

Sygn. akt VIII *Pa* 79/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 stycznia 2021 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Sędziowie:	Jarosław Klon del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 14 stycznia 2021r. w Gliwicach

sprawy z powództwa S. N.

przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Handlowemu (...)
z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odpłatę, odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 23 lipca 2020 r. **sygn. akt** VI P 722/18

1. oddala apelację;
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 795 zł (siedemset dziewięćdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym;
3. przyznaje ze Skarbu Państwa radcy prawnemu D. P. kwotę 510 zł (pięćset dziesięć złotych) powiększoną o 23% podatku VAT tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu.

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) sędzia Jarosław Klon

Sygn. akt VIII *Pa* 79/20

UZASADNIENIE

Powód S. N., po sprecyzowaniu powództwa, domagał się zasądzenia od pozwanej Przedsiębiorstwa Produkcyjno Handlowego (...) sp. z o.o. w G. kwoty 14 790 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez

wypowiedzenia; kwoty 9860 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odprawy za rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, tj. likwidacji stanowiska pracy; kwoty 7395 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 14 grudnia 2018 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie i wydania niewłaściwego świadectwa pracy; kwoty 120 000 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę doznaną w związku z rozstrojem zdrowia wywołanym przez mobbing; sprostowania wydanego przez pozwaną świadectwa pracy poprzez ustalenie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z dniem 6 grudnia 2018 r. za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

W uzasadnieniu złożonego pozwu powód podał, że będąc zatrudnionym u pozwanej, w dniu 20 listopada 2018 r. przebywał na płatnym urlopie. Z uwagi na nagłą sytuację osobistą złożył w zwyczajowo przyjęty u pozwanej wniosek o urlop, telefonując do E. G., zajmującej się urlopami, z prośbą o udzielenie urlopu na żądanie. E. G. wskazała, że nie przysługuje mu już płatny urlop i może jedynie zgłosić wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego, na który pracodawca musi wyrazić zgodę, a także, że przekaze ona pracodawcy prośbę powoda o udzielenie urlopu bezpłatnego. Brak informacji zwrotnej powód potraktował jako wyrażenie przez pracodawcę zgody na udzielenie urlopu w dniach od 21 listopada 2018 r. do 23 listopada 2018 r. W dniu 26 listopada 2018 r. powód stawił się w pracy z zamiarem przedłużenia urlopu bezpłatnego do 20 grudnia 2018 r. Wówczas został poinformowany przez pozwaną o chęci wypowiedzenia mu umowy o pracę, którego to powód nie przyjął, a następnie opuścił teren zakładu pracy, zdając klucze, kasetkę z pieniędzmi oraz telefon komórkowy. Powód zaprzeczył jakoby miał dokonać nieuprawnionego pobrania kluczy do pomieszczenia biurowego, a następnie ich porzucenia na terenie zakładu. Podkreślił, że zawsze odnosił się do współpracowników z należyтым szacunkiem, dbając o utrzymanie właściwych relacji wśród pracowników. Dalej wskazał, że pozwana nie wypłaciła mu odprawy, na którą się umówiła nawiązując z powodem stosunek pracy, a którą to umowę wypowiedziała z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy.

Zarządzeniem z 27 maja 2019 r. roszczenie powoda o zadośćuczynienie za krzywdę doznaną w związku z rozstrojem zdrowia wywołanym przez mobbing wyłączono do odrębnego rozpoznania i sprawa została przekazana do Sądu Okręgowego w Gliwicach.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana podała, że roszczenie powoda o wypłatę odprawy za likwidację jego stanowiska pracy jest bepodstawne, a przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika były uzasadnione. Podkreśliła, że powód nie nawiązał kontaktu z zarządem pozwanej, nie uzyskał zgody na swą nieobecność w pracy i nie stawiał się do pracy przez 3 dni, tj. od 21 listopada 2018 r. do 23 listopada 2018 r., co stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i co uzasadniało zwolnienie dyscyplinarne. Dalej pozwana wskazała, że powód dokonał zaboru kluczy do pomieszczenia biurowego pozwanej 26 listopada 2018 r. i porzucił je 27 listopada 2018 r. po rozmowie z zarządem pozwanej na terenie zakładu pozwanej, kiedy uzyskał informację o zamiarze pozwanej rozwiązania z nim umowy o pracę. Podkreśliła, że powód był skonfliktowany z pozostałymi pracownikami pozwanej w tym z U. T. i U. W. i współpraca z nim była utrudniona. Wszystko powyższe doprowadziło do utraty zaufania pozwanej do powoda jako pracownika.

Pismem z 12 sierpnia 2019 r., a następnie jednoznacznie na rozprawie 12 grudnia 2019 r. pełnomocnik powoda cofnął ze zrzeczeniem się roszczenia pozew w części, tzn. w zakresie roszczenia o zapłatę odszkodowania za naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie świadectwa pracy.

Wyrokiem z 23 lipca 2020 r. Sąd Rejonowy w Gliwicach (sygn. akt VI P 722/18) w pkt 1 umorzył postępowanie w zakresie roszczenia powoda o odszkodowanie w związku z niewydaniem w terminie i wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy, w pkt 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w pkt 3 zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 3000 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w pkt 4 przyznał od Skarbu Państwa na rzecz radcy

prawnego D. P. kwotę 1950 zł plus 23% podatku VAT tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu.

Sąd I instancji ustalił następujący stan faktyczny

Powoda łączyła z pozwaną umowa o pracę począwszy od 2013 r. Początkowo była to umowa na okres próbny, później na czas określony do 31 sierpnia 2015 r. i ponownie na czas określony do 31 sierpnia 2017 r. 31 sierpnia 2017 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od 1 września 2017 r. do 31 października 2018 r.

Pismem z 30 października 2017 r. pozwana wypowiedziała powodowi tę ostatnią umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upływał 31 stycznia 2018 r., wskazując jako przyczynę wypowiedzenia likwidację stanowiska pracy. Na podstawie porozumienia z 17 stycznia 2018 r. pracodawca wycofał powyższe wypowiedzenie umowy o pracę, a powód wyraził zgodę na to cofnięcie. Następnie powód zawarł z pozwaną umowę o pracę z 17 stycznia 2018 r., na czas określony od 1 lutego 2018 r. do 31 października 2018 r. Od 1 listopada 2018 r. powód został zatrudniony u pozwanej na czas nieokreślony na podstawie umowy o pracę z 30 października 2018 r. Jego miesięczne wynagrodzenie zasadnicze brutto wynosiło 4930 zł. Powód był zatrudniony na stanowisku menedżera sprzedaży. Świadczył pracę od poniedziałku do piątku w stałych godzinach od 7:00 do 15:00.

Od stycznia 2018 r. prezesem zarządu pozwanej jest J. K., która wcześniej prowadziła księgowość pozwanej spółki na podstawie umowy cywilno-prawnej. Członkiem zarządu jest P. P.. Poprzedni zarząd podjął decyzję o likwidacji spółki, a następnie decyzję o zawiązaniu spółki pracowniczej i kontynuacji działalności spółki, która obecnie jest spółką pracowniczą. Wszyscy pracownicy, w tym powód, otrzymali wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji zakładu pracy. Ci, którzy odeszli ze spółki otrzymali odprawę z tytułu zwolnień grupowych. Ci, którzy zdecydowali się zostać, w tym powód, takich odpraw nie otrzymali. Nowy zarząd żadnemu z pracowników, którzy chcieli zostać nie obiecywał odprawy z tytułu zwolnień grupowych, co nie miało by sensu skoro spółka dalej istniała.

Powód pracował w jednym biurze z U. W. zatrudnioną na stanowisku menedżera ds. marketingu i U. T. zatrudnioną w dziale marketingu. Początkowo ich relacje układały się dobrze, ale w dalszym okresie współpracy dochodziło pomiędzy nimi do pewnych nieporozumień.

U pozwanej jest zatrudniona E. G., która pracuje na stanowisku specjalisty ds. ekonomicznych. Ona w spółce nie zajmuje się sprawami kadrowymi. E. G. nie jest osobą kompetentną w sprawie udzielania urlopów i nie ma żadnych uprawnień do udzielania urlopów pracowniczych. Tymi sprawami po zmianie zarządu zajmuje się J. K.. Do końca 2018 r. E. G. przygotowywała ewidencję czasu pracy dla prezesa zarządu.

U pozwanej przyjęło się, że pracownik w razie chęci skorzystania z prawa do urlopu przygotowywał wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego na piśmie i przedkładał go do rozpoznania któremuś z członków zarządu pozwanej spółki jako pracodawcy. Dopiero w razie uzyskania zgody wniosek ten był przetwarzany przez E. G..

Powód w 2018 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym do 20 listopada 2018 r. włącznie. Do tego dnia wykorzystał już cały przysługujący mu urlop. W dniu 21 listopada 2018 r. nie stawił się do pracy o godzinie 7:00. W tym czasie przebywał w P., w związku z chorobą swojego wujka E. M.. O godzinie 9:00 rano powód skontaktował się telefonicznie z E. G.. Powód zgłosił w trakcie tej rozmowy chęć skorzystania z urlopu na żądanie. E. G. poinformowała powoda, że wykorzystał on urlop wypoczynkowy przysługujący mu w 2018 r. w pełnym wymiarze. Wówczas powód zgłosił chęć skorzystania z urlopu bezpłatnego. E. G. poinformowała powoda, że nie jest w tym zakresie osobą decyzyjną, a członek Zarządu P. P., jako osoba decyzyjna, nie znajduje się w tym momencie w biurze, ale przebywa w tym dniu na terenie zakładu pracy. Poinformowała powoda, że przekaze zarządowi informację o treści rozmowy telefonicznej. W trakcie rozmowy powód nie poprosił E. G. o podanie numeru telefonu bezpośrednio do któregośkolwiek z członków zarządu pozwanej. Tego dnia powód nie kontaktował się więcej z żadnym z pracowników lub członków zarządu pozwanej, nie złożył pismego wniosku o urlop bezpłatny, nie ustalił czy ma zgodę na urlop bezpłatny.

Powód nie było w pracy od 21 listopada 2018 r. do 23 listopada 2018 r. Na te dni nie złożył żadnego formalnego wniosku o urlop bezpłatny. W tym czasie powód nie kontaktował się z nikim z pracy, a zwłaszcza z członkami zarządu. Powód przyszedł do pracy dopiero 26 listopada 2018 r. na godzinę 9.00. Przekazał informację przedstawicielom pozwanej, że był u chorego wujka. Zarząd chciał w tym dniu jeszcze porozmawiać z powodem na temat jego nieobecności w pracy w poprzednich dniach, to jednak w pewnym momencie pod otrzymał telefon od mamy, że jego wujek zmarł. Po tym telefonie powód poszedł do swojego biura, a pani K. za nim nakazując mu zdać kasetkę i telefon służbowy. Powód po zdaniu tych rzeczy opuścił teren zakładu pracy pozwanej.

Powód stawiał się do pracy ponownie 27 listopada 2018 r. Tego dnia złożył dwa wnioski o udzielenie urlopu bezpłatnego: z dnia 21 listopada 2018 r. o udzielenie mu 3 dni urlopu bezpłatnego w terminie od 21 listopada 2018 r. do 23 listopada 2018 r. oraz z dnia 26 listopada 2018 r. o udzielenie mu 19 dni urlopu bezpłatnego w terminie od 26 listopada 2018 r. do 20 grudnia 2018 r. Powód nie mając informacji ze strony zarządu pozwanej spółki o wyrażeniu zgody na urlop bezpłatny w ww. okresie opuścił teren zakładu pracy i więcej już tam nie przyszedł.

W dniu 27 listopada 2018 r. na terenie zakładu pozwanej zaginął klucz do pomieszczenia biurowego. Stałą praktyką było pobieranie klucza na recepcji przez pracownika, który stawiał się pierwszy do pracy danego dnia. Taki pracownik pisemnie potwierdzał pobranie klucza. Na zakończenie dnia pracy ostatni opuszczający biuro pracownik zdawał klucz na recepcji, jednak zdanie klucza odbywało się już bez pisemnego potwierdzenia. Zdarzało się, że pracownik opuszczający zakład pracy jako ostatni zapominał zdać klucz, brak było osoby kontrolującej czy danego dnia klucz został zdany. W dniu 27 listopada 2018 r., po ujawnieniu braku klucza, kilku pracowników pozwanej zostało zaangażowanych w poszukiwania zaginionego klucza. U. W. udała się do swojego mieszkania wraz z U. T. w celu sprawdzenia, czy nie zabrała klucza omyłkowo do domu. Po powrocie na teren zakładu pracy znalazła klucz leżący na ziemi w niedalekiej odległości od biura, gdzie pracowała.

Pismem 4 grudnia 2018 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z 30 października 2018 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia z wyłącznej winy pracownika. Pismo zostało nadane do powoda pocztową przesyłką poleconą. Powód odebrał pismo osobiście 6 grudnia 2018 r. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na:

- 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniach 21 listopada 2018 r. – 3 grudnia 2018 r., pomimo niewyrażenia przez pracodawcę zgody na udzielenie pracownikowi urlopu bezpłatnego;
- 2) pobraniu kluczy do pomieszczenia biurowego, a następnie ich wyrzuceniu na terenie przedsiębiorstwa pracodawcy, co naraziło pracodawcę na ryzyko utraty mienia i szkodę;
- 3) powodowaniu konfliktów w miejscu pracy poprzez niewłaściwe odnoszenie się do innych pracowników, polegające w szczególności na aroganckim i opryskliwym zachowaniu się;
- 4) utracie przez pracodawcę zaufania spowodowanej powyższymi zachowaniami.

Pismo zostało podpisane przez Prezesa Zarządu pozwanej J. K. i członka Zarządu pozwanej P. P..

W tym samym dniu pozwana przesłała powodowi pismo o braku wyrażenia zgody na urlop bezpłatny w okresach, które powód wskazał w złożonych w dniu 27 listopada 2018 r. wnioskach.

W dniu 2 stycznia 2019 r. pozwana wystawiła powodowi świadectwo pracy w którym wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody z: akt osobowych powoda, odpisu skróconego aktu zgonu E. M. (k. 106), zeznań świadków: U. W., E. G., U. T. (e-protokół z 7 listopada 2019 r.), E. N., R. W. (e-protokół z 12 grudnia 2019 r.), przesłuchania stron (e-protokół z 13 lutego 2020 r.).

W powyższym zakresie Sąd I instancji uznał okoliczności sprawy za wszechstronnie wyjaśnione w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe, w szczególności o zeznania zawnioskowanych świadków, przesłuchanie stron i przedłożoną przez pozwaną do akt sprawy dokumentację, w tym w szczególności akta osobowe powoda. Sąd Rejonowy dał wiarę przesłuchanym w sprawie świadkom, uznając ich zeznania za logiczne, spójne i zgodne ze sobą.

Sąd Rejonowy nie oparł się na zeznaniach świadka J. S., wskazując że świadek nie posiadał informacji o okolicznościach istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd I instancji nie dał wiary twierdzeniom przedstawicieli pozwanej, że już w dniu 26 listopada 2018 r. pozwana ustnie rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, ponieważ gdyby tak faktycznie było, czemu powód konsekwentnie zaprzeczył, to po pierwsze – pozwana nie wysłałaby powodowi pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia i to datowanego na dzień 4 grudnia 2018 r, a po drugie – w piśmie tym wskazano jako jedną z przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy do 3 grudnia 2018 r. włącznie.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie.

Na wstępie rozważań prawnych Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że ostatecznie powód domagał się odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę, sprostowania świadectwa pracy oraz zasądzenia kwoty tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę z powodu likwidacji stanowiska pracy powoda. Zaś oś sporu między stronami sprowadzała się do tego, czy powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy, przytaczając treść art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 30 § 4 k.p., wskazał że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, a w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca to rozwiązanie. Dalej Sąd Rejonowy wyjaśnił, że przyczyna uzasadniająca zwolnienie dyscyplinarne musi być prawdziwa i konkretna, a zatem zrozumiała dla pracownika. Natomiast w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dokonane zostało z naruszeniem przepisów o ich rozwiązywaniu pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie zgodnie z art. 56 § 1 k.p. Dodał też, że to na pracodawcy – w świetle art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. – spoczywa ciężar dowodzenia, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę w omawianym trybie było prawidłowe.

Sąd I instancji zwrócił uwagę, że naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika, zaś ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy.

W ocenie Sądu Rejonowego rozwiązanie z powodem umowy o pracę spełnia wymogi formalne przewidziane Kodeksem pracy.

Sąd I instancji uznał, że pierwsza ze wskazanych powodowi przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia – nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy – jest konkretna, prawdziwa i w pełni uzasadniona. Sąd I instancji doszedł do przekonania, że zachowanie powoda nosiło znamiona winy co najmniej w stopniu rażącego niedbalstwa a ponadto pozwana wykazała wystarczająco, że zachowanie powoda było bezprawne. Sąd Rejonowy zaznaczył, że powód 21 listopada 2018 r. zgłosił telefonicznie E. G. chęć otrzymania urlopu bezpłatnego, bez upewnienia się czy pracodawca wyrazi zgodę na taki urlop, a także bez złożenia pisemnego wniosku w tym dniu w tym zakresie. Co więcej, powód nie skontaktował się w tym dniu, ani w dwóch kolejnych dniach z osobą władną udzielić mu takiego urlopu, poprzestając na telefonicznym poinformowaniu jednego z pracowników pozwanej o zamiarze skorzystania z urlopu bezpłatnego, który to pracownik nie zajmował się akceptowaniem wniosków urlopowych, o czym poinformował powoda w trakcie rozmowy. Powód nie podjął żadnej kolejnej próby kontaktu z pracodawcą, ani też nie

upewnił się czy złożony przezeń ustnie wniosek został pozytywnie rozpatrzony przez pracodawcę. Wreszcie, powód podjął próbę kontaktu z pozwaną dopiero o godzinie 9:00, podczas gdy w dniu 21 listopada 2018 r. rozpoczynał pracę o godzinie 7:00, przebywając w tym czasie w miejscowości oddalonej od siedziby pozwanej o przeszło 300 km.

W ocenie Sądu Rejonowego zachowanie powoda z 21 listopada 2018 r. można zakwalifikować jako nagłe i niespodziewane porzucenie pracy, które mogło doprowadzić do dezorganizacji pracy pozwanej spółki.

Sąd Rejonowy zaakcentował, że skorzystanie przez pracownika z przywileju urlopu nie jest możliwe bez uprzedniej zgody pracodawcy, a w okolicznościach niniejszej sprawy powód do 20 listopada 2018 r. włącznie wykorzystał cały przysługujący mu za 2018 r. urlop wypoczynkowy (w tym 4 dni urlopu na żądanie), co nie było okolicznością przez niego kwestionowaną.

Zgodnie natomiast z art. 174 § 1 k.p. na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego, co oznacza, że wniosek pracownika musi zostać złożony na piśmie, pracodawca nie jest takim wnioskiem związany, a rozpoczęcie korzystania z takiego urlopu możliwe jest dopiero po zaakceptowaniu przez pracodawcę wniosku. Sąd Rejonowy podkreślił, że w niniejszej sprawie do takiej sytuacji nie doszło, albowiem powód nie stawiał się do pracy o godzinie 7:00 w dniu 21 listopada 2018 r. bez usprawiedliwienia. Taka sama sytuacja miała miejsce w kolejnych dniach tj. 22 i 23 listopada 2018 r. i w kolejnych dniach po złożeniu na piśmie wniosku o udzielenie mu zgody na urlop bezpłatny bez otrzymania takiej zgody i oczekiwania na jej otrzymanie.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, powołując się na orzecznictwo, że nieobecność w pracy pracownika po zawiadomieniu pracodawcy, że będzie korzystał z urlopu wypoczynkowego, bez oczekiwania na decyzję o udzieleniu mu urlopu, jest nieobecnością nieusprawiedliwioną, która może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W ocenie Sądu I instancji ww. zachowanie powoda było niedopuszczalne i uzasadniało skorzystanie przez pozwaną z trybu rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Powód nie mając żadnej informacji czy pozwana wyraziła mu zgodę na urlop bezpłatny miał obowiązek niezwłocznie stawić się w pracy, czego jednak nie uczynił. Ciężko naruszając swój podstawowy obowiązek pracowniczy, powód niewątpliwie wypełnił dyspozycję normy art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W ocenie Sądu I instancji pozostałe wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny tego rozwiązania nie zostały przez pozwaną wykazane, a także nie stanowiły ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu Rejonowego okoliczność, by to powód był osobą odpowiedzialną za zagubienie kluczy na terenie zakładu pracy pozwanej w dniu 27 listopada 2018 r. nie została wykazana, albowiem sam fakt, że powód w tym dniu przebywał na terenie zakładu pozwanej nie jest w żadnym razie okolicznością wystarczającą do przyjęcia, że to właśnie powód był w posiadaniu zaginionych kluczy.

Z kolei co do konfliktowości ze współpracownikami, co zostało powodowi wskazane jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że przyczyna ta jest zbyt ogólnikowa, a pozwana nie wskazała żadnych konkretnych faktów i dat ich zaistnienia, aby można było ocenić czy faktycznie miały one miejsce a tym samym czy pozwana dochowała terminu 1 miesiąca od momentu powzięcia informacji o tych okolicznościach.

Odnosząc się do ostatniej z przyczyn wskazanych w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. utraty zaufania pracodawcy do pracownika, Sąd I instancji nie zgodził się, by utrata zaufania pracodawcy do pracownika stanowiła przyczynę leżącą po stronie pracownika.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z aprobowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartym w pkt 1 wyroku z 5 października 2005 r. (I PK 65/05), które w drodze analogii może mieć zastosowanie również do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, nie narusza przepisów o wypowiedaniu umów o pracę (art. 30 k.p.

w związku z art. 45 § 1 k.p.) uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę, w którym wskazano dwie przyczyny wypowiedzenia, gdy jedna z nich okaże się nieuzasadniona (nie uzasadnia wypowiedzenia).

W ocenie Sądu Rejonowego roszczenie powoda o odprawę również nie zasługiwało na uwzględnienie, ponieważ prawo do odprawy przysługuje pracownikowi wyłącznie w razie rozwiązania z nim umowy o pracę z przyczyn nietyczących pracownika, a za taką sytuację w żadnym wypadku nie można uznać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jak w niniejszej sprawie. Twierdzenia powoda, jakoby powinien otrzymać odprawę dlatego, że pismem z 30 października 2017 r. rozwiązano z nim umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy nie znalazły aprobaty Sądu I instancji, który wskazał, że wypowiedzenie zostało cofnięte na mocy porozumienia zawartego z powodem, na które to cofnięcie powód wyraził zgodę. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że w związku z cofnięciem wypowiedzenia należy traktować powyższą sytuację tak, jakby nigdy nie doszło do zaktualizowania się przesłanek uzasadniających wypłatę powodowi odprawy pieniężnej. Sąd I instancji uznał, że w tym zakresie powództwo należało oddalić jako bezpodstawne.

Zdaniem Sądu Rejonowego ostatecznie z roszczeń powoda – żądanie sprostowania świadectwa pracy poprzez ustalenie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z dniem 6 grudnia 2018 r. za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę – nie zasługiwało na uwzględnienie, a to z uwagi na fakt, że jest przedwczesne. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że umowa o pracę łącząca strony została rozwiązana przez pozwaną bez wypowiedzenia z winy powoda i rozwiązanie to było w pełni uzasadnione, zaś zgodnie z art. 97 § 3 k.p. dopiero jeżeli z orzeczenia sądu wynika, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest zobowiązany zamieścić informację w świadectwie pracy, że rozwiązanie nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy ustalił, że rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia było uzasadnione, i tym samym orzekł jak w pkt 2 wyroku.

Mając na uwadze fakt, że powód ostatecznie cofnął pozew ze zrzeczeniem się roszczenia w zakresie roszczenia o odszkodowanie w związku z niewydaniem w terminie i wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy, Sąd I instancji w tym zakresie – na podstawie art. 203 k.p.c. w zw. z art. 355 k.p.c. – umorzył postępowanie.

O kosztach zastępstwa procesowego strony pozwanej Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1,2,3 w związku z §2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 265).

O kosztach pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu Sąd orzekł na podstawie § 15 ust. 1 pkt 1,2,3 w związku z §8 pkt 5 i § 4 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 18).

Z powyższym wyrokiem nie zgodził się powód, zaskarżając go w części, tj. co do pkt 2, 3 i 4. Wniósł apelację, w której wyrokowi Sądu Rejonowego zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania, tj.:

1) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., w zw. z art. 6 k.c., w zw. z art. 232 k.p.c., które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a to przez:

a) niedokonanie w sprawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, nie dania wiary zeznaniom powoda w zakresie przyjętego u pozwanej zwyczaju zgłaszania i udzielania urlopów pracownikom oraz pozytywnego rozpatrzenia przez pozwaną złożonego ustnie wniosku powoda o udzielenie bezpłatnego urlopu w dniach od 21 listopada 2018 r. do 23 listopada 2018 r. oraz od 26 listopada 2018 r. do 20 grudnia 2018 r. i stwierdzenie na tej podstawie, że doszło do nagłego i niespodziewanego porzucenia pracy przez powoda w dniu 21 listopada 2018 r., które mogło doprowadzić do dezorganizacji pracy pozwanej, a tym samym błędnego przyjęcia, że ziszcza się przesłanka dająca podstawę ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych skutkujących rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracownika;

b) niedokonanie w sprawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, nie dania wiary zeznaniom powoda, że nie doszło do skutecznego cofnięcia wypowiedzenia w zakresie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika w zakresie odprawy pieniężnej, tym samym jej zapłata była uzasadniona;

c) przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów w wyniku poczynienia ustaleń sprzecznych z zebranych w sprawie materiałem dowodowym, sprzecznie z zasadami doświadczenia życiowego oraz logicznego rozumowania, w szczególności poprzez uznanie, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych poprzez porzucenie pracy, podczas gdy w rzeczywistości powód złożył pracodawcy wniosek w zwyczajowo przyjęty u pracodawcy sposób;

2) sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych z treścią zebranego materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że:

a) u pozwanej nie obowiązywała praktyka ustalonego zgłaszania wniosku urlopowego przez pracowników oraz braku konieczności zwrotnego potwierdzenia jego udzielenia;

b) pozwana nie wyraziła zgody na bezpłatny urlop powoda, a powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych poprzez porzucenie pracy, podczas gdy w rzeczywistości powód złożył pracodawcy ustny wniosek w zwyczajowo przyjęty u pracodawcy sposób, na który pracodawca również wyraził zgodę w sposób u niego przyjęty, tj. nie wyraził sprzeciwu;

c) doszło do skutecznego cofnięcia wypowiedzenia na mocy porozumienia zawartego pracodawcy z pracownikiem w zakresie wypłaty odprawy pieniężnej, podczas gdy w rzeczywistości zgodnym zamiarem stron była chęć zapłaty odprawy pieniężnej powodowi, a sama treść porozumienia nie dotyczyła kwestii wypłaty samej odprawy;

3) poprzez niezastosowanie art. 102 k.p.c., mającego wpływ na wynik sprawy, skutkującym obciążeniem powoda zwrotem kosztów zastępstwa procesowego, pomimo zaistnienia szczególnych przesłanek pozwalających w szczególności uzasadnionych przypadkach na zasądzenie od strony przegranej tylko części kosztów lub nieobciążanie go w ogóle kosztami, w sytuacji gdy roszczenie powoda było usprawiedliwione co do zasady oraz z uwagi na osobistą i majątkową sytuację powoda;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, a dokładnie:

1) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że doszło do spełnienia przesłanek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez nieusprawiedliwioną nieobecność powoda w pracy;

2) art. 22 § 1 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że doszło do naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych przejawiających się niestawiennictwem powoda w pracy po zakończeniu urlopu;

3) art. 174 § 1 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że nie doszło do ziszczenia się przesłanek udzielenia powodowi bezpłatnego urlopu przez pozwaną, podczas gdy zasady udzielania pracownikom pozwanej urlopów zostały u pozwanej uregulowane w korzystniejszy niż gwarantują to przepisy kodeksu pracy, a w rzeczywistości pracownik i pracodawca zgodnie porozumieli się w przedmiotowym zakresie;

4) art. 8 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie jakoby nie zaistniały przesłanki do wypłaty odprawy, kiedy w rzeczywistości strony ustnie uzgodniły, że porozumienie nie obejmuje kwestii wypłaty samej odprawy.

W związku z powyższym strona powodowa wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonym zakresie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonym zakresie i orzeczenie co do istoty sprawy przez zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty:

- 14 790 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia;
- 9860 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odprawy za rozwiązanie umowy o pracę zawartej 17 stycznia 2018 r. przez pozwanego z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, tj. likwidacji stanowiska pracy;
- obciążenie pozwanej kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych, za obie instancje;
- w przypadku oddalenia apelacji o przyznanie od Skarbu Państwa na rzecz pełnomocnika powoda kosztów nieopłacone pomocy prawnej z uwagi na brak zapłaty w całości, jak i w części opłaty w tym zakresie.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwana odniosła się szczegółowo do zarzutów apelacji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja powoda jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Sąd I instancji przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe i na jego podstawie ustalił prawidłowo stan faktyczny. Ustalenia te Sąd Okręgowy podziela i przyjmuje za własne, co oznacza, że zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu Odwoławczego. Stanowisko takie zostało zaprezentowane przez Sąd Najwyższy w wyroku z 5 listopada 1998 r. (sygn. I PKN 339/98, OSNP 1999/24/776). Zarzuty apelacji są – w ocenie sądu II instancji – chybione.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutów dotyczących naruszenia prawa procesowego.

Nie doszło do naruszenia przepisów art. 233 § 1 k.p.c., ani też art. 227, czy art. 232 k.p.c.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z 14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713).

Zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy, i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z 3 września 1969r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Sąd Rejonowy przy ocenie dowodów nie przekroczył zasady swobodnej oceny dowodów. Dowody zostały ocenione wszechstronnie, z zachowaniem zasad logiki i doświadczenia życiowego. W pisemnym uzasadnieniu orzeczenia sąd I instancji wskazał jakie poczynił ustalenia, na jakich dowodach się oparł, jakim dowodom odmówił wiarygodności oraz precyzyjnie wyjaśnił prawną podstawę rozstrzygnięcia. Z kolei apelacja powoda jest jedynie polemiką ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy.

Sąd II instancji nie dopatrył się błędu przy ocenie zeznań świadków w osobach pracowników pozwanej dokonanej przez Sąd Rejonowy. Należy wskazać, że wszyscy ci świadkowie zeznawali zgodnie, jednomyślnie opisywali panujące u pozwanego pracodawcy zasady i jednoznacznie wyjaśnili, że w zakładzie pracy nie funkcjonował – jak twierdził powód – zwyczaj udzielania urlopów przez telefon. Ich zeznania w tym zakresie były też zbieżne z wyjaśnieniami przesłuchiwanych w imieniu pozwanej członków zarządu pozwanej, a jedyną osobą, która twierdziła, że pozwana dopuszczała możliwość zgłaszania urlopów telefonicznie, był w istocie powód. Nie sposób zatem zarzucić jakiegokolwiek uchybienia sądowi I instancji w ocenie ww. dowodów.

Wobec powyższego, sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń, zgodnie z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, że u pozwanej nie obowiązywała praktyka ustnego udzielania urlopów oraz braku konieczności zwrotnego potwierdzania ich udzielenia.

W konsekwencji – w ocenie Sądu Okręgowego – sąd I instancji trafnie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy i prawidłowo ustalił, że zachowanie powoda z 21 listopada 2018 r., polegające na telefonicznym poinformowaniu pracownicy pozwanego pracodawcy o zamiarze skorzystania z urlopu bezpłatnego, a następnie – bez oczekiwania na akceptację pracodawcy – nie stawienie się do pracy przez kolejne dni, można zakwalifikować jako nagłe i niespodziewane porzucenie pracy, które mogło doprowadzić do dezorganizacji pracy pozwanej spółki.

Słusznie również zwrócił uwagę Sąd Rejonowy, że nieobecność w pracy pracownika po zawiadomieniu pracodawcy, że będzie korzystał z urlopu wypoczynkowego, bez oczekiwania na decyzję o udzieleniu mu urlopu, jest nieobecnością nieusprawiedliwioną, która może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W przedmiotowej sprawie sąd II instancji podziela zatem w całej rozciągłości stanowisko Sądu Rejonowego, zgodnie z którym zachowanie powoda było niedopuszczalne i uzasadniało skorzystanie przez pozwaną z trybu rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, albowiem powód swoją nieusprawiedliwioną nieobecnością ciężko naruszył swój podstawowy obowiązek pracowniczy, czym niewątpliwie wypełnił dyspozycję normy art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Użyte przez ustawodawcę w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęcie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" zawiera trzy elementy składowe, tj. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie obowiązku podstawowego), naruszenie albo (poważne) zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie, obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Oznacza to zatem, że są to elementy zarówno o charakterze subiektywnym (związane z nastawieniem pracownika), jak obiektywnym (skupiający uwagę na zagrożeniu lub naruszeniu interesów zatrudniającego) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2017 r., II PK 14/16, LEX nr 2270897).

Należy zgodzić się też ze stwierdzeniem Sądu Rejonowego, iż zachowanie powoda nosiło znamiona winy co najmniej w stopniu rażącego niedbalstwa, a nadto pozwana wykazała wystarczająco, że zachowanie powoda było bezprawne. Zatem pierwsza ze wskazanych powodowi przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia – nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy – jest konkretna, prawdziwa i w pełni uzasadniona.

Sąd Okręgowy wskazuje przy tym, że z punktu widzenia zasadności rozwiązania umowy o pracę w ww. trybie wystarczającym jest, że co najmniej jedna z tych przyczyn, o ile pracodawca wskazał ich kilka, jest uzasadniona i prawdziwa.

Wobec powyższego, Sąd II instancji nie dopatrył się naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego w postaci art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ani też art. 22 § 1 k.p., czy art. 174 § 1 k.p.

Słusznie zatem Sąd Rejonowy nie zasądził na rzecz powoda odszkodowania na podstawie art. 56 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy podziela również stanowisko sądu I instancji co do bezzasadności roszczenia powoda o odprawę. Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał, że prawo do odprawy przysługuje pracownikowi wyłącznie w razie rozwiązania z

nim umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, zaś w przedmiotowej sprawie powód został zwolniony dyscyplinarnie z jego winy. Trafnych ustaleń dokonał też Sąd Rejonowy, wskazując, że co prawda pismem z 30 października 2017 r. rozwiązano z powodem umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy, jednakże wypowiedzenie zostało cofnięte na mocy porozumienia zawartego z powodem, na które to cofnięcie powód wyraził zgodę. Sąd II instancji zgadza się z oceną prawną sądu I instancji, zgodnie z którą w związku z cofnięciem wypowiedzenia należy traktować powyższą sytuację tak, jakby nigdy nie doszło do zaktualizowania się przesłanek uzasadniających wypłatę powodowi odprawy pieniężnej.

Wobec powyższego, zdaniem Sądu Okręgowego, zarzuty apelacji dotyczące naruszenia art. 8 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników okazały się bezzasadne.

W ocenie sądu II instancji nie zasługuje również na uwzględnienie wskazany przez powoda zarzut naruszenia przez sąd I instancji art. 102 k.p.c.

Sąd Okręgowy wskazuje, że zgodnie z art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Powyższy przepis stanowi wyjątek od reguły ponoszenia kosztów procesu przez stronę przegrywającą.

Należy podkreślić, że sąd nie jest zobligowany do zastosowania art. 102 k.p.c. ale posiada taką możliwość, po rozważeniu całokształtu okoliczności sprawy. Sądy posiadają bowiem swobodę kształtowania orzeczeń o kosztach procesu, a więc i kosztach zastępstwa procesowego, samodzielnie decydują czy na gruncie konkretnej sprawy zachodzą owe "szczególne okoliczności" o jakich mowa w powoływanym wyżej przepisie, pozwalające na odstąpienie od obciążania strony przegrywającej kosztami postępowania.

W postanowieniu z dnia 24 października 2013r. sygn. IV CZ 61/13 (LEX nr 1389013) Sąd Najwyższy wskazał, iż hipoteza przepisu art. 102 k.p.c., odwołująca się do występowania "wypadków szczególnie uzasadnionych", pozostawia sądowi orzekającemu swobodę oceny, czy fakty związane z przebiegiem procesu, jak i dotyczące sytuacji życiowej strony, stanowią podstawę do nieobciążania jej kosztami procesu.

W ugruntowanym w tym zakresie orzecznictwie Sąd Najwyższy wskazał również, że „zastosowanie przez sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu jak i fakty leżące na zewnątrz procesu zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego” (vide postanowienie z 14 stycznia 1974r., II CZ 223/73, LEX nr 7379, postanowienie Sądu Najwyższego z 13 października 1976r. sygn. IV Pz 61/76, LEX nr 7856, postanowienie Sądu Najwyższego z 16 lutego 1981r. sygn. IV Pz 11/81, LEX nr 8307, postanowienie Sądu Najwyższego 17 kwietnia 2013r. V CZ 132/12, LEX nr 1341732.

Ocena czy zaistniały przesłanki do zastosowania instytucji z art. 102 k.p.c. należy do sądu rozpoznającego sprawę i orzeczenie to podlega zmianie w wyniku weryfikacji instancyjnej jedynie w wyjątkowych wypadkach. Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z dnia 29 października 2015r., sygn. akt: ACa 496/15 „Kwestia zastosowania art. 102 k.p.c. pozostawiona jest orzekającemu sądowi z odwołaniem się do jego kompetencji, bezstronności, doświadczenia i poczucia sprawiedliwości. Ocena w tym zakresie ma charakter dyskrecjonalny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem oraz oceną okoliczności i może być podważona przez sąd wyższej instancji w zasadzie jedynie wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa” (Legalis nr 1435257).

Sąd Okręgowy nie widzi podstaw do zmiany postanowienia Sądu I instancji w przedmiocie rozstrzygnięcia o kosztach postępowania. Sąd Okręgowy nie dopatrył się zaistnienia szczególnie uzasadnionych wypadków pozwalających na

skorzystanie z art. 102 k.p.c. Powód przegrał sprawę, zatem zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 k.p.c. ponosi koszty procesu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy oddalił apelację na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 10 ust 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2, 3 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz. 1804 ze zm.).

O kosztach pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu w postępowaniu apelacyjnym sąd orzekł na podstawie § 16 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 15 ust. 1 pkt 2 i 3 w zw. z § 8 pkt 4 i § 4 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 68).

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) sędzia Jarosław Klon