonomicznych, winny były powyższą okoliczność udowodnić przedkładając np. zestawienie ponoszonych przez nich miesięcznych wydatków. Powódki powyższego nie uczyniły, co nie zostało uwzględnione przez Sąd I instancji.

Tym samym w ocenie strony pozwanej, okoliczności na które powoływały się powódki, pozostają nieudowodnione w niniejszej sprawie, a w związku z powyższym ich roszczenia w całości nie zasługują na uwzględnienie.

Ponadto Sąd I instancji błędnie przyjął również, iż zaproponowane powódkami warunki pracy w zakresie wynagrodzenia uzasadniały odmowę ich przyjęcia. Sąd I instancji nie wziął pod uwagę faktu, iż powódkom zaproponowano pracę na pół etatu i w związku z powyższym powódki miały również możliwość zatrudnienia w innym miejscu. Powódki nie wykazały w trakcie postępowania sądowego, iż nie miały możliwości podjęcia zatrudnienia u innego pracodawcy. Nadto pozwany wskazuje, iż poza złożeniem oświadczeń przez powódki z których wynikała wysokość ponoszonych przez nie miesięcznych wydatków oraz sytuacja życiowa powódek, powódki reprezentowane przez profesjonalnego pełnomocnika nie zgłosiły na powyższą okoliczność jakichkolwiek wniosków dowodowych. Powódki nie udowodniły w szczególności jaka jest wysokość kosztów dojazdu do pracy czy też wysokość utrzymania innych członków ich rodzin, w konsekwencji nie wykazując, że zaproponowane im warunki były niekorzystne dla nich finansowe. Sąd I instancji niewłaściwie w ocenie pozwanego, oparł swoje ustalenia w tym zakresie wyłącznie na oświadczeniach powódek, nie weryfikując ich w żaden dodatkowy sposób.

Nadto Sąd błędnie przyjął też, iż „gdyby w przyszłości powódki ponownie otrzymałyby wypowiedzenia umów o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy, to z uwagi na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie uzyskałyby zasiłku dla bezrobotnych a w konsekwencji nie mogłyby skutecznie ubiegać się o świadczenie przed me ryta In e". W tym miejscu wskazać należy, że art. 71 ust. 1 pkt 2) ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie warunkuje możliwości przyznania zasiłku dla bezrobotnych od zatrudnienia na pełny etat. Jeżeli więc powódki pozostawały w błędnym przekonaniu, iż z ww. przyczyn nie otrzymają zasiłku dla bezrobotnych, a co wynika wprost z ich wyjaśnień oraz uzasadnienia wyroku, sporządzonego przez Sąd I instancji, pozwany nie może ponosić negatywnych konsekwencji powyższego.

Jeżeli więc zgodnie z oświadczeniami powódek przyczyną odmowy przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego był fakt, że w ocenie powódek niepełny wymiar uniemożliwił im otrzymanie zasiłku dla bezrobotnych, bezsprzecznie przyczyny te leżały wyłącznie po stronie pracowników. Pomimo, iż

powódki pozostawały w błędnym przekonaniu co do ewentualnej możliwości uzyskania zasiłku dla bezrobotnych, negatywne konsekwencje powyższego nie mogą obarczać pozwanego. Nadto pozwany nie mógł z góry zakładać, iż w wyniku ww. okoliczności, powódki odmówią przyjęcia nowych warunków pracy jako niekorzystnych. W tym zakresie ustalenia Sądu i instancji są bezzasadne.

Niezależnie od powyższego, pozwany zaskarża wyrok Sądu Rejonowego w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 29 kwietnia 2016 roku w części obejmującej punkty III oraz V. Jednocześnie biorąc pod uwagę wyżej przedstawione uwagi, pozwany wnosi o zasądzenie od powódek na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed Sądem liii instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powódka ad. 2 wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w pkt. II i uznanie, że „Wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia pozwu o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 24 maja 2016 roku został złożony w terminie 7 dni od daty powzięcia wiedzy z treści wyroku wraz z uzasadnieniem doręczonego 20 maja 2016 roku o złożeniu go przez reprezentującego powódkę adwokata po terminie”.

Odnosząc się do zarzutu apelacji powódki ad. 2, w pierwszej kolejności wskazać należy, iż żaden przepis kodeksu postępowania cywilnego nie nakłada na Sąd obowiązku informowania strony postępowania sądowego o niereprezentowaniu jej interesów przez ustanowionego przez nią profesjonalnego pełnomocnika zgodnie z prawem. W postępowaniach z zakresu prawa pracy obowiązuje zasada równości, co oznacza, że Sąd winien rozpoznać sprawę w sposób właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły. Jakakolwiek forma informowania strony przez Sąd o niewłaściwym działaniu jej pełnomocnika, stanowiłaby więc naruszenie ww. zasady. Zarzuty powódki ad. 2 w tym zakresie są więc całkowicie bezzasadne.

Niezrozumiałym jest również dlaczego powódka ad. 2, która uczestniczyła w postępowaniu sądowym (- prowadzonym w niniejszej sprawie i znała faktyczny stan sprawy, złożyła na etapie postępowania apelacyjnego wniosek o przywrócenie terminu do złożenia pozwu o sprostowanie świadectwa pracy. W ocenie pozwanej rzeczony wniosek, jako spóźniony oraz nieuzasadniony nie zasługuje na uwzględnienie.

Jednocześnie z ostrożności procesowej odnosząc się do uzasadnienia ww. wniosku o przywrócenie terminu wskazać należy, że zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem przywrócenie terminu do dokonania czynności procesowej może nastąpić tylko w razie, gdy strona nie dokonała czynności procesowej w terminie bez swojej winy. Przez stronę należy przy tym rozumieć także pełnomocnika strony, a jego błąd procesowy obciąża stronę (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2007 r., sygn. akt II CSK 167/07; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2004 r., sygn. akt I CZ 86/04). Nadto wniosku o przywrócenie terminu nie można opierać na tym, że to nie strona, a jej pełnomocnik zaniedbał dokonania czynności procesowej. W świetle powyższych uwag budzą wątpliwości wyjaśnienia powódki ad. 2, w zakresie w jakim wskazuje ona na podstawy złożenia wniosku o przywrócenie terminu. Powódka ad. 2 uczestniczyła w postępowaniu sądowym i miała wiedzę co do faktycznego przebiegu procesu. O tym, iż pełnomocnik powódki uchybił terminowi złożenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, powódka dowiedziała się w dniu 29 kwietnia 2016 r. podczas ogłoszenia wyroku, podczas którego była obecna, Wniosek o przywrócenie terminu złożony w dniu 24 maja 2016 r. jest więc spóźniony. Jedynie na marginesie wskazać należy, że do apelacji nie dołączono jakiegokolwiek dowodów pozwalających ocenić zasadność twierdzeń powódki co do zaniedbań jej pełnomocnika.

Niezależnie od tego przedstawiona w apelacji argumentacja nie mogła odnieść skutku z tego powodu, że zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem sądów powszechnych niezachowanie terminu przez pełnomocnika procesowego musi być traktowane jako zaniechanie samej strony, która nie może twierdzić, że za działanie pełnomocnika nie ponosi odpowiedzialności (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2009 r., sygn. akt II UZ 35/09, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2007 r., sygn. akt II CSK 167/07, postanowienie Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 25 lutego 1999 r., sygn. akt I ACa 17/99). Ponadto wskazać należy, że: „zgodnie z 168 § 1 k.p.c. przywrócenie terminu do dokonania czynności procesowej może nastąpić tylko w razie, gdy strona nie dokonała czynności procesowej w terminie bez swojej winy. Przez stronę należy przy tym rozumieć także jej pełnomocnika. Stąd też błąd procesowy pełnomocnika obciąża samą stronę. Z koiei wniosku o przywrócenie terminu nie można opierać

na tym, że to nie strona, a jej pełnomocnik zaniedbał dokonania czynności procesowej.” Powódka ad. 2 winna więc uprawdopodobnić, że uchybienie terminu nastąpiło z przyczyn niezawinionych przez pełnomocnika strony, czego również nie uczyniła w niniejszej sprawie (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2007 r., sygn. akt II CSK 167/07, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2000 r., sygn. akt IV CKN 841/00, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 2002 r., sygn. akt II CZ 72/02, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2003 r., sygn. akt I CZ 139/03).

Podkreślić również należy, że orzecznictwo, na które powołuje się powódka tj. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2007 r. sygn. akt III KZ 117/07, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 grudnia 2007 r., sygn. akt IV KZ 120/07, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2003 r. sygn. akt IV KK 277/03, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 1994 r., sygn. akt WO 11/94, dotyczy postępowania karnego. Brak jest więc jakichkolwiek podstaw do stosowania ww. orzecznictwa w niniejszej sprawie, która toczy się zgodnie z zasadami uregulowanymi w kodeksie postępowania cywilnego.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

zważył co następuje:

Apelacje obu stron okazały się nieuzasadnione i jako takie podlegały oddaleniu.

Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonując trafnych ustaleń i wyjaśniając tym samym wszystkie istotne okoliczności mające wpływ na rozstrzygnięcie sprawy sprowadzające się do uznania, że pozwana składając powódkom wypowiedzenia zmieniające uzasadniła je przyczynami nie dotyczącymi pracownika a trudną sytuacją finansową spółki, spowodowaną znacznym spadkiem zamówień związanych z wahaniami na rynku odzieżowym i z rozwiązaniem umów o współpracę przez odbiorców zagranicznych oraz, że odmowa przyjęcia przez powódki zaproponowanych im warunków wynagradzania nie może być uznana za współprzyczynę rozwiązania stosunków pracy, co skutkowało uwzględnieniem powództw w zakresie żądania odpraw pieniężnych. To zaś spowodowało, że Sąd Okręgowy zaakceptował w całości ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, traktując je jak własne i nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 05 listopada 1998 roku, sygn. I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24/776).

Na wstępie wskazać należy, że postępowanie apelacyjne jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55).

Pozwana zarzuciła w apelacji Sądowi Rejonowemu naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 71 ustawy o promocji zatrudnienia i art. 6 kc, a także prawa procesowego tj. art. 233 i 328 § 2 kpc.

W sytuacji gdy apelujący zarzuca Sądowi Rejonowemu zarówno naruszenie prawa procesowego, jak i materialnego to w pierwszej kolejności trzeba się odnieść do zarzutów procesowych bowiem dopiero poczynienie prawidłowych ustaleń faktycznych umożliwia dokonanie właściwej kwalifikacji prawnej w oparciu o przepisy prawa materialnego. Naruszenie przepisów postępowania oznacza działanie sądu niezgodnie z przepisami prawa procesowego. W praktyce chodzi o zarzuty związane z uchybieniami, których - według strony apelującej - dopuścił się sąd pierwszej instancji

w postępowaniu lub przy rozstrzygnięciu. W każdym jednak przypadku naruszenia prawa procesowego należy zawsze stwierdzić istnienie związku przyczynowego między naruszeniem przepisu proceduralnego a treścią orzeczenia.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozstrzyganej sprawy stwierdzić należy w pierwszej kolejności, iż Sąd I Instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny w przedmiotowej sprawie, ustalenia swoje opierając na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonując trafnych ustaleń i wyjaśniając tym samym wszystkie istotne okoliczności mające wpływ na rozstrzygnięcie sprawy. Należy wskazać, że Sąd Rejonowy dokonał swobodnej oceny dowodów w ramach art. 233 § 1 kpc a Sąd Okręgowy nie dopatrywał się w sędziowskiej ocenie materiału dowodowego żadnych uchybień. Nie doszło również do obrazy art.233 § 1 kpc. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że swobodna sędziowska ocena dowodów może być podważona jedynie wówczas, gdyby okazała się rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok z dnia 18 lutego 1997 r., II UKN 77/96, OSNAPiUS z 1997r., nr 21, poz.426, lub wyrok z dnia 27 lutego 1997r., I PKN 25/97, OSNAPiUS z 1997 r., nr 21, poz. 420), co w ocenianej sprawie nie występuje.

W kontekście powyższych zarzutów, w pierwszej kolejności rozważenia wymaga zarzut naruszenia przepisów art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów. Wskazać w tym aspekcie należy, że zgodnie z art. 233 k.p.c., wiarygodność i moc dowodów Sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. 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, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak min. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27.09.2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 7 czerwca 2006 roku, sygn. akt I ACa 1407/05, LEX nr 278415). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753, 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347, 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136). Na płaszczyźnie procesowej, skuteczność zarzutu dokonania przez Sąd I instancji błędnych ustaleń faktycznych, uzależniona jest od wykazania, iż Sąd ten wadliwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a tym samym naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Na gruncie poczynionych wyżej rozważań, stwierdzić trzeba, że apelująca nie wykazała, aby Sąd I instancji naruszył powołany wyżej art. 233 k.p.c. Pozwana, wskazując w apelacji na naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów prowadzące do uznania przez Sąd Rejonowy, że powódki udowodniły swoje twierdzenia o niemożności przyjęcia zaproponowanych im warunków zatrudnienia po okresie wypowiedzenia, nie przedstawiła żadnych argumentów, które mogłyby podważyć poczynione przez Sąd ustalenia, ani nie wskazała na jakiegokolwiek niespójności w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego czy też uchybienia polegające na wnioskowaniu w sposób nie korespondujący z zasadami logiki, czy doświadczenia życiowego. Słusznie w tym zakresie Sąd I instancji przyjął, że podnoszone przez pozwaną inne, leżące po stronie powódek, przyczyny wypowiedzenia im umów o pracę nie zostały przez pozwaną udowodnione, a zgłaszane były wyłącznie na użytek przedmiotowego postępowania. Nie ulega też wątpliwości, że gdyby faktycznie przyczyny dokonanych wypowiedzeń podyktowane były niewłaściwą pracą powódek i jej złą jakością, jak to podnosiła pozwana, nie było żadnych przeszkód aby to właśnie tę przyczynę pracodawca wskazał w podstawach podjętych decyzji. Tymczasem pozwana każdej z powódek jako przyczynę wypowiedzenia wskazała trudną sytuację finansową spółki, spowodowaną znacznym spadkiem zamówień związanych z wahaniami na rynku odzieżowym i rozwiązaniem umów o współpracę przez odbiorców zagranicznych.

Reasumując, Sąd Okręgowy przyjął, że nie było żadnych podstaw do zakwalifikowania oceny materiału dowodowego jako wadliwej czy dowolnej. W przekonaniu Sądu Odwoławczego, Sąd I instancji we właściwy sposób zgromadził i ocenił zebrany przez siebie materiał dowodowy. Zdaniem Sądu Okręgowego dokonane przez ten Sąd ustalenia faktyczne znajdują potwierdzenie w tym materiale. Posiłkując się tym materiałem Sąd Rejonowy, starannie i wnikliwie, zrekonstruował okoliczności faktyczne, które następnie – w sposób prawidłowy – ocenił pod względem prawnym. Stąd chybiony jest zarzut apelującej odnośnie tej kwestii tym bardziej, że zdaniem Sądu Okręgowego, nie zawarła ona w apelacji argumentów, które wskazywałyby na uchybienie przez Sąd Rejonowy zasadom określonym w art. 233 § 1 k.p.c. Apelacja ograniczyła się jedynie do polemiki z ustaleniami Sądu pierwszej instancji i przedstawienia własnych, korzystnych dla siebie ustaleń faktycznych. Co do zarzucanych błędów w ustaleniach faktycznych należy wskazać, że tego rodzaju błędy zachodzą wyłącznie w sytuacji, gdy ustalenia poczynione przez Sąd nie mają odzwierciedlenia w zebranych materiałach dowodowych lub pozostają z nimi w sprzeczności. Taka sytuacja nie miała miejsca w niniejszej sprawie, gdyż wszystkie ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy znajdują potwierdzenie w przeprowadzonych dowodach – w zakresie, w jakim Sąd uznał je za wiarygodne i posiadające moc dowodową.

Zgodnie z art. 328 §2 kpc - wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia obejmuje ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. W wyroku z dnia 15 stycznia 2010 r., I CSK 197/09, LEX nr 564749, Sąd Najwyższy wskazał, że każde składające się na podstawę faktyczną rozstrzygnięcia ustalenie powinno zawierać przytoczenie dowodów stanowiących podstawę tego ustalenia. Wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku wymaga przede wszystkim wskazania przepisu prawa, na którym sąd się oparł bądź w świetle którego ocenił roszczenie. Sąd powinien również wyjaśnić, w jaki sposób przepis ten wpływa na treść rozstrzygnięcia, zarówno gdy powództwo zostaje uwzględnione, jak i wówczas, gdy zostaje oddalone (por. np. wyrok SN z dnia 14 grudnia 2000 r., I PKN 156/00, OSNAPiUS 2002, nr 15, poz. 360). Rozstrzygnięcie sądu opiera się na dwóch podstawach: faktycznej i prawnej, i obie wymagają określenia i wyjaśnienia w uzasadnieniu wyroku. Pomiędzy tymi podstawami nie może zachodzić sprzeczność, muszą one być spójne. Z uzasadnienia wyroku powinno bez wątpliwości wynikać, jaki stosunek faktyczny w jaki sposób został przez sąd uregulowany.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy, Sąd Okręgowy i w tym zakresie nie podzielił zarzutów skarżącej. Z uzasadnienia Sądu Rejonowego wynika jakie dowody zostały uznane za wiarygodne, a jakie nie, zostały one należycie i zgodnie z obowiązującymi przepisami ocenione a wnioski właściwie i rzeczowo ocenione. Sąd ten prawidłowo ustalił jakie fakty uznał za udowodnione i na podstawie jakich dowodów. Odnosił się także do właściwych przepisów prawa i prawidłowo je zastosował. Pozwana natomiast zaproponowała własną ocenę dowodów, zwłaszcza zeznań świadka K. J., które jednak w odniesieniu do pozostałych dowodów ocenionych przez Sąd Rejonowy, nie miały znaczenia dla sprawy; nie znalazły potwierdzenia w innych dowodach, a i sam pracodawca nie uznał za stosowne i słuszne wypowiedzieć umowy powódcom z przyczyn, które miał potwierdzić wskazany świadek.

Z tych przyczyn Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutów zawartych w apelacji pozwanej i na podstawie art. 385 kpc ją oddalił.

Podobnie Sąd Okręgowy nie podzielił argumentacji zawartej w apelacjach powódek, które w istocie sprowadzały się do wykazania, że uznanie przez Sąd Rejonowy, że ich żądanie sprostowania świadectw pracy podlegało oddaleniu jako spóźnione, było niesłuszne.

Również w tym zakresie Sąd Okręgowy w całości podziela ustalenia i rozważania Sądu I instancji i przyjmuje je za własne. Dodatkowo podziela stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w postanowieniu z dnia 15.03.2000 r. (II CKN 554/00), w którym Sąd stwierdził, że w wypadku gdy strona jest reprezentowana przez pełnomocnika, przy ustalaniu jej winy w niezachowaniu terminu należy mieć na uwadze działania pełnomocnika oraz, że zaniedbania osób, którymi on się posługuje, obciążają jego samego, a więc nie uwalniają strony od winy w niezachowaniu terminu. W innym postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 30.05.2007 r. (II CSK 167/07) Sąd ten stwierdził m.in., że wniosku o

przywrócenie terminu nie można opierać na tym, że to nie strona, a jej pełnomocnik zaniedbał dokonania czynności procesowej.

Zgodnie z art. 169 kpc wniosek o przywrócenie terminu do dokonania czynności procesowej wnosi się do sądu w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. W przedmiotowej sprawie to ten przepis winien mieć zastosowanie albowiem kategoria zgłoszonego przez powódki żądania nie mieści się w dyspozycji art. 265 kpc. W orzecznictwie wskazuje się, że przez stronę, o której mowa w art. 168 § 1 k.p.c należy rozumieć także pełnomocnika strony, a jego błąd procesowy obciąża stronę. Wniosku o przywrócenie terminu nie można opierać na tym, że to nie strona, a jej pełnomocnik zaniedbał dokonania czynności (por. postanowienie Sadu Najwyższego z dnia 20 maja 2007 r., II CSK 167/07, LEX nr 346193).

Przepis ten nie może być interpretowany w sposób rozszerzający, albowiem zasadą jest, że czynności procesowe powinny być dokonywane w terminie. Podzielić należy wyrażony w judykaturze pogląd, iż winą strony (jej przedstawiciela lub pełnomocnika procesowego), o której mowa w tym przepisie, jest nieprzykładanie staranności i troskliwości w tak wysokim stopniu, jakiego wymaga z natury rzeczy prowadzenie procesu. Przy rozpoznawaniu wniosku należy rozważyć wszystkie okoliczności danego przypadku uchybienia terminu oraz mieć na uwadze, że w stosunku do adwokata wymagania staranności i ostrożności muszą być większe, niż w stosunku do osoby nieznającej prawa i nietrudniącej się zawodowo prowadzeniem procesów sądowych (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2012 r., II UZ 14/12, Legalis).

Reasumując, niezachowanie terminu przez pełnomocnika procesowego musi być traktowane jako zaniechanie samej strony, która nie może twierdzić, że za działanie tych osób nie ponosi odpowiedzialności. W takiej sytuacji skarżący musi uprawdopodobnić, że uchybienie terminu nastąpiło z przyczyn niezawinionych przez pełnomocnika strony (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2009 r., II UZ 35/09, LEX nr 564801, por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2000 r., II CKN 554/00, LEX nr 51986). Temu wymaganiu żadna z powódek nie sprostала i dlatego rozstrzygnięcie Sądu I instancji w tej części było prawidłowe.

W orzecznictwie wskazuje się, że przez stronę, o której mowa w art. 168 § 1 k.p.c należy rozumieć także pełnomocnika strony, a jego błąd procesowy obciąża stronę. Wniosku o przywrócenie terminu nie można opierać na tym, że to nie strona, a jej pełnomocnik zaniedbał dokonania czynności (por. postanowienie Sadu Najwyższego z dnia 20 maja 2007 r., II CSK 167/07, LEX nr 346193). Przepis ten nie może być interpretowany w sposób rozszerzający, albowiem zasadą jest, że czynności procesowe powinny być dokonywane w terminie. Podzielić należy wyrażony w judykaturze pogląd, iż winą strony (jej przedstawiciela lub pełnomocnika procesowego), o której mowa w tym przepisie, jest nieprzykładanie staranności i troskliwości w tak wysokim stopniu, jakiego wymaga z natury rzeczy prowadzenie procesu. Przy rozpoznawaniu wniosku należy rozważyć wszystkie okoliczności danego przypadku uchybienia terminu oraz mieć na uwadze, że w stosunku do adwokata wymagania staranności i ostrożności muszą być większe, niż w stosunku do osoby nieznającej prawa i nietrudniącej się zawodowo prowadzeniem procesów sądowych (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2012 r., II UZ 14/12, Legalis).

Z tych przyczyn również apelacje wszystkich powódek podlegały oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.

Z uwagi na wynik tego postępowania oraz charakter sprawy, Sąd Okręgowy na podstawie art. 100 kpc koszty za postępowanie odwoławcze między stronami wzajemnie zniósł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Wyrazem tej zasady jest m.in. sytuacja, gdy proces przegrywa jedna strona w całości lub w części, jak i sytuacja gdy obie strony częściowo przegrywają i wygrywają jednocześnie. W konsekwencji oznacza to, że zasada z art. 100 kpc nie jest wyjątkiem od ogólnej zasady odpowiedzialności za wynik postępowania, a raczej jej potwierdzeniem i gwarancją realizacji i o jej zastosowaniu decydują względy słuszności. Z taką sytuacją mieliśmy do czynienia w niniejszej sprawie i dlatego, zdaniem Sądu Okręgowego, zasadne było zniesienie wzajemnych kosztów poniesionych przez strony.

SSO Iwona Wysowska SSO Ewa Michalska SSO Marek Zwiernik