

Sygn. akt VIII *Pa* 95/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Patrycja Bogacińska – Piątek (spr.)
Sędziowie:	SSO Grażyna Łazowska SSR del. Renata Stańczak
Protokolant:	Renata Figiel

po rozpoznaniu w dniu 15 września 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa E. H.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej
w T.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w T. G.

z dnia 11 kwietnia 2016 r. **sygn. akt** IV P 621/15

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że:

1. przywraca powódkę do pracy u pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy,
2. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 18.800 zł (osiemnaście tysięcy osiemset złotych) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni,
3. oddala powództwo o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w pozostałej części,

II. nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 5.940 zł (pięć tysięcy dziewięćset czterdzieści złotych) tytułem opłaty od pozwu oraz kwotę 5.940zł (pięć tysięcy dziewięćset czterdzieści złotych) tytułem opłaty od apelacji i od uiszczenia których powódka była zwolniona,

III. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSR del. Renata Stańczak

/Sędzia/ /Przewodnicząca/ /Sędzia/

Sygn. akt VIII Pa 95/16

UZASADNIENIE

Powódka E. H. pozwem wniesionym przeciwko pozwanemu (...) S.A. w T. domagała się przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) S.A. w T. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu, podnosząc, iż rozwiązanie umowy o pracę z powódką było uprawnione, przyczyny wypowiedzenia rzeczywiste i konkretne.

Wyrokiem z dnia 11 kwietnia 2016 roku Sąd Rejonowy w T. G. oddalił powództwo i orzekł o kosztach procesu.

Sąd I instancji ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. H. w dniu 9 lipca 2015 roku zawarła z (...) S.A. w T. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora zarządzającego.

Jako dyrektor zarządzający powódka była bezpośrednio podporządkowana prezesowi (...) S.A.

W dniu 10 grudnia 2015 roku Zarząd pozwanej spółki podjął uchwałę o zmianie regulaminu organizacyjnego (...) S.A. i uchyleniu dotychczasowego schematu organizacyjnego, likwidacji stanowiska dyrektora zarządzającego, przekształceniu zespołu marketingowo-sprzedażowego w dział marketingowo-sprzedażowy i wprowadzeniu nowego schematu organizacyjnego.

W dniu 10 grudnia 2015 roku prezes pozwanej spółki złożył powódce wypowiedzenie umowy o pracę wskazując jako przyczynę zmiany organizacyjne, w konsekwencji likwidację stanowiska dyrektora zarządzającego (...) S.A. Wypowiedzenie zostało dokonane z zachowaniem dwutygodniowego terminu wypowiedzenia, co miało upłynąć w dniu 26 grudnia 2015 roku. Powódka została w okresie wypowiedzenia zwolniona ze świadczenia pracy.

Powódka otrzymała miesięczną odprawę pieniężną w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 9.900 zł.

W dacie orzekania u pozwanej nie istnieje stanowisko dyrektora zarządzającego, a jego obowiązki przyjęła prezes Zarządu.

Sąd oddalił wnioski dowodowe powódki o przesłuchanie świadków A. T., W. S., B. S., J. H. i dowody z dokumentów jako nieistotne dla sprawy. W sprawie niewątpliwie jest, że likwidacja stanowiska miała miejsce, zatem wyjaśnianie innych okoliczności, które mogły towarzyszyć zwolnieniu, nie ma znaczenia w sprawie.

Sąd I instancji uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano zmiany organizacyjne w spółce, a w konsekwencji likwidację stanowiska dyrektora zarządzającego.

Analiza strony formalnej wypowiedzenia wskazuje, że pracodawca dopełnił ciężących na nim obowiązków: wypowiedzenie złożył powódce na piśmie, wskazując istniejące, zdaniem pozwanego, przyczyny wypowiedzenia uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Wskazany w wypowiedzeniu okres wypowiedzenia również był prawidłowy – dwutygodniowy – wadliwie jedynie określono datę końcową okresu wypowiedzenia: wypowiedzenie kończyło się 24 grudnia a nie 26 grudnia 2015 roku. Nie ma to jednak żadnego znaczenia prawnego w niniejszej

sprawie. Pozwany jedynie nie pouczył powódki o prawie do odwołania się do sądu pracy, jednak uchybienie to również nie ma znaczenia w sprawie, bowiem mogłoby jedynie ono skutkować przywróceniem powódce prawa do wniesienia odwołania, które jednak wpłynęło do Sądu w ustawowym terminie.

Zdaniem Sądu Rejonowego analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do przekonania, że merytorycznie wypowiedzenie również było prawidłowe, a wskazana przyczyna rzeczywista, konkretna i prawdziwa.

Sąd wskazał, że nie jest kompetencją sądu badanie zasadności czy konieczności dokonywania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy. Zadaniem sądu jest natomiast badanie, czy wskazana w wypowiedzeniu umowy przyczyna jest konkretna i prawdziwa (art. 30 § 4 k.p.). Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych polegających na zmniejszeniu zatrudnienia uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, natomiast same decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy (wyrok z dnia 23 maja 1997 roku w sprawie I PKN 176/97 opublikowany w OSNAPiUS z 1998 roku, Nr 9, poz. 263).

Nie ma wątpliwości w sprawie, że pozwany Szpital miał prawo dokonać zmian organizacyjnych i zmienić model funkcjonowania spółki eliminując stanowisko dyrektora zarządzającego ze schematu organizacyjnego. I zmiany te rzeczywiście zostały przeprowadzone, a w dacie orzekania stanowiska takiego nie ma.

Powyższy wyrok zaskarżyła powódka. W apelacji wniesionej przez pełnomocnika rozstrzygnięciu zarzuciła:

1. rażąco sprzeczną istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału poprzez przyjęcie, że pozwana jakoby rzekomo dopełniła wszystkich czynności związanych z prawidłowością swojego oświadczenia woli w postaci dokonanego wobec powódki oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę uzasadnionym rzekomą likwidacją stanowiska pracy, które przed dokonaniem wypowiedzenia zajmowała powódka;
2. rażąco obrażając procedurę, a w szczególności art. 207 § 6 i 7 k.p.c. poprzez dopuszczenie przez Sąd I instancji argumentacji pozwanej, która uchybiła określonym przez Sąd terminowi 14 dni na wniesienie odpowiedzi na pozew;
3. rażąco sprzeczną odnoszącą się do spójności orzekania w sprawach dotyczących pozwanej w niniejszym procesie i w sprawie IV P 12/15.

Wskazując na powyższe zarzuty powódka wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i jego zmianę poprzez wydanie wyroku przywracającego powódkę do pracy i zasądzenie na jej rzecz pełnego wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, a także obciążenie pozwanej kosztami procesu za obie instancje - w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm.

W uzasadnieniu powódka podkreśliła, że Zarząd pozwanej nie posiadał prerogatywy do dokonywania zmian organizacyjnych co wynika ze statutu pozwanej i w konsekwencji stanowisko, które zajmowała powódka nie zostało rzeczywiście zlikwidowane.

W osobistej apelacji powódka wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa materialnego tj. art. 30 § 4 k.p. poprzez przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była rzeczywista, uzasadniona i konkretna podczas gdy nie doszło do likwidacji stanowiska pracy i przyczyna wypowiedzenia umowy była pozorna.

Apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku, uwzględnienie powództwa i przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach, zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów sądowych za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, z odrębnym uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego w podwójnej wysokości według norm przepisanych. W uzasadnieniu podała, że nie doszło do naruszenia przepisów prawa wskazanych w apelacji. Wskazała także na przepis art. 17 § 3 k.s.h., z którego wynika, że nastąpiła rzeczywista likwidacja stanowiska pracy powódki.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja była zasadna choć nie wszystkie jej zarzuty zasługiwały na uwzględnienie. Sąd II instancji dostrzegł potrzebę uzupełnienia postępowania dowodowego i przeprowadził dowód ze (...) S.A. z siedzibą w T.. Na jego podstawie Sąd ustalił, że zgodnie z § 18 ust. 2 pkt 1 do uprawnień Rady Nadzorczej należy zatwierdzanie regulaminów uchwalonych przez Zarząd, w szczególności regulaminu organizacyjnego (lit.b.). Sąd Okręgowy podziela w przeważającej części ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd I instancji z wyjątkiem ustalenia, że rzeczywiście zlikwidowano stanowisko powódki.

Apelująca zarzuciła Sądowi I instancji błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że doszło do rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy powódki. Już w pozwie E. H. zwracała uwagę, że kompetencję do zatwierdzania zmian organizacyjnych ma Rada Nadzorcza i wnosila o zobowiązanie strony pozwanej do przedstawienia statutu. Zarząd pozwanej 10 grudnia 2015 roku podjął uchwałę o zmianie (...) S.A. w T., w ten sposób, że uchylił w całości załącznik nr 2 pt.: „Struktura oraz wykaz zadań administracyjnych komórek organizacyjnych (...) S.A.” w zakresie schematu organizacyjnego oraz zadań poszczególnych komórek, a także zlikwidował stanowisko dyrektora zarządzającego. Zgodnie z ustaleniami Sądu Okręgowego (...) S.A. z siedzibą w T. w § 18 ust. 2 pkt 1 stanowi, że do uprawnień Rady Nadzorczej należy zatwierdzanie regulaminów uchwalonych przez Zarząd, w szczególności regulaminu organizacyjnego (lit.b.). W niniejszej sprawie regulamin organizacyjny w nowym brzmieniu, zmienionym uchwałą zarządu z 10 grudnia 2015 roku, nie został przedłożony do zatwierdzenia Radzie Nadzorczej. Ponieważ do ostatecznej decyzji Rady Nadzorczej pozwanej spółki należało zatwierdzenie regulaminu organizacyjnego, a co za tym idzie przyjęcie zmian w strukturze organizacyjnej, Zarząd pozwanej nie podejmuje w tym zakresie wiążącej decyzji, a jego uchwała jest w zasadzie „projektem” i stanowi zamiar dokonania ewentualnych zmian. Rada Nadzorcza nie jest związana przedstawioną jej uchwałą i może proponowanych zmian nie zatwierdzić. Zmiana struktury organizacyjnej pozwanej i likwidacja stanowiska pracy powódki nie była wyłącznie zależna od pracodawcy (zgodnie z definicją z art. 3¹ k.p.) i dla prawnej skuteczności wymagała zatwierdzenia przez podmiot od niego niezależny - Radę Nadzorczą. Przy powyższym stwierdzeniu należy mieć na uwadze przepis art. 3 k.p., zgodnie z którym pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Z kolei art. 3¹ § 1 k.p. stanowi, że za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Zatem istotne było to, że zmiany organizacyjne uchwalone przez Zarząd - czyli podmiot uprawniony do dokonywania czynności prawnych dotyczących stosunku pracy - wymagały zatwierdzenia przez podmiot odrębny od zarządu.

W konsekwencji należało uznać, że zmiany w Regulaminie Organizacyjnym pozwanej mogą obowiązywać dopiero po ich zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą, bowiem dopiero wówczas można nadać im prawny charakter. Tym samym uchwała Zarządu z dnia 10 grudnia 2015 roku nie mogła skutecznie zmienić struktury organizacyjnej pozwanej i zlikwidować stanowiska powódki, czynność ta stanowiła wyłącznie projekt i zamiar pracodawcy. Oznacza to, że w dniu wręczenia powódce wypowiedzenia u pozwanej nadal obowiązywał Regulamin Organizacyjny w dotychczasowym brzmieniu, w którym istniało stanowisko dyrektora zarządzającego. Prowadzi to do stwierdzenia, że w momencie złożenia powódce oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna tam wskazana nie była prawdziwa. Sąd Okręgowy podziela stanowisko zajęte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 2008 roku, I PK 310/07 (lex nr 500211). Zostało ono podtrzymane w kolejnych orzeczeniach Sądu Najwyższego - wyrok z dnia 2 grudnia 2010 roku, III PK 28/10, OSNAPiUS rok 2012, nr 3-4, poz. 35; wyrok z dnia 19 maja 2011 roku, III PK 75/10, L.; wyrok z dnia 3 września 2013 roku, I PK 41/13, OSNAPiUS rok 2014, nr 8, poz. 116; wyrok z dnia 12 grudnia 2013 roku, I PK 88/13, Monitor Prawa Pracy rok 2014, nr 5.

Słuszny jest także pogląd, że likwidacja stanowiska pracy nie jest czynnością jednorazową (punktową) i wymaga odpowiedniego przygotowania, a następnie przeprowadzenia, zaś proces decyzyjny w tym kierunku może być złożony. Likwidacja formalna i faktyczna nie muszą zbiegać się w czasie. W niniejszej sprawie nie doszło jednak do likwidacji faktycznej stanowiska pracy. Sąd Okręgowy zwraca także uwagę, że w sprawie nie można było odwołać się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 roku, I PKN 733/00, OSNP 2003/23/569 – albowiem w sprawie był

inny stan faktyczny – urząd gminy wypowiedział radcy prawnemu umowę o pracę z powodu zmian organizacyjnych - likwidacji stanowiska pracy - w sytuacji, gdy w dacie wypowiedzenia nie zostały jeszcze zatwierdzone zmiany organizacyjne zakładu pracy postulowane przez pracodawcę (zatwierdzenie nastąpiło po upływie tygodnia od daty wypowiedzenia). Zatem likwidacja stanowiska pracy była na tyle zaawansowana, że nie było wątpliwości co do jej wykonania. W przedmiotowej sprawie zmiany organizacyjne nie zostały zatwierdzone.

W odpowiedzi na apelację pozwana zwróciła uwagę na przepis art. 17 § 3 k.s.h. W ocenie Sądu Okręgowego nie miał on w sprawie zastosowania. Stanowi on, że czynność prawna dokonana bez zgody właściwego organu spółki, wymaganej wyłącznie przez umowę spółki albo statut, jest ważna, jednakże nie wyklucza to odpowiedzialności członków zarządu wobec spółki z tytułu naruszenia umowy spółki albo statutu.

Uchwały zarządu nie można uznać za czynność prawną, do której stosujemy wprost przepisy dotyczące czynności prawnych. Uchwała jest podobnie jak czynność prawna zdarzeniem prawnym bo w jej skład wchodzi oświadczenia woli i wywołuje ona skutki prawne. Te odrębności wynikają z odmiennych funkcji jakie pełnią czynności prawne i uchwały. Czynności prawne prowadzą do powstania, zmiany lub ustania stosunków prawnych przede wszystkim pomiędzy odrębnymi osobami. Natomiast uchwały zgromadzenia organów spółki kapitałowej są źródłem powstania, zmiany lub ustania stosunków wewnątrz spółki (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 lipca 2014 roku, IV CSK 640/13, L.). Ponadto skoro pozwana uregulowała tryb wprowadzania regulaminu przedsiębiorstwa winna go przestrzegać.

W konsekwencji zasadny jest zarzut zawarty w osobistej apelacji powódki dotyczący naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p. Zgodnie z nim w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Nie budzi wątpliwości, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie w rozumieniu tego przepisu to przyczyna rzeczywista. W niniejszej sprawie przyczyna wypowiedzenia wskazana powódce w oświadczeniu pracodawcy była pozorna i w związku z tym Sąd I instancji naruszył przepis art. 30 § 4 k.p. przyjmując, że pozwana dokonała tej czynności prawidłowo.

Sąd Okręgowy uznał za uzasadnione przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy na podstawie art. 45 § 1 k.p. Pracodawca dokonując nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy musi liczyć się z możliwością przywrócenia pracownika do pracy i ponosi z tym związane ryzyko. Orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu. W konsekwencji przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Jak wskazuje się w orzecznictwie Sądu Najwyższego, ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie (Wyrok SN z dnia 12 maja 2011 roku, II PK 276/10, LEX nr 949027). Odmowa przywrócenia do pracy ze względu na jego niemożliwość lub niecelowość, dokonywana na podstawie wyżej przywołanego przepisu wymaga odpowiednich ustaleń faktycznych (wyrok SN z dnia 24 marca 1999 roku, I PKN 641/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 416). Przy czym ocena zaistnienia przesłanek wynikających z tego przepisu następuje zgodnie z zasadą kontradyktoryjności, a sąd pracy nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 roku, II PK 69/09, Lex nr 529773). Zatem zgodnie z tą zasadą ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego, które są dysponentami toczącego się postępowania i ponoszą odpowiedzialność za jego wynik. W wyroku z dnia 29 października 2014 roku, I PK 65/14, Lex Nr 1545028 Sąd Najwyższy zauważył, że nie jest możliwe przywrócenie do pracy pracownika w sytuacji kiedy zlikwidowano stanowisko pracy. Pogląd powyższy jest słuszny. W przedmiotowej sprawie jednak nie doszło do rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy z uwagi na pozorność przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódce.

Powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Żądanie to nie mogło zostać uwzględnione w całości. Zgodnie z przepisem art. 47 k.p.

pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w

okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. Powódka nie podnosiła, że jej stosunek pracy podlega szczególnej ochronie zatem zasadne było zasądzenie wynagrodzenia w wysokości równej wynagrodzeniu za 2 miesiące. Kwota ta byłaby wypłacona powódce gdyby nie wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę. Z akt osobowych powódki wynika, że jest ona uprawniona do emerytury. Okoliczność ta nie wpływa w żaden sposób na wysokość zasądzanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Emerytura jest świadczeniem wypłacanym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych na podstawie przepisów ustawy z 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tj. Dz.U. z 2015r., poz 748). W ustawie tej nie ma przepisu, który zakazywałby równoczesnego pobrania emerytury i wynagrodzenia ze stosunku pracy. Żaden inny przepis nie wprowadza konkurencji pomiędzy wynagrodzeniem i emeryturą. Jedynie w przepisach art. 103 – 104 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych zawarte zostały regulacje dotyczące zawieszania świadczenia i zmniejszania wysokości świadczenia w związku z uzyskiwaniem przychodów. Dotyczy to zmniejszenia emerytury z uwagi na wysokość innego przychodu – nie zaś odwrotnie. Na marginesie należy zaznaczyć, że ponieważ powódka ukończyła wiek, o którym mowa w art. 24 ust. 1a ustawy emerytalno-rentowej była uprawniona do pobierania emerytury w pełnej wysokości i wynagrodzenia.

Pozostałe zarzuty apelacji pełnomocnika powódki nie są zasadne.

Nie zostały naruszone przepisy art. 207 § 6 i 7 k.p.c. Słusznie zauważyła pozwana, że termin określony na wniesienie odpowiedzi na pozew upływał już po wyznaczeniu rozprawy przed Sądem I instancji. Na rozprawie tej był obecny pełnomocnik pozwanej i zajął stanowisko. W tej sytuacji dla jego sprecyzowania Sąd mógł określić termin na złożenie pisma procesowego.

Dla oceny zasadności apelacji nie ma znaczenia treść wyroku, który zapadł w sprawie IV P 12/15, nawet jeśli przewodniczącym składu był ten sam sędzia. Przede wszystkim zgodnie z art. 316 § 1 k.p.c. po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy. Stan ten na chwilę zamknięcia rozprawy może być inny w różnych sprawach - nawet toczących się przeciwko temu samemu pozwanemu. Ponadto zgodnie z przepisem art. 324 § 1 i 2 k.p.c. sąd wydaje wyrok po naradzie sędziów i zapada od większości głosów. Wyrok w niniejszej sprawie został wydany w składzie ławniczym. W związku z tym głos przewodniczącego jest jednym z trzech równoważnych. Z tego względu oddalony został wniosek o dopuszczenie dowodu z akt IV P 12/15 i akt 3 Ds 73/2016.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy uwzględnił apelację na podstawie art. 386 § 1 k.p.c.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., oraz art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.) przy uwzględnieniu wartości przedmiotu sporu wynoszącej 118.800 zł. O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. i § 11 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. 2013r., poz.490 j.t.) w brzmieniu obowiązującym od 1 sierpnia 2015 roku – I instancja i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015r., poz.1804) – II instancja.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSR del. Renata Stańczak

/Sędzia/ /Przewodnicząca/ /Sędzia/