

sygn. akt VII Pa 145/16, VII Pz 76/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 stycznia 2017 r.

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

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie: SSR del. Dorota Michalska

SSO Zbigniew Szczuka

Protokolant: Małgorzata Nakielska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 stycznia 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa E. R.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

o wynagrodzenie, dodatki do wynagrodzenia i odsetki

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 20 lipca 2016 r., sygn. VI P 13/15

oraz na skutek zażalenia strony pozwanej na postanowienie zawarte w punkcie II zaskarżonego wyroku

1. oddala apelację,
2. oddala zażalenie strony pozwanej,
3. nie obciąża powódki E. R. kosztami procesu poniesionymi przez pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w postępowaniu w instancji odwoławczej.

SSO Zbigniew Szczuka SSO Marcin Graczyk SSR del. Dorota Michalska

Sygn. VII Pa 145/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 20 lipca 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo E. R. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o wynagrodzenie, dodatki do wynagrodzenia i o odsetki. Jednocześnie w pkt. 2 wyroku Sąd Rejonowy nie obciążył powódki E. R. kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną, a w pkt. 3 nieuiszczone koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

W pozwie z dnia 5 stycznia 2015 r. (data prezentaty) E. R. wniosła

o zasądzenie od pozwanego (...) Spółki z o.o. z siedzibą w W. kwoty w wysokości 4.080,00 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia wraz z odsetkami od wyrównania wynagrodzenia za grudzień 2012 r., uzupełnienia wszystkich dodatków

do wynagrodzenia za okres od grudnia 2011 r. do grudnia 2012 r. wraz z odsetkami oraz o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu. Ostatecznie na datę zamknięcia rozprawy powódka wносиła ostatecznie o zasądzenie kwoty w wysokości 6.216,17 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi od poszczególnych kwot zgodnie z załączoną do pisma z dnia 28 stycznia 2016 r. tabelą do dnia zapłaty, poczynszy od dnia 11 grudnia 2011 r. Dodatkowo powódka wniosła o zasądzenie kwoty w wysokości 2.000,00 zł brutto tytułem premii za 2011 oraz 2012 rok.

Strona pozwana uznała ostatecznie powództwo do kwoty w wysokości 41,74 zł od wyrównania wynagrodzenia za grudzień 2012 r., które są należne za okres od dnia 11 stycznia 2013 r. do dnia 6 grudnia 2013 r., a także uznała powództwo do kwoty w wysokości 994,34 zł wraz z ustawowymi odsetkami, tj. w części dotyczącej kwoty należnej z tytułu premii motywacyjnej (podstawowej i dodatkowej) za miesiąc wrzesień 2011 r. Ponadto strona pozwana zmodyfikowała stanowisko procesowe dotyczące odsetek z tytułu wynagrodzenia za grudzień 2012 r. zawarte w uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podnosząc, iż wyrównanie płacy zasadniczej wraz z dodatkami powinno być dokonane za grudzień 2011 r., a nie za grudzień 2012 r., w związku z czym powinna zostać wyrównana kwota 86,53 zł brutto, a nie kwota 355,13 zł brutto. Wniosła również o oddalenie powództwa w pozostałym zakresie.

E. R. od dnia 9 lutego 2009 r. była zatrudniona w pozwanej spółce na stanowisku motorniczego. W dniu 14 września 2011 r. doszło do kolizji tramwaju prowadzonego przez powódkę z innym tramwajem. Uszkodzeniu uległy 2 wagony tramwajowe, których koszt naprawy został oszacowany na kwotę w wysokości 18.681,50 zł. Pozwany (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w ramach postępowania likwidacyjnego otrzymał od ubezpieczyciela odszkodowanie za powstałe szkody.

Decyzją z dnia 19 września 2011 r., na podstawie art. 108 § 2 k.p. wobec powódki została zastosowana kara pieniężna za niezachowanie przepisów BHP w ruchu drogowym i doprowadzenie do kolizji typu „wóz w wóz” w dniu 14 września 2011 r. podczas prowadzenia przez nią tramwaju linii (...). Następnie w piśmie z dnia 4 listopada 2011 r. skierowanym do powódki pracodawca wypowiedział E. R. warunki płacy wynikające z umowy o pracę zawartej w dniu 9 lutego 2010 r. oraz porozumienia zmieniającego z dnia 1 lutego 2011 r., z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano zawinione przez powódkę zderzenie „wóz w wóz”, które miało miejsce w dniu 14 września 2011 r., w wyniku którego powstały szkody materialne na kwotę przekraczającą 10.000,00 zł.

Powódka obniżone o 10% wynagrodzenie otrzymywała w okresie od grudnia 2011 r. do końca grudnia 2012 r. Pismem z dnia 26 listopada 2013 r. powódka poprosiła o wyjaśnienie dokonanego potrącenia w miesiącu grudniu 2012 r., który według jej wyliczeń był trzynastym miesiącem dokonywania potrąceń. W odpowiedzi na wskazane pismo pozwana spółka wskazała, że wynagrodzenie za grudzień 2012 r. zostało wyrównane i wypłacone wraz z poborami za listopad 2013 r. E. R. nie złożyła odwołania do Sądu od dokonanego przez pracodawcę we wrześniu 2011 r. wypowiedzenia zmieniającego.

W dniu 19 października 2011 r. powódka złożyła do tut. Sądu odwołanie od nałożonej na nią kary porządkowej. Prawomocnym wyrokiem z dnia 15 lipca 2015 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie uchylił karę porządkową nałożoną przez pozwaną (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na powódkę E. R. pismem z dnia 21 września 2011 r. uznając, że kara ta została nałożona na powódkę z naruszeniem przepisów prawa.

Po prawomocnym zakończeniu postępowania w sprawie o uchylenie kary porządkowej, pracodawca wypłacił powódce kwotę w wysokości 994,34 zł tytułem premii podstawowej i dodatkowej wraz z należnymi odsetkami.

Z uwagi na obniżenie stawki wynagrodzenia zasadniczego o 10%, powódka miała również proporcjonalnie obniżone dodatkowe składniki wynagrodzenia: dodatek nocny, dodatek za godziny nadliczbowe, zasiłek chorobowy, wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy. Nie uległy natomiast zmniejszeniu dodatek świąteczny oraz premia

motywacyjna podstawowa i dodatkowa. Łącznie powódka otrzymała w spornym okresie świadczenia zmniejszone o kwotę w wysokości 5.671,37 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie wyżej wskazanych dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych w zakresie opisanym wyżej z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy, na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy VI P 586/11, akt osobowych powódki, a także zeznań świadków i powódki. Sąd Rejonowy uwzględnił także dokumenty złożone przez stronę pozwaną, obejmujące wewnętrzne zasady wynagradzania pracowników, dokumenty księgowe, obrazujące wysokość oraz składniki wynagrodzenia wypłacanego powódce.

Co do zasady, Sąd Rejonowy nie miał podstaw do zakwestionowania zeznań powódki i świadków, zgłoszonych w niniejszej sprawie. E. R. potwierdziła bowiem okoliczności związane z otrzymaniem od pracodawcy kary porządkowej oraz wypowiedzenia zmieniającego. Przyznała, że nie odwołała się do Sądu od otrzymanego wypowiedzenia zmieniającego, gdyż uważała, że wystarczy jak odwołała się od kary porządkowej. Zdaniem powódki skoro Sąd uchylił nałożoną na nią karę, to było to wystarczające do tego, aby mogła ubiegać się o wyrównanie wynagrodzenia.

Ze względu na przedmiot postępowania, Sąd Rejonowy nie wziął pod uwagę zeznań świadków w zakresie dotyczącym okoliczności zdarzenia z udziałem powódki – kolizji „wóz w wóz”, albowiem nie miały one znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Sąd Rejonowy badał jedynie okoliczności związane z zasadnością żądania powódki, tj. wyrównania wynagrodzenia. Wskazał, że w tym zakresie istotne były przede wszystkim zeznania świadków K. D. oraz E. K. K. D. potwierdziła bowiem, że omyłkowo powódka miała obniżone wynagrodzenie przez okres 13 miesięcy, jednakże błąd ten został przez pracodawcę naprawiony i wypłacono wyrównanie wynagrodzenia. Z kolei E. K. opisała zasady przydzielania przez pracodawcę nagród półrocznych.

Przechodząc do rozważań natury prawnej, Sąd Rejonowy zważył, że w niniejszej sprawie E. R. domagała się wyrównania wynagrodzenia zasadniczego oraz wszystkich jego składników za okres od grudnia 2011 do grudnia 2012 r. Uzasadniając swoje żądanie powódka powoływała się na fakt uchylecia przez tut. Sąd kary porządkowej, nałożonej przez pracodawcę, która była konsekwencją zdarzenia z września 2011 r. W ocenie powódki, uchylenie kary porządkowej skutkowało obowiązkiem po stronie pracodawcy zwrotu niesłusznie obniżonego wynagrodzenia. Ostatecznie powódka wносиła o zasądzenie kwoty w wysokości 6.216,17 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi od poszczególnych kwot zgodnie z załączoną do pisma z dnia 28 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty, począwszy od dnia 11 grudnia 2011 r. Dodatkowo powódka wniosła o zasądzenie kwoty w wysokości 2.000,00 zł brutto tytułem premii za rok 2011 oraz 2012.

W ocenie Sądu Rejonowego najistotniejszą dla prawidłowej oceny zasadności żądania pozwu była okoliczność, iż w związku ze zderzeniem „wóz w wóz”, jakie miało miejsce w dniu 14 września 2011 r. pracodawca nałożył na powódkę karę porządkową, ale jednocześnie na mocy wewnętrznych przepisów zakładowych dokonał wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Pierwsza z czynności pracodawcy – kara porządkowa, została uchylona prawomocnym wyrokiem tut. Sądu z uwagi na uchybienia formalne. Jednakże samo uchylenie kary porządkowej, wbrew stanowisku powódki, nie niwelowało skutków dokonanego przez pracodawcę obniżenia wynagrodzenia w wypowiedzeniu zmieniającym, dokonany na podstawie § 2 pkt. 1 ust. 2 zarządzenia nr (...) z dnia 7 września 2011 r. w sprawie ujednoczenia działań zmierzających do podniesienia bezpieczeństwa pasażerów w komunikacji tramwajowej. Sąd Rejonowy podkreślił, że w przypadku zdarzenia, jakie miało miejsce z udziałem powódki, pracodawca, w sytuacji, gdy koszty naprawy uszkodzonego mienia były wyższe od kwoty 10.000,00 zł, albo gdy wystąpiły szkody osobowe był uprawniony do dokonania wypowiedzenia warunków pracy z umowy o pracę w trybie art. 42 k.p. i zaproponowania nowych warunków płacowych z obniżonym o 10% miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym przez okres 12 miesięcy. Powódka takie wypowiedzenie zmieniające otrzymała i co było okolicznością bezsporną w niniejszej sprawie, od niego się nie odwołała. Zważył, że zgodnie z treścią art. 42 § 2 i 3 k.p. wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki (§2). W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu

wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków (§3). Oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków musi być złożone pracodawcy. Odwołanie się do sądu pracy z reguły nie zastępuje tego oświadczenia. Pozew o orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia zmieniającego może zastąpić oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków tylko w razie łącznego zajścia dwóch okoliczności: jego odpis musi być doręczony pracodawcy w terminach wskazanych w § 3 (data doręczenia pozwu jest datą złożenia oświadczenia pracodawcy przez pracownika) oraz po drugie - z treści pozwu musi wynikać wyraźny brak zgody na proponowane warunki.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka otrzymała od pracodawcy wypowiedzenie zmieniające, jednakże nie złożyła od niego odwołania. Stwierdził, iż wbrew stanowisku powódki, samo odwołanie do Sądu od nałożonej kary porządkowej nie skutkowało uchynieniem konsekwencji dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego. Bez względu na to, czy było ono prawidłowe, czy pracodawca nie naruszył jakichkolwiek przepisów prawa (oświadczenie pracodawcy o dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę poprzez obniżenie wynagrodzenia), co powódka starała się wykazać w niniejszym postępowaniu, to wypowiedzenie to odniosło swój skutek w postaci okresowego obniżenia wynagrodzenia. Sąd I instancji zaznaczył, że w niniejszym postępowaniu nie był władny do badania prawidłowości dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia. Powódka od tej czynności się nie odwołała, tłumacząc brakiem należytej wiedzy w tym zakresie. Przyczyna nieodwołania się powódki od wypowiedzenia zmieniającego pozostawała bez wpływu na ogólną ocenę zasadności roszczenia dochodzonego w niniejszym postępowaniu, tj. o wyrównanie wynagrodzenia. Pracodawca kierując się wewnątrznie obowiązującymi przepisami zakładowymi, po zaistnieniu określonego zdarzenia z udziałem powódki, wypowiedział E. R. warunki płacy, obniżając wynagrodzenie zasadnicze o 10%. Obniżenie to proporcjonalnie objęło również inne składniki wynagrodzenia wypłacanego powódce, które były uzależnione od wysokości wynagrodzenia zasadniczego, dotyczyło to dodatku za pracę w godzinach nocnych, dodatku za godziny nadliczbowe, zasiłku chorobowego oraz wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Z kolei proporcjonalne obniżenie składników wynagrodzenia nie obejmowało premii motywacyjnej podstawowej i dodatkowej oraz dodatku efektywnościowego, ponieważ zasady i wysokość ich wypłaty podlegały odrębnej regulacji zgodnej z obowiązującymi u pozwanego wewnętrznymi aktami normatywnymi. Po prawomocnym uchynieniu przez Sąd kary porządkowej, pozwany wypłacił powódce należną premię motywacyjną podstawową i dodatkową wraz z odsetkami.

Zdaniem Sądu Rejonowego z uwagi na fakt, że powódka E. R. nie odwołała się od wypowiedzenia zmieniającego, pracodawca był uprawniony przez okres jednego roku do wypłacania powódce wynagrodzenia zmniejszonego o 10 % zgodnie z treścią § 2 pkt. 1 ust. 2 Zarządzenia nr (...) z dnia 7 września 2011 r. w sprawie ujednoczenia działań zmierzających do podniesienia bezpieczeństwa pasażerów w komunikacji tramwajowej. Powódka nie wykazała jednocześnie, aby była uprawniona do otrzymania nagród półrocznych za II półrocze 2011 r. oraz za 2012 r. Dla ich otrzymania pracodawca wymagał spełnienia określonych przesłanek: braku zdarzeń krytycznych (zawinione spowodowanie kolizji z innym pojazdem, a do takiego zdarzenia z udziałem powódki doszło we wrześniu 2011 r.), brak absencji chorobowej (powódka zarówno w II półroczu 2011 r., jak i w 2012 r. była okresowo niezdolna do pracy – k. 301-308).

Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd Rejonowy uznał roszczenie powódki za nieuzasadnione, co skutkowało jego oddaleniem.

Jednocześnie na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd Rejonowy nie obciążył powódki kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną. Sąd I instancji uwzględnił w tym zakresie zarówno charakter sprawy, jak i sytuację osobistą powódki. Wobec powyższego, Sąd I instancji uznał za usprawiedliwione nieobciążanie powódki kosztami poniesionymi przez stronę przeciwną, na którą składały się przede wszystkim koszty zastępstwa procesowego.

W zakresie orzeczenia dotyczącego kosztów sądowych (opłaty i wydatki), Sąd Rejonowy odstąpił od obciążania nimi powódki przejmując je na rachunek Skarbu Państwa. Zgodnie z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.) w toku postępowania w sprawach

z zakresu prawa pracy wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji, rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 ww. ustawy, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Przepis powyższy wprowadza zatem zasadę, że pracownik przegrywający proces nie jest obciążany kosztami, chyba że zajdą szczególnie uzasadnione okoliczności, co nie miało miejsca w niniejszej sprawie.

Z powyższych względów Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku.

W dniu 17 sierpnia 2016 r. pełnomocnik pozwanej wniósł zażalenie na postanowienie Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi –Północ w Warszawie, VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zawarte w pkt. 2 wyroku, zarzucając mu naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 98 § 1 k.p.c. i art. 102 k.p.c. poprzez ich błędne zastosowanie. W oparciu o powyższe pełnomocnik pozwanej wniósł o zmianę zaskarżonego postanowienia poprzez zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu w całości w kwocie 934,00 zł w tym kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 900,00 zł na podstawie Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu w myśl § 11 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 6 oraz kwoty 34,00 zł tytułem poniesionych opłat od pełnomocnictw, a także o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania zażaleniowego według norm przepisanych z uwzględnieniem okoliczności ustanowienia nowego pełnomocnika w postępowaniu zażaleniowym.

Uzasadniając swe stanowisko pełnomocnik pozwanej wskazał, że uprawnienie sądu w przedmiocie zastosowania art. 102 k.p.c. nie jest dowolne, na co wskazuje przyjęte w tym przepisie sformułowanie „w wypadkach szczególnie uzasadnionych”. Użyte sformułowanie oznacza, że przy stosowaniu tej regulacji sąd nie może dokonywać wykładni rozszerzającej i stosując ten przepis powinien mieć na uwadze konkretny stan faktyczny występujący w danej sprawie. Pełnomocnik pozwanej podkreślił, że do kręgu „wypadków szczególnie uzasadnionych”, o których mowa w tym przepisie, należą okoliczności zarówno związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące na zewnątrz. Do pierwszych zalicza się np. charakter żądania poddanego rozstrzygnięciu, jego znaczenie dla strony, subiektywne przekonanie strony o zasadności roszczeń, przedawnienie, natomiast do drugich - sytuację majątkową i życiową strony, z zastrzeżeniem, że nie jest wystarczające powołanie się jedynie na trudną sytuację majątkową, nawet jeżeli była ona podstawą zwolnienia od kosztów sądowych.

W ocenie skarżącej, zakwalifikowanie konkretnego przypadku jako „szczególnie uzasadnionego” wymaga rozważenia całokształtu okoliczności sprawy łączących się z charakterem żądania poddanego pod osąd, czego Sąd Rejonowy w tym przypadku w ogóle nie rozważył i pominął w uzasadnieniu wyroku. Skarżąca wskazała, iż po pierwsze powódka była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika z wyboru, na co najwidoczniej pozwalała jej sytuacja materialna. Poza tym osiąga ona wynagrodzenie za pracę, będąc dalej zatrudnioną w (...) sp. z o.o. Podkreśliła także, że kluczową przesłanką jest wniesiony wkład pracy radcy prawnego w przyczynienie się do wyjaśnienia okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Stwierdziła, że niniejsza sprawa wymagała podjęcia wielu czynności procesowych przejawiających się w szeregu pism procesowych stanowiących odpowiedź na nowe zarzuty powódki. Powyższych okoliczności Sąd Rejonowy nie uwzględnił jednak w uzasadnieniu wyroku. Wobec powyższego, skarżąca zwróciła się o zmianę zaskarżonego postanowienia poprzez zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego na podstawie Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (zażalenie k. 525-526).

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona powodowa, zaskarżając powyższy wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:

I. przepisów prawa materialnego, tj.

- art. 42 k.p. poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na stwierdzeniu, iż pomimo nieistnienia podstawy faktycznej dokonanego wypowiedzenia warunków płacy i pracy wypowiedzenie to zostało przez Sąd uznane za pozostające w mocy, a ponadto, że powódka aprobowwała zaproponowane warunki płacy i pracy;

- art. 8 k.p. w zw. z art. 42 k.p. poprzez uznanie wypowiedzenia warunków płacy i pracy za pozostające w mocy, podczas gdy wypowiedzenie to zostało dokonane na podstawie nieistniejącej przyczyny i tym samym dokonana czynność pozostaje sprzeczna z zasadami współzycia społecznego oraz stanowi nadużycie prawa podmiotowego i wypowiedzenie to nie powinno korzystać z ochrony;

- art. 58 k.c. poprzez jego niezastosowanie podczas, gdy czynność prawna polegająca na wypowiedzeniu warunków pracy i płacy musi zostać dokonana w oparciu o ważną przyczynę leżącą po stronie pracodawcy, zaś przyczyna ta nie istniała w chwili dokonywania wypowiedzenia, co stwierdzone zostało prawomocnym wyrokiem Sądu w związku, z czym czynność polegająca na wypowiedzeniu warunków pracy i płacy jest nieważna, jako sprzeczna z zasadami współzycia społecznego i przepisami ustawy;

- art. 300 k.p. w zw. z art. 415 k.c. poprzez jego niezastosowanie podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w sposób jednoznaczny wynika, że po stronie powódki powstała szkoda na skutek działania pozwanej spółki, zaś przepisy Kodeksu Pracy nie przewidują możliwości zastosowania odpowiedniej procedury w przypadku odpadnięcia podstawy prawnej na podstawie, których wypowiedziano warunki pracy i płacy;

II. przepisów postępowania poprzez popełnienie błędu w ustaleniach faktycznych, polegającego na stwierdzeniu, że kolizja „wóz w wóz”, którego sprawcą była powódka miała charakter przez nią zawiniony.

Konkludując powódka wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonym zakresie i uwzględnienie powództwa w całości poprzez zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kwoty w wysokości 6.217,17 zł wraz z odsetkami ustawowymi stosownie do pisma z dnia 28 stycznia 2016 r. oraz kwoty w wysokości 2.000,00 zł tytułem premii rok 2011 r. ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji. Jednocześnie powódka wniosła o zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania przed Sądem II instancji.

Uzasadniając swe stanowisko, skarżąca wskazała, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem doktryny i orzecznictwa wypowiedzenie warunków pracy i płacy dla swojej skuteczności wymaga zaistnienia rzeczywistej przyczyny uzasadniającej zmianę treści stosunku pracy. Może być ono uzasadnione zarówno przyczynami stanowiącymi podstawę wypowiedzenia umowy o pracę jak i innymi przyczynami adekwatnymi do wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Podkreśliła, że w uzasadnieniu Sąd I instancji jako podstawę wypowiedzenia warunków pracy i płacy wskazał § 2 pkt. 1 ust. 2 zarządzenia nr (...) z dnia 7 września 2011 r. Prezesa Zarządu (...) sp. z o.o. w (...) W., który stanowi, że Kierownik Zakładu (...) z zachowaniem obowiązujących przepisów Kodeksu Pracy w stosunku do motorniczego, z przyczyn, które leżą po jego stronie spowoduje pierwsze zderzenie lub wykolejenie tramwaju w okresie ostatnich 36 miesięcy kalendarzowych w wyniku którego powstały koszty napraw wyższe od kwoty 10.000,00 zł albo szkody osobowe wypowie warunki pracy i płacy z umowy o pracę w trybie art. 42 Kodeksu Pracy i zaproponuje nowe warunki płacowe z obniżonym o 10% miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym przez okres 12 miesięcy. W rzeczywistości pracodawca obniżał powódce wynagrodzenie nie przez 12 miesięcy, ale przez 13 miesięcy i dopiero trwająca wiele miesięcy wymiana korespondencji zapoczątkowana przez powódkę i jej konsekwencja doprowadziły do tego, że pracodawca z opóźnieniem przesłał powódce kwotę zatytułowaną „wyrównanie za grudzień 2013 r.” Powódka pisemnie odwołała się do swojego pracodawcy po otrzymaniu wypowiedzenia, wnosząc o poinformowanie, jaką kwotę pracodawca będzie potrącał z wynagrodzenia przez ww. okres. Na powyższe pismo pracodawca nigdy jednak nie odpowiedział.

W ocenie skarżącej, Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie skupił się na konsekwencjach stwierdzenia, że w istocie wypowiedzenie to, chociaż dokonane bez podstawy prawnej, pozostało w mocy. Pracodawca dokonując jednostronnej czynności wypowiedział powódce warunki pracy i płacy, a także nałożył na

nią karę porządkową, która następnie została prawomocnie uchylona. Skarżąca wskazała, iż obecnie w zaistniałych okolicznościach istnieją dwa odmienne stany faktyczne: jeden, w którym powódka nie została ukarana karą porządkową, której przesłanki nałożenia są identyczne jak w przypadku wypowiedzenia warunków pracy i płacy oraz drugi, w którym pomimo uchylenia przedmiotowej kary Sąd I instancji uznaje, że wypowiedzenie to jest skuteczne pomimo niezastnienia ww. okoliczności. Skoro powódka uznana została za pracownika, który nie naruszył ciężących na nim obowiązków pracowniczych, to nie powinna ponosić z tego tytułu jakichkolwiek ujemnych konsekwencji w szczególności w postaci obniżenia wynagrodzenia za pracę.

Zdaniem skarżącej, nie można zgodzić się z ustaleniami Sądu I instancji odnoszącymi się do rzekomej winy powódki w spowodowaniu kolizji. To bowiem na pracodawcy spoczywa obowiązek wykazania tej winy. Niezrozumiałe zatem jest uznanie przez Sąd Rejonowy, że powódka rzeczywiście w sposób zawiniony spowodowała zderzenie „wóz w wóz”. Tylko w takiej sytuacji pozostają uprawnione dalsze rozważania Sądu o możliwości złożenia wypowiedzenia zmieniającego wtedy, gdy koszty naprawy uszkodzone mienia są wyższe niż 10.000,00 zł. Tymczasem nie ma to znaczenia wobec faktu, że w ogóle nie powinno dojść do wypowiedzenia zmieniającego w którym pracodawca, jako przyczynę wskazuje zawinione działanie powódki, a nawet jeśli doszło - to przyczyna ta odpadła z dniem wyroku Sądu Okręgowego w przedmiocie uchylenia kary porządkowej. Skoro zatem pozwana spółka nie wykazała istnienia po stronie powódki winy w spowodowaniu kolizji, zaś Sąd uchylił zastosowaną przez pracodawcę karę porządkową to w świetle prawa pracy powódka powinna być uznawana za osobę, która nie naruszyła ciężących na niej obowiązków pracowniczych. Skarżąca podkreśliła także, iż niewątpliwie po stronie powódki powstała szkoda w postaci uszczerbku finansowego stanowiącego różnicę pomiędzy wynagrodzeniem powódce należnym, a wynagrodzeniem, które zostało jej wypłacone na podstawie zmienionych warunków pracy i płacy. W tym zakresie przepisy Kodeksu Pracy przewidują możliwość odpowiedniego zastosowania przepisów Kodeksu Cywilnego. Zgodnie bowiem z treścią art. 415 k.c. kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia. Zdaniem strony powodowej w przypadku, w którym Sąd nie uwzględniłby, jako podstawy należnego powódce odszkodowania przepisów prawa pracy konieczne stało się zastosowanie art. 300 k.p. w zw. z art. 415 k.c.. Szkoda powódki została spowodowana przez pracodawcę, jego świadomym działaniem, polegającym na obniżeniu wynagrodzenia oraz pochodnych w sytuacji, gdy nie istniała podstawa uzasadniająca takie działanie (apelacja k. 539-541).

W piśmie procesowym z dnia 12 września 2016 r., stanowiącym odpowiedź na zażalenie strony pozwanej, pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie zażalenia w całości oraz zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów postępowania przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odpowiedź na zażalenie pozwanego k. 557-559).

W odpowiedzi na apelację, pełnomocnik pozwanej wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W treści odpowiedzi na apelację, pełnomocnik pozwanej w sposób szczegółowy ustosunkował się do twierdzeń pełnomocnika powódki, zaprezentowanych w apelacji, podnosząc, iż stanowią one jedynie nieuprawnioną polemikę z prawidłowymi ustaleniami faktycznymi Sądu Rejonowego (odpowiedź na apelację k.562-563).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest bezzasadna i jako taka podlega oddaleniu.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy aprobuje i przyjmuje za własne. Również dokonana ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń, co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 listopada 1998 r., I PKN 339/98).

Zgodnie z treścią art. 42 § 2 k.p., wypowiedzenie warunków pracy i płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed

upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków (§3).

W niniejszej sprawie w ocenie Sądu Okręgowego bezspornym było, że pracodawca zaproponował powódce nowe warunki na piśmie, a pismo zawierało pouczenie o skutkach wyrażenia lub też nie wyrażenia zgody na nowe warunki. Nadto, zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Zatem, w tym względzie należało także ocenić zasadność wypowiedzenia powódce warunków płacy, ocenić czy wypowiedzenie niniejsze spełniało wymóg jasnego określenia przyczyny i w konsekwencji ustalenie, czy powódka może skutecznie skorzystać z uprawnień przewidzianych w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Niewątpliwym jest, że pracodawca powinien dokonać wypowiedzenia na piśmie oraz wskazać przyczynę uzasadniającą dokonane wypowiedzenie. Konieczność zachowania takich wymogów wynika z treści art. 30 § 4 k.p., który znajduje tu zastosowanie, z uwagi na fakt zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W myśl art. 30 § 4 k.p., pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinien wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy. Naruszenie tego przepisu może polegać na nie wskazaniu w ogóle przyczyny wypowiedzenia lub podaniu w wypowiedzeniu innej przyczyny niż faktycznie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” lub na niewystarczająco jasnym jej określeniu.

Z bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej), jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Pozorność takowej przyczyny powoduje z kolei bezzasadność dokonanego wypowiedzenia i powstanie roszczeń z art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, z dnia 13 października 1999r., I PKN 304/99 i z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 9/99).

Powinność wskazania przez pracodawcę przyczyny – wynikającej z art. 30 § 4 k.p. – ma doniosłe skutki procesowe, gdyż wskazanie w pisemnym oświadczeniu przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczyć się może tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które mogłyby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98). Podanie pracownikowi ww. przyczyny ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści. Powyższe rozważania mają dla sprawy oraz jej rozstrzygnięcia istotne znaczenie, albowiem stwierdzenie naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p. ma wpływ na ocenę zgodności rozwiązania stosunku pracy z prawem, bądź też naruszenie prawa. Stwierdzenie naruszenia prawa determinuje powstanie po stronie pracownika roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 k.p.

Zgodnie z treścią wskazanych powyżej przepisów, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu, jak w niniejszej sprawie – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W ocenie Sądu Okręgowego przesłanki formalne wypowiedzenia warunków umowy o pracę powódki zostały spełnione. Na gruncie rozpoznawanej sprawy, istota sporu sprowadzała się zatem do oceny, czy przyczyna wypowiedzenia powódce warunków płacy w związku ze zdarzeniem, jakie miało miejsce w dniu 14 września 2011 r., skutkującym nałożeniem na powódkę kary porządkowej na podstawie wewnętrznych przepisów zakładowych, była przyczyną konkretną, rzeczywistą i zasadną.

W myśl przepisów prawa pracy wypowiedzenie wynikających z umowy warunków pracy i płacy, zmiana jej istotnych elementów, takich jak stanowisko, czas pracy, miejsce wykonywania pracy, rodzaj pracy, wysokość wynagrodzenia, jest instytucją prawa pracy służącą pracodawcy do zapewnienia zakładowi pracy właściwego funkcjonowania. W tym miejscu zauważyć należy, iż uwadze strony powodowej umknął bardzo istotny fakt, że pozwany pracodawca nie dokonał zmiany wysokości wynagrodzenia powódki w sposób dowolny, lecz dokonał wymaganego przepisami prawa pracy wypowiedzenia umowy o pracę w zakresie warunków płacy na podstawie § 2 pkt. 1 ust. 2 zarządzenia nr (...) z dnia 7 września w sprawie ujednoczenia działań zmierzających do podniesienia bezpieczeństwa pasażerów w komunikacji tramwajowej. Co istotne, powódka przyjęła nowe warunki pracy i płacy, dlatego też umowa uległa zmianie. Jak już zostało wskazane stosownie do treści art.42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płac. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków (art.42 § 2 i 3 k.p.). Zauważyć przy tym należy, iż przepis § 3 wprowadza domniemanie przyjęcia proponowanych warunków. Aby je obalić, pracownik musi złożyć do połowy okresu wypowiedzenia oświadczenie o odmowie ich przyjęcia (lub do końca tego okresu, gdy pracodawca nie pouczył go o sposobie odmowy). Kodeks nie wprowadza wymogu formy pisemnej dla tego oświadczenia woli pracownika, lecz w jego interesie jest złożenie go na piśmie i uzyskanie pokwitowania od pracodawcy. Według Sądu Najwyższego (por. wyrok z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 116/99) odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków pracy lub płacy powoduje, że umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wypowiedzenia, niezależnie od intencji pracownika. Oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków musi być złożone pracodawcy. Nadto wypowiedzenie zmieniające może być przez pracownika zaskarżone do sądu pracy na podstawie art. 45 § 1 w zw. z art. 42 § 1 k.p. W sprawach nieuregulowanych w art. 42 k.p. do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy lub płacy stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu definitywnym. Oznacza to, że należy stosować unormowania dotyczące okresów i terminów wypowiedzenia, co jest o tyle istotne, że do zmiany warunków zatrudnienia na skutek dokonanego wypowiedzenia lub do rozwiązania umowy ze względu na odmowę przyjęcia przez pracownika zaproponowanych przez pracodawcę warunków dochodzi z upływem okresu wypowiedzenia, a pracownik ma możliwość złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia tej propozycji do połowy okresu wypowiedzenia, a w razie braku stosownego pouczenia - do końca okresu wypowiedzenia. W razie zaś zaskarżenia wypowiedzenia przez pracownika do sądu ma zastosowanie przepis art. 264 § 1 k.p., zgodnie z którym odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

Skoro zatem przepisy prawa pracy w sposób wyczerpujący przewidują uprawnienia pracownika w związku z wypowiedzeniem mu umowy o pracę, w tym wypowiedzenia zmieniającego, to w niniejszym postępowaniu, gdy droga odwoławcza nie została przez powódkę wyczerpana, nie można było dokonywać w tej mierze jakiegokolwiek weryfikacji decyzji podjętej przez pracodawcę w dniu 4 listopada 2011 r. Sąd w tym postępowaniu jest związany okolicznością wypowiedzenia warunków umowy o pracę z powódką w zakresie płacy i przyjęcia przez nią zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym nowych warunków pracy. Przyjęcie innego stanowiska prowadziłoby do ominięcia regulacji zawartej w przepisie art. 264 § 1 k.p., w myśl którego pracownik w terminie 7 dni może złożyć odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, zaś po jego upływie decyzji pracodawcy w zasadzie podważyć nie może. Nie można przyjąć, że ocena zasadności wypowiedzenia warunków pracy jest zagadnieniem prejudycjalnym i sąd może ją oceniać w toczącym się postępowaniu. Sąd I instancji słusznie zatem uznał, że samo uchylene kary porządkowej nie niwelowało skutków dokonanego przez pracodawcę obniżenia wynagrodzenia w wypowiedzeniu zmieniającym, dokonanym na podstawie § 2 pkt. 1 ust. 2 zarządzenia nr (...) z dnia 7 września w sprawie ujednoczenia działań zmierzających do podniesienia bezpieczeństwa pasażerów w komunikacji tramwajowej, na które powódka wyraziła zgodę. Należy również podkreślić, że kara porządkowa, co prawda została uchylona prawomocnym wyrokiem Sądu

Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ z dnia 15 lipca 2015 r. ale wyłącznie z uwagi na uchybienia formalne przy nakładaniu kary porządkowej, a nie z powodu niezasadności tej kary. Ponadto postępowanie zakończone tym orzeczeniem dotyczyło tylko kwestii związanej z uchyleniem kary porządkowej, a nie rozpoznania sprawy w wyniku odwołania od dokonanego wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy.

Z uwagi na spowodowaną kolizję tramwaju prowadzonego przez powódkę z innym tramwajem pracodawca był uprawniony do obniżenia wynagrodzenia powódki w wypowiedzeniu zmieniającym dokonanym na podstawie zarządzenia nr (...) z dnia 7 września 2011 r. Jeżeli powódka z wypowiedzeniem zmieniającym się nie zgadzała to miała prawo złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków płacy zgodnie z art. 42 § 3 k.p. W tym zakresie powódka nie podjęła żadnej czynności określonej przepisami prawa, która prowadziłaby do definitywnego rozwiązania stosunku pracy zgodnie z art. 42 § 3 k.p. Dalszy przebieg zatrudnienia świadczy o tym, że wolą powódki było kontynuowanie zatrudnienia. Powódka mogła też złożyć odwołanie do Sądu od wypowiedzenia zmieniającego. W toku postępowania przed Sądem I instancji powódka zaś przyznała wprost, że nie złożyła odwołania ponieważ toczyła się już sprawa o uchylenie kary porządkowej. Jednocześnie należy zauważyć, że niniejsze postępowanie dotyczyło rozpoznania roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia, a nie rozpoznania sprawy w wyniku odwołania od dokonanego wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy. Dlatego też Sąd I instancji trafnie podniósł, że w niniejszym postępowaniu nie był władny do badania prawidłowości dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego. Zatem wbrew temu, co twierdzi powódka w apelacji, Sąd I instancji nie ocenił dokonanego wypowiedzenia przez pryzmat jej winy za spowodowanie kolizji z innym tramwajem. Z tego też względu należy przyjąć, iż zgłoszone w apelacji zarzuty naruszenia art. 42 k.p. w związku z art. 58 k.c. i art. 300 k.p. w związku z art. 415 k.c. nie zasługują na uwzględnienie.

Mając na uwadze powyższą argumentację, stwierdzić należy, że na uwzględnienie nie zasługuje także podniesiony przez skarżącą zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 42 k.p. w związku z art. 8 k.p., poprzez jego niezastosowanie, a w konsekwencji przyjęcie, że działanie pozwanej polegające na zmianie warunków pracy powódki było czynnością, prowadzącą do nadużycia prawa, sprzeczną ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współzycia społecznego, zmierzającą do pozbawienia powódki prawa do dodatków związanych z otrzymywanym wynagrodzeniem. Przepis art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa przedmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współzycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być szczegółowo uzasadnione, co w niniejszej sprawie nie ma miejsca. Ponadto zauważyć należy, że skarżąca nie wskazała zasady (zasad) współzycia społecznego przemawiającej za przyjętą przez nią koncepcją. Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego, wyrażonym w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 października 2000 r., SK 5/99 do zespołu zasad orzeczniczych, dzięki którym stosowanie art. 5 k.c., nie stwarza zagrożenia dla stabilności systemu prawa, należy między innymi konieczność wykazania, o jaką dokładnie zasadę współzycia społecznego chodzi. Według Sądu Okręgowego, wskazanie takiej zasady jest pożądane, albowiem ogólnikowe stwierdzenia odwołujące się do zasad współzycia społecznego narażone są na zarzut dowolności. Wszak konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 k.p.) ma charakter wyjątkowy i może być zastosowana tylko po wykazaniu wyjątkowych okoliczności. Dokonując oceny całokształtu okoliczności niniejszej sprawy, stwierdzić należy, iż takowe w niniejszej sprawie nie zachodzą.

W przypadku natomiast kosztów procesu, to Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował zasadę wynikającą z art. 102 k.p.c., albowiem uwzględnił zarówno charakter sprawy, jak i sytuację osobistą powódki. Regulacja omawiana w przedmiotowym przepisie stanowi wyraz przyjętej w Kodeksie Postępowania Cywilnego zasady słuszności przy orzekaniu o kosztach procesu. Sąd stosując art. 102 k.p.c. winien mieć na uwadze konkretny stan faktyczny występujący w sprawie. W orzecznictwie wskazuje się, że zastosowanie przedmiotowej regulacji ma miejsce w sytuacji, w której ponoszenie kosztów pozostawałoby w sprzeczności z powszechnym odczuciem sprawiedliwości oraz zasadami współzycia społecznego. Przykładowo wskazuje się, że należą do nich okoliczności związane z przebiegiem sprawy - charakter zgłoszonego roszczenia, jego znaczenie dla strony, subiektywne przekonanie o zasadności roszczenia,

przedawnienie roszczenia oraz leżące poza procesem - sytuacja majątkowa i życiowa strony. Ocena, czy takie wypadki wystąpiły w konkretnej sprawie, należy do sądu, który powinien dokonać jej w oparciu o całokształt okoliczności sprawy, przy uwzględnieniu zasad współżycia społecznego. W realiach niniejszej sprawy powódka obiektywnie mogła być przekonana o racji swojego żądania, choćby z uwagi na uchylene w stosunku do niej nałożonej kary porządkowej. W przekonaniu powódki, obniżenie w stosunku do niej wynagrodzenia za pracę stanowiło zatem konsekwencję niezasłużonej kary porządkowej uchylonej przez Sąd. Dodać także należy, że ocena sądu, czy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w art. 102 k.p.c., ma charakter dyskrejonalny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem. W związku z tym ocena okoliczności rozpoznawanej sprawy w zasadzie nie podlega kontroli instancyjnej i może być podważona przez sąd wyższej instancji tylko wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa, co w badanej sprawie nie zachodzi (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi w wyroku z dnia 8 stycznia 2013 roku sygn. akt I ACa 1027/12). Z tych wszystkich względów uznać należy, że rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie w przedmiocie nie obciążania powódki E. R. kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną było prawidłowe. Wobec powyższego zażalenie podlegało oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c. w zw. z art. 397 § 1 i 2 k.p.c.

O kosztach postępowania apelacyjnego, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., odstępując od obciążenia powódki obowiązkiem ich zwrotu na rzecz pozwanego, mając na względzie podniesione wcześniej argumenty (pkt. 3 wyroku).

SSO Zbigniew Szczuka SSO Marcin Graczyk SSR del. Dorota Michalska

ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Marcin Graczyk

(...)