

Sygnatura akt: [2019] NICA 52 (Polish Translation)	Nr ref:	STE11046
Wyrok: w wersji ostatecznej zatwierdzony przez Sąd (z zastrzeżeniem korekt redakcyjnych) *	Wydany:	8/10/19

**PRZED SĄDEM APELACYJNYM JEJ KROLEWSKIEJ MOŚCI W IRLANDII  
PÓŁNOCNEJ**

\_\_\_\_\_

**BOGDAN SZCZESNY-BURY**

**Wnoszący Odwołanie:**

**-przeciwko-**

**ROBINSON SERVICES LIMITED**

**Pozwany:**

\_\_\_\_\_

**Przed: Morgan LCJ [Przewodniczący Sędziów Apelacyjnych]  
i Stephens LJ [Sędzia Sądu Apelacyjnego]**

**STEPHENS LJ (wygłoszenie wyroku sądu)**

**Wprowadzenie**

[1] Jest to odwołanie od orzeczenia Sądu Pracy („Sąd Pracy”) wydanego stronom w dniu 20 kwietnia 2018 roku. Posiedzenia Sądu Pracy w tej sprawie odbyły się w dniach 18 grudnia 2017 r. oraz 12-16 lutego 2018 r. Sąd Pracy, po przeprowadzeniu dowodów, oddalił powództwo Bogdana Szczesnego-Bury („Wnoszący Odwołanie”) przeciwko Robinson Services Limited („Pozwany”) o bezpodstawne zwolnienie. Sąd Pracy oddalił również twierdzenie Wnoszącego Odwołanie, że był dyskryminowany przez przełożonego ze względu na religię, że jego zwolnienie było aktem dyskryminacji ze względu na religię i że był on traktowany w mniej korzystny sposób z powodu bycia pracownikiem zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy.

[2] Wnoszący Odwołanie samodzielnie reprezentował się zarówno przed Sądem Pracy, jak i w tym sądzie. Pełnomocnikiem Pozwanego przed Sądem Pracy był Pan Mulqueen instruowany przez Pana M Reid, lecz pismem z dnia 19 czerwca 2018 r. Sinead Sharpe - Dyrektor Działu Zasobów Ludzkich Pozwanego, napisała do Biura Apeli i Wykazów, stwierdzając, że Pozwany nie będzie reprezentowany w tej sprawie i że nie chce brać udziału w postępowaniu odwoławczym, chociaż uważa, że decyzja Sądu Pracy była prawidłowa.

### **Procedura w związku z niniejszym odwołaniem**

[3] W dniu 26 października 2018 r., Sąd na posiedzeniu przygotowawczym, wyznaczył termin przesłuchania stron odwołania na dzień 28 stycznia 2019 r. Wnoszący Odwołanie stawiał się osobiście, w związku z czym wydano polecenie, aby w dniu 29 listopada 2018 r. został przeprowadzony przegląd akt sprawy.

[4] Przegląd odbył się w wyznaczonym dniu. Jego celem było wyjaśnienie Wnoszącemu Odwołanie różnych aspektów procesu odwoławczego, w tym tego, że kwestią dla tego sądu będzie ustalenie czy Sąd Pracy naruszył prawo podejmując decyzję i że to do Wnoszącego Odwołanie należy wykazanie, jakie naruszenie prawa, jego zdaniem, zostało popełnione przez Sąd Pracy. Wnoszącemu Odwołanie wyjaśniono, że sąd ten odgrywa bardzo ograniczoną rolę w odniesieniu do odwołania od wszelkich ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd Pracy i że zasadniczo nie będzie można przedstawić nowych dowodów. Wnoszący odwołanie, zgodził się na możliwość rozpatrzenia odwołania wyłącznie na podstawie pisemnych wniosków. Uchylono poprzednią decyzję, zgodnie z którą w dniu 28 stycznia 2019 r. miało odbyć się przesłuchanie ustne.

[5] Kolejną kwestią, którą podjęto podczas przeglądu akt sprawy w dniu 29 listopada 2018 r. było to, że w związku z tym, że Wnoszący Odwołanie jest obywatelem Polski, który twierdził, że ma problem ze zrozumieniem języka angielskiego i porozumiewaniem się tym językiem, prosił, aby w trakcie odwołania obecny był tłumacz. Wydano postanowienie, na podstawie którego służba sądowa miała zapewnić usługi tłumacza w celu przetłumaczenia pism Wnoszącego Odwołanie oraz zapewnić tłumaczenie ustne w sądzie w chwili wydania orzeczenia.

[6] Dalsze oświadczenia pisemne Wnoszącego Odwołanie miały zostać złożone w sądzie do dnia 7 stycznia 2019 r.

[7] W dniu 4 stycznia 2019 r. Wnoszący Odwołanie złożył swoje dalsze oświadczenia napisane w języku polskim. Tłumacz pisemny ocenił tekst jako zagmatwany, z wieloma zdaniami i akapitami nie mającymi sensu, w związku z czym okazał się on trudny do przetłumaczenia. Na tej podstawie tłumaczenie trwało dłużej niż oczekiwano.

[8] W dniu 21 stycznia 2019 r. sąd nakazał, aby tłumaczenie, gdy będzie dostępne, zostało przekazane Wnoszącemu Odwołanie i Pozwanemu.

[9] W dniu 4 lutego 2019 r. tłumaczenie na język angielski dokumentów złożonych przez Wnoszącego Odwołanie zostało przedłożone sądowi. Wnoszący Odwołanie otrzymał tłumaczenie na język angielski. Pozwany został poproszony o przedstawienie pisemnych uwag do treści oświadczeń Wnoszącego Odwołanie.

[10] W dniu 12 lutego 2019 r. różne dokumenty dołączone do e-maila zostały otrzymane od Pozwanego („dokumenty Pozwanego”). Załączniki miały następujące tytuły:

- a) Uwagi zwrotne;
- b) Bury Bogdan Decyzja w sprawie odwołania dotyczącego skargi 121015;
- c) Bury Bogdan Wynik odwołania 150415;
- d) Bury Bogdan Wynik odwołania 230317;
- e) Bury Bogdan Wynik odwołania 230715; i
- f) Bury Bogdan Decyzja w sprawie skargi 230715.

Załącznik „Uwagi zwrotne” określony był w e-mailu jako krótka odpowiedź na uwagi Wnoszącego Odwołanie. Pozostałe załączniki określone zostały jako „dodatkowe informacje”.

[11] W dniu 12 lutego 2019 r. sąd zdecydował, aby Wnoszący Odwołanie odpowiedział na dokumenty Pozwanego do dnia 22 lutego 2019 r.

[12] W dniu 18 lutego 2019 r. Wnoszący Odwołanie przedstawił uwagi na piśmie odnośnie tłumaczenia jego oświadczeń pisemnych. Stwierdził, że w tłumaczeniu jego „zeznania” przed tutejszym sądem było kilka błędów. Zidentyfikował je. Przykładowo w Sekcji I-Dane Szczegółowe stwierdził „brak” tłumaczenia następującego fragmentu:

“Korespondenci ze strony the Fair Employment Tribunal nigdy nie deklarowali w tej korespondencji, że nie potrafią przeczytać i zrozumieć treść pism the Claimant/Appellant, przez niego redagowanych w języku angielskim, według jego umiejętności.”

Zaproponował, aby odpowiednim tłumaczeniem było:

“Correspondents from the Fair Employment Tribunal have never declared in this correspondence that they cannot read and understand the content of the Claimant/Appellant, written by him in English, according to his skills.”

Można zauważyć, że samodzielnie bądź z pomocą osoby trzeciej Wnoszący Odwołanie chętnie sprawdził i poprawił tłumaczenie wykonane przez tłumacza sądowego. Uważamy również, że przykład ten pokazuje, podobnie jak inne uwagi przedstawione przez Wnoszącego Odwołanie oraz poglądy wyrażone przez tłumacza sądowego, że ma on trudności z wyraźnym wyrażeniem siebie w języku polskim lub angielskim. Uwzględnimy to w znacznym stopniu przy rozpatrywaniu uwag Wnoszącego Odwołanie.

[13] W dniu 22 lutego 2019 r. Wnoszący Odwołanie złożył swoją pisemną odpowiedź z datą 21 lutego 2019 r. na dokumenty Pozwanego.

[14] Dokumenty, które zostały rozpatrzone przez obu członków tego sądu obejmują:

- a) Decyzja Sądu Pracy wydana stronom w dniu 20 kwietnia 2018 r.
- b) Zawiadomienie o wniesieniu odwołania z dnia 31 maja 2018.
- c) List z dnia 22 października 2018 r. od Wnoszącego Odwołanie z prośbą o obecność tłumacza podczas spotkania w sądzie w dniu 26 października 2018 roku.
- d) List od Sinead Sharpe z dnia 19 czerwca 2018.
- e) 14-stronicowe oświadczenie Wnoszącego Odwołanie z dnia 9 listopada 2018 r. Oświadczenia zostały przygotowane w języku angielskim w czasie, kiedy sąd jeszcze nie powołał tłumacza na potrzeby odwołania. Oświadczenia (jeśli przygotowane samodzielnie przez Wnoszącego Odwołanie) nie wskazują na jakąkolwiek niezdolność z jego strony do zrozumienia i porozumiewania się językiem angielskim, ale raczej ukazują trudności w zidentyfikowaniu i skupieniu się na kwestiach. Z tego powodu, w praktyce, sąd rozpatrując sprawę z udziałem stron w sporze osobistym wyjaśnia jak przebiega proces.
- f) 34-stronicowe oświadczenie Wnoszącego Odwołanie z dnia 30 grudnia 2018 r. z wieloma załącznikami. Te oświadczenia zostały złożone w języku polskim w dniu 4 stycznia 2019 roku, a następnie przetłumaczone na język angielski przez tłumacza sądowego i po przetłumaczeniu udostępnione sądowi w dniu 4 lutego 2019 roku.
- g) Dokument nieopatrzonej datą od Wnoszącego Odwołanie z widniejącymi u góry dokumentu słowami napisanymi na komputerze “[stamp: High Court of Justice for Northern Ireland – 4 Jan 2019)].
- h) Dokumenty Pozwanego.
- i) Uwagi Wnoszącego Odwołanie z dnia 18 lutego 2019 r. do tłumaczenia jego dalszych pisemnych oświadczeń.

- j) Odpowiedź Wnoszącego Odwołanie z dnia 21 lutego 2019 r. na dokumenty Pozwanego.

### **Decyzja Trybunału**

[15] Wnoszący Odwołanie był zatrudniony przez Pozwanego w charakterze pracownika sprzątającego w niepełnym wymiarze czasu od roku 2013 do 14 lutego 2017 r., kiedy został zwolniony ze skutkiem natychmiastowym za poważne przewinienie. Kwestie dotyczące tego, czy Wnoszący Odwołanie został niesłusznie zwolniony dotyczą wydarzenia, które miało miejsce w maju 2016 r., kiedy stwierdzono, że w trakcie rozmowy ze swoim przełożonym w kuchni na temat urlopu, został poinformowany, że musi porozmawiać z działem kadr. Wnoszący Odwołanie podniósł nóż i skierował go w stronę przełożonego mówiąc, że musi wiedzieć co będzie z jego urlopem ("incydent z nożem").

[16] Wnoszący Odwołanie jest Adwentystą Dnia Siódmego, którego ograniczenia co do możliwości pracy od piątku do soboty zostały zaakceptowane przez Pozwanego, aby uwzględnić ten aspekt praktykowanego przez niego wyznania. Wnoszący Odwołanie utrzymywał, że był nękanym przez jego przełożonego w związku z tym ograniczeniem.

[17] Sąd Pracy usłyszał wyjaśnienia od: (a) Wnoszącego Odwołanie (b) Pana Crumley-a - Przełożonego Wnoszącego Odwołanie; (c) Pani Fry, pracownicy, która prowadziła dochodzenie; (d) Pani Mitchell, pracownicy, która prowadziła postępowanie dyscyplinarne i która podjęła decyzję o zwolnieniu; (e) Pani Bradley, pracownica odpowiedzialna za proces odwoławczy i która potwierdziła decyzję o zwolnieniu; i (f) Pani Sharpe, kierownik działu kadr.

[18] Sąd Pracy w następujący sposób przedstawił uzgodnione kwestie mające znaczenie dla jego orzeczenia:

- (i) Czy zwolnienie Wnoszącego Odwołanie miało związek z jego postępowaniem, mianowicie "agresywnym/niewłaściwym zachowaniem w stosunku do kolegi - w związku z incydem z nożem?".
- (ii) Jeśli tak, czy w tych okolicznościach było to słuszne czy niesłuszne zwolnienie z pracy?
- (iii) Czy będąc zwolnionym, Wnoszący Odwołanie był przedmiotem mniej korzystnego traktowania ze względu na a) pracę w niepełnym wymiarze godzin; i/lub b) religię jako Adwentysta Dnia Siódmego.
- (iv) Czy wystąpiły inne przypadki mniej korzystnego traktowania ze względu na (a) pracę w niepełnym wymiarze godzin lub (b) religię?

- (v) (a) Jeśli tak, co się na to składało? (b) Od kogo Wnoszący Odwołanie był mniej korzystnie traktowany? (c) Kiedy mniej korzystne traktowanie miało miejsce? (d) Czy Sąd Pracy ma właściwość do rozpatrzenia tych roszczeń lub czy są one poza limitem czasowym, a jeśli tak, to czy czas ten powinien zostać przedłużony?
- (vi) Czy Pozwany podjął kroki wykonalne w praktyce, aby zapobiec takim dyskryminacyjnym działaniom?
- (vii) Jeśli (Wnoszący Odwołanie) został niesłusznie zwolniony a) Czy istnieje dodatkowa wina po stronie Wnoszącego Odwołanie? b) Jaką szkodę poniósł (Wnoszący Odwołanie)?
- (viii) Jeśli doszło do bezprawnej dyskryminacji, jaki środek naprawczy jest odpowiedni w danych okolicznościach?"

[19] W swojej starannie przygotowanej pisemnej decyzji Sąd Pracy odniósł się do Ustawy z 1998 r. o uczciwym zatrudnieniu i równym traktowaniu (Irlandia Północna) oraz określił zasady prawne mające zastosowanie w odniesieniu do dyskryminacji, powołując się na kilka decyzji sądowych, w tym *Nelson przeciwko Newry & Mourne District Council* [2009] NICA 24, *S Deman przeciwko Commission for Equality and Human Rights & Others* [2010] EWCA Civ 1279 i *Laing przeciwko Manchester City Council* [2006] IRLR 748. W odniesieniu do powództwa o niesłuszne zwolnienie, Sąd Pracy odniósł się do Ustawy z 1996 r. o prawach pracowniczych (Irlandia Północna) (ang. *the Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996 ("the ERO")*) powołując się na wyrok *British Home Stores Ltd przeciwko Burchell* [1980] ICR 303, *Rogan przeciwko The South Eastern Health and Social Care Trust* [2009] NICA 47 i *Connolly przeciwko Western Health and Social Care Trust* [2017] NICA 61. Sąd Pracy stwierdził, że prawo dotyczące mniej korzystnego traktowania ze względu na fakt bycia pracownikiem zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin zostało określone w Regulacjach z 2000 r. dotyczących pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin (zapobieganie mniej korzystnemu traktowaniu) Irlandia Północna (ang. *Part-Time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations (NI) 2000*).

[20] Kolejność różnych zdarzeń zawartych w orzeczeniu Sądu Pracy, streszczenie ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd Pracy oraz wnioski z niego wynikające są następujące:

- (a) W marcu 2015 r. Wnoszący Odwołanie otrzymał pisemne ostrzeżenie, które wygasło w marcu 2016 r. To ostrzeżenie dotyczyło agresywnego zachowania w stosunku do przełożonej - Pani McC, w czasie, kiedy Wnoszący Odwołanie pracował w Centrum Foyleside.
- (b) W czerwcu 2015 r. Wnoszący Odwołanie otrzymał ostateczne pisemne ostrzeżenie w związku z nieodpowiednim zachowaniem w stosunku do

przełożonego. W wyniku ostatecznego pisemnego ostrzeżenia, Wnoszący Odwołanie został przeniesiony z Centrum Foyleside do Centrum Richmond w okolicach kwietnia/maja i właśnie wtedy rozpoczął pracę z Panem Crumley-em, który był jego przełożonym w Centrum Richmond.

- (c) 26 lipca 2016 r. Pan Crumley wpisał notatkę w firmowym dzienniku o tym, że Wnoszący Odwołanie nie skończył swojej zmiany. Później Pan Crumley dowiedział się, że inny przełożony powiedział Wnoszącemu Odwołanie, aby ten udał się na inne miejsce. Kiedy Pan Crumley dowiedział się o tym, napisał notatkę korygującą w dzienniku, mówiącą o tym, że doszło do nieporozumienia.
- (d) Swym zwyczajem Pan Crumley zapisywał daty na tablicy ogłoszeń, kiedy potrzebował pracowników chętnych do pracy. Jego dowodem (do którego Sąd Pracy się przychylił) było to, że Wnoszący Odwołanie zapisał się na kilka zmian, z których jedna przypadła na 29 lipca 2016 r. Była to sobota, co jednak nie zostało wskazane w ogłoszeniu, gdyż ogłoszenie składało się tylko z listy dat na tablicy ogłoszeń. Wnoszący Odwołanie nie przyszedł do pracy, ponieważ to była sobota i Pan Crumley napisał w dzienniku "nie ma Bogdana". Z informacji, które posiadał Pan Crumley, Wnoszący Odwołanie nie stawiał się na zmianę, którą zobowiązał się objąć.
- (e) Wnoszący Odwołanie zdecydowanie sprzeciwił się wpisowi do notatnika z dnia 29 lipca 2016 r., ponieważ uważał, że jego nieobecność wynikała z wymogów jego religii. Wnoszący Odwołanie uważa, że ten wpis jak i wpis z dnia 26 lipca 2016 r. pokazują, że Pan Crumley nękał go z powodu jego religii.
- (f) 18 sierpnia 2016 r. Wnoszący Odwołanie złożył skargę na Pana Crumley-a. Pani Fry rozmawiała z Panem Crumley-em o skardze Wnoszącego Odwołanie i Pan Crumley od razu przyznał, że wie o systemie pracy Wnoszącego Odwołanie w związku z Szabatem. Stwierdził jednak, że Wnoszący Odwołanie zgłosił swoją osobę (przy dacie na tablicy ogłoszeń) do pracy na tę zmianę. Jednym z zażaleń Wnoszącego Odwołanie było to, że nigdy nie otrzymał rozpatrzenia skargi. Sąd Pracy przychylił się do dowodu przełożonego, który mówił o tym, że przypomniano Panu Crumley-owi o postulacie Wnoszącego Odwołanie, aby nie pracował on w czasie Szabatu i że monitorowano arkusze czasu pracy, aby upewnić się, że Wnoszący Odwołanie nie otrzymywał propozycji pracy w soboty. Sąd Pracy przychylił się do dowodu Pani Mitchell, która uznała, że skarga została zakończona, w okolicznościach, kiedy Wnoszący Odwołanie dał jasno do zrozumienia, że nie chciał, aby skarga stała się oficjalna. Sąd Pracy uznał, że fakt, iż Wnoszący Odwołanie nie został powiadomiony o formalnym wyniku w tych okolicznościach, nie urasta do działania na szkodę.

- (g) Sąd Pracy przyjął dowód Pana Crumley-a, że wspominał on o incydencie z nożem przełożonemu zaraz po tym jak miał on miejsce, ale nic więcej na ten temat nie słyszał. Sąd Pracy usłyszał, że przełożony nie jest już zatrudniony przez Pozwanego, dlatego też nie mógł zweryfikować czy Pan Crumley poruszył wtedy tę kwestię. Sąd Pracy usłyszał, że Pan Crumley poruszył temat incydentu z nożem *ponownie* w dniu 9 września 2016 r., kiedy Pani Fry rozmawiała z nim na temat skargi Wnoszącego Odwołanie. Podkreślił słowo "ponownie" jako sugestię, że Sąd Pracy przyjął fakt, że Pan Crumley zgłosił sprawę przełożonemu zaraz po tym jak miało miejsce i w rzeczywistości tak właśnie Sąd Pracy postanowił w paragrafie [45], który mówi, że niestety śledztwo nie doszło do skutku "kiedy sprawa została pierwszy raz poruszona zaraz po tym jak wydarzenie miało miejsce w maju 2015 r." W każdym razie Sąd Pracy dodatkowo wyraźnie ustalił, że incydent, który miał miejsce w maju 2016 r. został zgłoszony we wrześniu 2016 r., a nie w dniu 18 listopada 2016 r. jak twierdzi Wnoszący Odwołanie. Argumentem Wnoszącego Odwołanie było to, że Pan Crumley poruszył kwestię incydentu z nożem dopiero 18 listopada 2016 r., ponieważ to był dzień, kiedy Pan Crumley zadzwonił do Wnoszącego Odwołanie z pytaniem czy ten nie chciałby przyjść do pracy w sobotę. Wnoszący Odwołanie uważa, że Pan Crumley zrobił to „w zemście” ponieważ Wnoszący Odwołanie odmówił pracy w sobotę. Sąd Pracy nie przychylił się do dowodu Wnoszącego Odwołanie w tej kwestii.
- (h) W dniu 18 listopada 2016 r. doszło do rozmowy telefonicznej pomiędzy Wnoszącym Odwołanie a panem Crumley-em, którą Wnoszący Odwołanie nagrał. Sąd Pracy wysłuchał całej rozmowy przed rozpoczęciem posiedzenia sądu. Wnoszący Odwołanie opisał tę rozmowę w ten sposób, że Pan Crumley wciąż nękał go ze względu na religię i że był to dowód na jego "nie dotrzymanie umowy", którą zawarł z przełożonymi po wpłynięciu skargi, mianowicie, że nie będzie prosił Wnoszącego Odwołanie o stawianie się do pracy w soboty. Sąd Pracy nie przychylił się do interpretacji tej rozmowy przez Wnoszącego Odwołanie. Raczej potwierdziło to przyjacielski charakter rozmowy, podczas której żadna ze stron nie była pewna o którym dniu tygodnia mówiła, ani też o tym na który dzień tygodnia miała przypaść owa zmiana. Pan Crumley zaoferował Wnoszącemu Odwołanie pracę na zmianie następnego dnia, a Wnoszący Odwołanie ostatecznie powiedział, że tego nie zrobi, ponieważ była to sobota. Pan Crumley natychmiast to przyznał i absolutnie nic nie wskazuje na to jakoby Pan Crumley zareagował w przeciwny sposób. Sąd Pracy uznał, że atmosfera podczas rozmowy była bardzo przyjacielska i nie zauważono presji, która miałaby być wywierana na Wnoszącego Odwołanie, aby ten podjął się pracy w sobotę. Sąd Pracy uważa, że podczas rozmowy Wnoszący Odwołanie absolutnie nie uskarżał się na to, że oferowano mu pracę w sobotę. Sąd Pracy uważa, że nagranie rozmowy



telefonicznej pokazuje przyjacielską relację pomiędzy mężczyznami, co nie potwierdza argumentu Wnoszącego Odwołania, że Pan Crumley nękał go na każdym tle, nie tylko religijnym.

- (i) Sąd Pracy ustalił, że charakter działalności Pozwanego polegał na tym, że pracownicy sprzątający byli przydzielani do pracy w systemie zmianowym na różne dni w różnych godzinach i w różnych lokalizacjach, a rotacja zmian i personelu ulegała ciągłym zmianom. Sąd Pracy przyjął do wiadomości, że wśród obowiązków Pana Crumley-a było zapewnienie, że zmiany zostały przydzielone, ale czasami mogło dochodzić do nieporozumień. Sąd Pracy ustalił również, że Pan Crumley pracował pod szczególną presją w dniu 18 listopada 2016 r. w związku z nieuleczalną chorobą bliskiej osoby, nieobecnością pracowników będących na zwolnieniach lekarskich oraz fakt, że brakowało pracowników do objęcia zmian. Sąd Pracy przychylił się do dowodu Pana Crumley-a, że po prostu popełnił on błąd dzwoniąc do Wnoszącego Odwołanie z ofertą objęcia zmiany następnego dnia, która miała akurat przypaść na sobotę. Sąd Pracy nie uznał, że działanie Pana Crumley-a było ze szkodą dla Wnoszącego Odwołanie i uznał, że nie było to równoznaczne z nękaniami. Ponadto Sąd Pracy uznał, że to działanie nawet nie mogłoby urosnąć rangą do tego, aby było odebrane jako dyskryminacja ze względu na religię. Sąd Pracy również odrzucił argument Wnoszącego Odwołanie, że Pan Crumley nie dotrzymał pewnych ustaleń zawartych z przełożonymi po tym jak Wnoszący Odwołanie złożył skargę. Sąd Pracy stwierdził, że na żadnym etapie Wnoszący Odwołanie nie był faktycznie zobowiązany do pracy w szabat. Sąd Pracy również nie uznał faktu, jakoby Pan Crumley kiedykolwiek wywierał nacisk na Wnoszącego Odwołanie, aby to zrobił, a także nie zgodził się z tym, jakoby Pan Crumley źle zareagował na to w stosunku do Wnoszącego Odwołanie.
- (j) Sąd Pracy odrzucił argument Wnoszącego Odwołanie, że Pan Crumley nękał go ogólnie, a nie tylko na tle religijnym. Sąd Pracy uznał, że dwa argumenty, na których opierał się Wnoszący Odwołanie, mianowicie wpisy do dziennika oraz rozmowa telefoniczna nie potwierdzały tego, że był on nękanym na bieżąco przez Pana Crumley-a. W szczególności, Sąd Pracy odrzucił zarzut, że Pan Crumley traktował źle Wnoszącego Odwołanie od 2015 r., ponieważ Wnoszący Odwołanie przyznał, że był bardzo zaprzyjaźniony z Panem Crumley-em do lipca 2016 r, co potwierdzone jest nagraniem.
- (k) W listopadzie 2016 r. zaczęło się dochodzenie oraz postępowanie dyscyplinarne w związku z incydem z nożem.
- (l) Pan Crumley twierdził, że inni pracownicy byli świadkami wydarzenia. Pani Fry rozpoczęła dochodzenie poprzez przesłuchanie Pan Crumley-a oraz świadków, z których każdy potwierdził, że incydent z nożem miał miejsce.

Następnie rozmawiała z Wnoszącym Odwołanie, który powiedział, że dwóch z trzech świadków miało motyw, aby kłamać w tej sprawie. Wnoszący Odwołanie całkowicie zaprzeczył jakoby wydarzenie miało kiedykolwiek miejsce. Pani Fry zwróciła się ponownie do świadków w celu sprawdzenia uwag, które wniósł Wnoszący Odwołanie i wynikiem dochodzenia było to, że Pani Fry zaleciła podjęcie działań dyscyplinarnych przeciwko Wnoszącemu Odwołanie. Sąd Pracy nie stwierdził żadnego błędu w dochodzeniu przeprowadzonym przez Panią Fry.

- (m) Następnie Pani Mitchell prowadziła postępowanie dyscyplinarne. Rozmawiała ze wszystkimi zaangażowanymi stronami, rozpatrzyła dokumenty i zajęła się kwestiami poruszonymi przez Wnoszącego Odwołanie. Przedstawiła swoje procesy decyzyjne w dokumencie z dnia 10 lutego 2017 r. który zachowała w aktach i podjęła decyzję o zwolnieniu Wnoszącego Odwołanie. Sąd Pracy uznał, że Pani Mitchell rozważyła mniejsze sankcje i rozsądnie stwierdziła, że przeniesienie Wnoszącego Odwołanie nie byłoby właściwe, biorąc pod uwagę charakter zachowania i fakt, że został on już wcześniej przeniesiony z powodu agresywnego zachowania wobec przełożonych. Sąd Pracy uznał, że Pani Mitchell miała prawo, aby stwierdzić, że incydent miał miejsce i że był poważną sprawą sam w sobie. Sąd Pracy przychylił się do tego, że uznała ona, iż Wnoszący Odwołanie jest winny uchybienia i że miała uzasadnione podstawy, na których mogła oprzeć to przekonanie. Sąd Pracy uznał również, że w zaistniałych okolicznościach toczyło się rozsądne dochodzenie i że Wnoszący Odwołanie miał odpowiednią szansę na przedstawienie swojego spojrzenia na sprawę. Sąd Pracy uznał, że rozstrzygając w przedmiocie kary, doszła do rozsądnego wniosku postanawiając o zwolnieniu, a nie o nałożeniu niższej kary. Sąd Pracy uznał, że decyzja o zwolnieniu podjęta przez Panią Mitchell nie była niesprawiedliwa.
- (n) Sąd Pracy nie znalazł błędów materialnych w procesie odwoławczym. Krytyka Wnoszącego Odwołanie dotyczyła tego, że nie posiadał on pewnych dokumentów. Sąd Pracy odrzucił ten argument i przychylił się do dowodu Pani Bradley, mówiący o tym, że wysłała mu ona odpowiednie dokumenty. Wnoszący Odwołanie twierdził także, że nie miał sposobności "zweryfikować" dokumentów, przez co rozumiał fakt, że nie przejrzał wszystkich zeznań świadków z Panią Bradley, w celu porównania i sprawdzenia czy nie było żadnych rozbieżności. Sąd Pracy oddalił twierdzenie Wnoszącego Odwołanie, że było to niejako uchybieniem w postępowaniu. Pani Bradley potwierdziła decyzję o zwolnieniu i Sąd Pracy nie znalazł uchybień w procesie odwoławczym ani w decyzji, którą podjęła.
- (o) Sąd Pracy oddalił twierdzenie Wnoszącego Odwołanie, że jego zwolnienie było aktem dyskryminacji na tle jego religii, stwierdzając, że nic nie

wskazywało na to, że decyzja o zwolnieniu była czymś więcej niż decyzją opartą na informacjach zebranych w trakcie dochodzenia i postępowania dyscyplinarnego.

- (p) Sąd Pracy oddalił twierdzenie Wnoszącego Odwołanie o niekorzystnym traktowaniu jego osoby ze względu na fakt, że był on pracownikiem w niepełnym wymiarze czasu, twierdząc, że nie przedstawiono żadnego dowodu na niekorzystne traktowanie Wnoszącego Odwołanie i nie było żadnych dowodów na niechęć Pozwanego w stosunku do tego typu pracowników.

### **Podstawy odwołania**

[21] Zarzuty zawarte w odwołaniu Wnoszącego Odwołanie z dnia 21 maja 2018 r. są następujące:

- (i) Konieczność przejścia przez dwuetapowy proces decyzyjny Sądu Pracy.
- (ii) Pozwany ograniczył (Wnoszącemu Odwołanie) skuteczną obronę poprzez skuteczne nieujawnienie okoliczności faktycznych przez Pozwanego/ukrywanie dowodów; uniemożliwienie weryfikacji dowodów i weryfikacji protokołów z przesłuchania, kiedy odmówiono dowodów (Wnoszącemu Odwołanie).
- (iii) Sąd Pracy odmówił wyjaśnienia kwestii zaległych pieniędzy.

[22] Ponieważ Wnoszący Odwołanie jest stroną w sporze osobistym, której pierwszym językiem jest język polski, należy rozważyć wszystkie inne podstawy przedstawione przez Wnoszącego Odwołanie w jego różnych pismach w celu ustalenia, czy należałoby zezwolić na zmianę zarzutów odwołania i czy sąd ten powinien na podstawie zmienionego zarzutu uwzględnić odwołanie.

[23] Jedna z podstaw przedstawionych w pismach Wnoszącego Odwołanie odnosi się do zarzutu nieuczciwości proceduralnej w postępowaniu przed Sądem. Wnoszący Odwołanie utrzymywał, że

"Brytyjski Trybunał Pracy nie zgodził się na moją prośbę o pomoc tłumacza podczas moich ustnych zeznań i oparł swoją decyzję z dnia 20 kwietnia 2018 r. jedynie na moim pisemnym oświadczeniu napisanym przeze mnie w języku angielskim, zgodnie z moimi najlepszymi umiejętnościami."

Stwierdził również, że jego prośba o pomoc tłumacza podczas jego zeznań ustnych została odrzucona. Będziemy odnosić się do tych wniosków jako "niesprawiedliwość proceduralna".

## Zasady prawne

[24] Sąd ten określił zasady prawne mające zastosowanie w odniesieniu do nieuzasadnionego zwolnienia oraz art. 130 Rozporządzenia w sprawie wyłączeń grupowych (*ang. ERO*) w *Connolly przeciwko Western Health and Social Care Trust* w szczególności przez sędziego Gillen LJ w paragrafach od [28] (i) do (xvi).

[25] W tej sprawie zgodnie z art. 130(1) i (2) Ustawy z 1996 r. do Pozwanego należało ustalenie "przyczyny (lub, jeśli jest to więcej niż jedna, główna przyczyna zwolnienia" oraz że "odnosi się ona do zdolności lub kwalifikacji pracownika do wykonywania pracy, do której wykonywania był zatrudniony przez pracodawcę" lub "odnosi się do zachowania pracownika" lub jest "jakąś inną istotną przyczyną, która uzasadnia zwolnienie pracownika zajmującego stanowisko, które pracownik zajmował". Następnie, jeżeli Pozwany spełnił te wymogi, wówczas zgodnie z artykułem 130 ustęp 4 litera a) i b) "ustalenie, czy zwolnienie jest sprawiedliwe lub niesprawiedliwe (z uwzględnieniem powodu przedstawionego przez pracodawcę) (a) zależy od tego, czy w danych okolicznościach (w tym od wielkości i zasobów administracyjnych przedsiębiorstwa pracodawcy) pracodawca działał rozsądnie lub nierozsądnie traktując je jako wystarczający powód zwolnienia pracownika, oraz (b) zostanie ustalone zgodnie z zasadą słuszności i istotną charakterystyką sprawy". Widać, że po ustaleniu przyczyny zwolnienia Sąd Pracy w odniesieniu do art. 130 ust. 4 lit. b) powinien zadać sobie pytanie, czy przyczyna uzasadnionego zwolnienia ze skutkiem natychmiastowym powinna być zgodna z zasadą słuszności i istotną charakterystyką sprawy.

[26] Jak wyjaśniono w *Iceland Frozen Foods Ltd przeciwko Jones* [1983] ICR 17 .... Sąd Pracy musi rozważyć zasadność postępowania pracodawcy, a nie tylko to, czy (sędziowie Sądu Pracy) uważają zwolnienie za sprawiedliwe; (3) orzekając zasadność postępowania pracodawcy, Sąd Pracy nie może zastąpić swojej decyzji co do właściwego sposobu postępowania pracodawcy; (4) w wielu, choć nie we wszystkich, sprawach istnieje szereg rozsądnych reakcji na postępowanie pracownika, w ramach których jeden pracodawca może racjonalnie przyjąć jedno stanowisko, a drugi całkiem racjonalnie przyjąć inne; (5) rolą Sądu Pracy, w rozumieniu sędziów Sądu Pracy, jest ustalenie, czy w szczególnych okolicznościach każdej sprawy decyzja o zwolnieniu pracownika mieściła się w zakresie rozsądnych reakcji, które rozsądny pracodawca mógłby zastosować. Jeżeli zwolnienie mieści się w tym zakresie wówczas zwolnienie jest sprawiedliwe; jeżeli zwolnienie nie mieści się w tym zakresie wówczas jest niesprawiedliwe".

[27] Jednakże, chociaż Sąd Pracy nie może zastąpić swojej decyzji co do właściwego kierunku postępowania w odniesieniu do decyzji pracodawcy, nie oznacza to, że istnieje wymóg wykazania tak wysokiego stopnia nieracjonalności, że nic innego niż przewrotna decyzja o zwolnieniu może zostać uznana za nieuczciwą w rozumieniu art. 130 ust. 4. To nie jest prawo. W każdym przypadku powstaje

pytanie, czy Sąd Pracy uważa, że zachowanie pracodawcy mieści się w zakresie rozsądnych reakcji, zob. sprawa *Iceland Frozen Foods Ltd przeciwko Jones* na stronie 25.

[28] Jak stwierdzono we wniosku *Connolly* pełne zastosowanie ogólnego testu "nie wyklucza rozważenia mniejszej sankcji jako istotnego czynnika". Zazwyczaj ustalenie czy pracodawca postąpił rozsądnie lub nierozsądnie traktując powód zwolnienia jako wystarczający powód zwolnienia pracownika "zgodnie z zasadą słuszności i istotną charakterystyką sprawy", wymaga rozważenia, "czy niższa sankcja byłaby tą, którą rozsądnie myślący pracodawca zastosowałby do konkretnego uchybienia".

[29] Charakter poważnego uchybienia rozpatrywano w *Sandwell & West Birmingham Hospitals NHS Trust przeciwko pani A Westwood* [2009] UKEAT/0032/09/LA. Stwierdzono, że "pytanie o to, co jest poważnym wykroczeniem, musi być kwestią mieszaną: prawa i faktów...". Test prawny jest taki, że "poważne wykroczenie uzasadniające zwolnienie musi być równoznaczne z odrzuceniem umowy o pracę przez pracownika". Jest to "coś, co zostało zrobione przez pracownika, co w sposób dorozumiany lub wyraźny stanowi odejście od podstawowych warunków umowy" lub "zachowanie, które odrzuca umowę, uzasadniające natychmiastowe zwolnienie". W przypadku nieposłuszeństwa w sprawie *Laws przeciwko London Chronicle (Indicator Newspapers) Ltd* [1959] 1 WLR 698 na stronie 710 Evershed MR powiedział, że "nieposłuszeństwo musi mieć co najmniej taką cechę, że jest "umyślne": wiąże się (innymi słowy) z celowym lekceważeniem istotnych warunków umowy".

[30] W paragrafie [36] *Connolly* sędzia Deeny LJ, wydając wyrok większościowy tego sądu, zgodził się ze stwierdzeniami z *Harvey on Industrial Relations and Employment Law* [1550] - [1566], że zwolnienia za jedno pierwsze przestępstwo muszą wymagać, aby przestępstwo było "szczególnie poważne

[31] W *Connolly* sędzia Deeny LJ stwierdził, że ustalenie, jaka jest przyczyna zwolnienia, w przypadku, gdy jest to przedmiotem sporu, "może być zasadniczo lub w całości oceną faktów". Sędzia Deeny LJ stwierdził następnie, że "wyciągnięcie wniosku czy zwolnienie jest sprawiedliwe czy nieuczciwe, "zgodnie z zasadą słuszności i istotną charakterystyką sprawy", jak wymaga tego art. 130 ust. 4 lit. b), wydaje się wiązać z mieszaną kwestią prawną i faktyczną".

[32] Rola tego sądu w odniesieniu do ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd Pracy jest ograniczona. Odpowiednie zasady zostały określone przez Lorda Kerra w punktach [78] - [80] przy wydawaniu wyroku Supreme Court in *DB przeciwko Chief Constable of Police Service of Northern Ireland* [2017] UKSC 7. Lord Wilson stwierdził w *In re B (A Child)* [2013] 1 WLR 1911, paragraf [53], że "...jeśli sędzia rozpatrujący sprawę podjął decyzję w sprawie na podstawie głównych faktów, to tylko w rzadkich przypadkach, gdy wniosek był taki, że (i) nie było dowodów na jego poparcie, (ii) który opierał się na niezrozumieniu dowodów lub (iii) gdy żaden

rozsądny sędzia nie mógłby dojść do wniosku, a sąd apelacyjny by nie ingerował". *Mihail przeciwko Lloyds Banking Group* [2014] NICA 24 przy [27]; *McConnell przeciwko Police Authority for Northern Ireland* [1997] NI 253; *Carlson przeciwko Connor* [2007] NICA 55; *Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary and Assistant Chief Constable A H przeciwko Sergeant A* [2000] NI 261 przy 273.

## Dyskusja

[33] W pierwszej kolejności zajmiemy się przedstawionym przez Wnoszącego Odwołanie zarzutem nieuczciwości proceduralnej w postępowaniu przed Sądem Pracy.

[34] Z odpowiedzi otrzymanych od Pozwanego w dniu 12 lutego 2019 r. stwierdzono, że zarzuty te są nieprawdziwe pod względem faktycznym. Pozwany stwierdził, że Sędzia Murray pierwotnie opóźniła postępowanie i zapewniła odpowiednio wykwalifikowanego tłumacza ustnego, który był obecny przez cały czas trwania postępowania, także podczas ustnych wyjaśnień składanych przez Wnoszącego Odwołanie. Ponadto Sędzia Murray, z grzeczności musiała wielokrotnie powstrzymywać Wnoszącego Odwołanie od odpowiedzi na pytania, ponieważ obawiała się, że przerywał on tłumaczcę i w związku z tym nie pozwolił jej w pełni przetłumaczyć pytania lub odpowiedzi

[35] Odpowiedź Wnoszącego Odwołanie z dnia 21 lutego 2019 r. na twierdzenie o braku nieuczciwości proceduralnej była następująca:

“dlatego też, Powód/Wnioskodawca, prosi Sąd Apelacyjny Jej Królewskiej Mości, aby zwrócił uwagę na pierwsze ustne oświadczenia Powoda/Wnioskodawcy w sprawie Bogdan Szczesny Bury przeciwko Robinson Services, nr referencyjny sprawy: 29/17FET & 2797/17 w przedmiocie właściwości Sądu Pracy, w dniu 12 lutego 2018 r., nagrany materiał dźwiękowy z postępowania, kiedy pyta on Sędzię Sądu Pracy Murray “Tylko około 15 minut ustnych zeznań” - zanim pełnomocnik prawny Pozwanego przejdzie do zadawania pytań. Oczywiście, również na tym nagraniu dźwiękowym można usłyszeć odmowę Sędzi Sądu Pracy Murray. Pani Sinead Sharpe powinna to pamiętać.”

[36] Wnoszący Odwołanie składał wyjaśnienia przed Sądem Pracy. W odpowiedziach Wnoszący Odwołanie nie sugerował, że jego zeznania nie były przetłumaczone, z wyjątkiem być może okresu 15 minutowego, co nie jest całkowicie jasne. Ponadto w swojej odpowiedzi Wnoszący Odwołanie nie

sugerował, że Sędzia Murray wielokrotnie nie musiała z grzeczności powstrzymać Wnoszącego Odwołanie od odpowiedzi na pytania, gdyż obawiała się, że przeszkadzał on tłumacze i w związku z czym nie dawał jej szansy na całkowite przetłumaczenie pytań lub odpowiedzi. Uważamy, że każde z omiąć w jego odpowiedzi z dnia 21 lutego 2019 r. mogło być bardzo istotne i którekolwiek z nich mogło prowadzić nas do wniosku, że Wnoszący Odwołanie nie wykazał jakiegokolwiek nieuczciwości proceduralnej. Jednakże w celu upewnienia się, że nie doszło do nieporozumień z naszej strony, zwróciliśmy się do Sądu Pracy o udzielenie odpowiedzi na zarzuty dotyczące nieuczciwości proceduralnej.

[37] Sąd Pracy odpowiedział w następujący sposób:

"Wnioskodawcy zapewniono usługi tłumacza przez cały czas trwania rozprawy i wnioskodawca korzystał z usług tłumacza przez cały czas trwania rozprawy. Na żadnym etapie Sąd Pracy nie odmówił Wnioskodawcy prawa do skorzystania z usług tłumacza. Zarzut, że Wnioskodawcy odmówiono prawa skorzystania z usług tłumacza, jest zatem błędny pod względem faktycznym.

Podczas posiedzenia w sprawie ustalenia trybu dalszego postępowania, Wnioskodawca wyraził zgodę na wykorzystanie zeznań świadków i w związku z tym złożył dwa oświadczenia w języku angielskim. Przez cały czas trwania rozprawy miał ze sobą również kopię swoich oświadczeń w języku polskim.

Na początku rozprawy w dniu 12 lutego 2018 r. Wnioskodawca poprosił również o zgodę na powoływanie się podczas przesłuchania krzyżowego na kopię niektórych istotnych dokumentów, na których sporządził notatki w języku polskim i które przygotował przed rozprawą. Wniosek ten został przyjęty. Ponadto tłumacz tłumaczył wszystkie części dokumentów, do których się odwoływano podczas przesłuchania krzyżowego, zgodnie z wymogami Wnioskodawcy: w tej kwestii Sąd Pracy zezwolił Wnioskodawcy przejąć inicjatywę, gdyż oświadczył on, że rozumie język angielski i potrafi czytać dokumenty w języku angielskim, ale do zeznań ustnych potrzebuje usług tłumacza".

[38] Ujmując to najłagodniej, stwierdzamy, że Wnoszący Odwołanie nie dowiódł żadnej nieuczciwości proceduralnej. Gdyby podstawy odwołania zostały zmienione tak, aby obejmowały ten zarzut, oddalilibyśmy tę część odwołania.

[39] Wnoszący Odwołanie podniósł szereg zarzutów dotyczących ustawowych procedur stosowanych przez Pozwanego przed zwolnieniem go z pracy. Na przykład stwierdził, że "...Pozwany nigdy nie przedstawił oficjalnego oświadczenia (z uzasadnieniem), czy Wnioskodawca/Wnoszący Odwołanie był lub nie był

przedmiotem prześladowań ze strony personelu Pozwanego. W ten sposób Pozwany odmówił Wnioskodawcy/Wnoszącemu Odwołanie prawa do złożenia skargi". Wszystkie zarzuty dotyczące postępowań poprzedzających zwolnienie zostały rozpatrzone przez Sąd Pracy. Jak wskazaliśmy, rola tego sądu w odniesieniu do ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd Pracy jest ograniczona. Uwagi Wnoszącego Odwołanie w tym zakresie zostały skomentowane przez Pozwanego, który przedstawił jasną sekwencję wszystkich kroków podjętych przed zwolnieniem. Rozważyliśmy również odpowiedź Wnoszącego Odwołanie z dnia 21 lutego 2019 r. Zauważamy, że Sąd Pracy wziął pod uwagę fakt, że nie było formalnego rozstrzygnięcia skargi złożonej przez Wnoszącego Odwołanie. Nie znaleźliśmy żadnej winy w ustaleniach faktycznych poczynionych przez Sąd Pracy lub w zasadach prawnych, które zostały zastosowane w odniesieniu do dochodzeń prowadzonych przez Pozwanego, postępowania dyscyplinarnego lub postępowania odwoławczego.

[40] Kolejną potencjalną podstawą odwołania w pisemnym oświadczeniu Wnoszącego Odwołanie jest to, że procedura Pozwanego była niewłaściwa w tym znaczeniu, że „Pani Laura Fry nie przesłuchiwała innych członków personelu, którzy mogliby potwierdzić lub zaprzeczyć, że byli świadkami jak Noel Crumley śmiał się publicznie przez wiele miesięcy z religijności Wnioskodawcy/Wnoszącego Odwołanie, przykładowo zalecił mu aby ten zmienił religię na taką, która pozwalałaby mu pracować w piątkowe wieczory i soboty.”

W swojej odpowiedzi Pozwany twierdzi, że podczas dochodzenia Wnoszący Odwołanie nie udzielił żadnych informacji odnośnie jakichkolwiek świadków, którzy potwierdziliby uwagi rzekomo kierowane w jego stronę, a którym całkowicie zaprzeczył Pan Crumley. Sąd mógł zatem przychylić się do dowodów przedstawionych przez pana Crumley-a, a także dojść do wniosku, że dochodzenie nie zostało obarczone błędem.

[41] W pismach Wnoszącego Odwołanie poruszono wiele innych kwestii, które stanowią odwołanie od ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Pracy. Przykładowo w paragrafie 14 pkt. B jego dokumentu z dnia 21 lutego 2019 r. stwierdza się, że Wnoszący Odwołanie przedstawił wiarygodny dowód. Odpowiedź na pytanie czy dowód Wnoszącego Odwołanie był czy nie był wiarygodny zależy od Sądu Pracy, a nie indywidualnej oceny Wnoszącego Odwołanie. Ocena ta również nie leży w kompetencji tego sądu, który rozstrzyga jedynie w bardzo ograniczonych wyjątkach. Żaden z tych wyjątków nie ma zastosowania w tym przypadku. Uważamy, że każdy z dalszych potencjalnych powodów do odwołania jest bezpodstawny. Uważamy natomiast, że Sąd Pracy uważnie rozpatrzył wszystkie dowody, zarówno w postaci dokumentów, jak i ustne, i że doszedł do całkowicie odpowiednich ustaleń faktycznych bazując na tych dowodach. W istocie stwierdzono, że mimo zaprzeczeń ze strony Wnoszącego Odwołanie Pozwany miał prawo stwierdzić, że Wnoszący Odwołanie wymachiwał nożem w swojego



przełożonego. Następnie Sąd Pracy rozpatrzył każdy aspekt, który był związany z decyzją o zwolnieniu. Uważamy, że decyzja Sądu Pracy z dnia 20 kwietnia 2018 r. była jak najbardziej uzasadniona. Uważamy również, że Wnoszący Odwołanie nie dowiódł żadnego naruszenia prawa w orzeczeniu Sądu.

### **Wniosek**

[42] Oddalamy odwołanie.

[43] Wyrok ten został przetłumaczony na język polski, a jego tłumaczona kopia zostanie przekazana Wnoszącemu Odwołanie.

[44] Rozważymy, czy zarządzenie o kosztach powinno zostać wydane w okolicznościach, w których Pozwany nie uczestniczył w postępowaniu odwoławczym, z wyjątkiem przygotowania dokumentów Pozwanego.