

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 kwietnia 2022 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Agnieszka Walkowiak

Protokolant: sekretarz sądowy Mariola Konończuk

po rozpoznaniu w dniu 24 marca 2022 r. w Elblągu na rozprawie

sprawy z powództwa D. Z.

przeciwko M. K.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia 4 listopada 2021 r., sygn. akt IV P 114/19

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że:

- w punkcie I. oddala powództwo,
- w punkcie II. uchyla rygor natychmiastowej wykonalności,
- w punkcie III. zasądza od powoda D. Z. na rzecz pozwanego M. K. kwotę 2700 zł (słownie: dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za I instancję;

II. zasądza od powoda D. Z. na rzecz pozwanego M. K. kwotę 1800 zł (słownie: jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Agnieszka Walkowiak

Sygn. akt IV Pa 54/21

UZASADNIENIE

Powód D. Z. wniósł do Sądu Rejonowego w Elblągu pozew przeciwko M. K. o zapłatę kwoty 21.522,57 zł brutto tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków względem pracownika wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 25 czerwca 2019 r. do dnia zapłaty. Nadto powód złożył wniosek o zwrot kosztów procesu.

W odpowiedzi pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz zwrot kosztów procesu.

Sąd Rejonowy w Elblągu wyrokiem z dnia 4 listopada 2021 r., wydanym w sprawie o sygn. IV P 114/19 zasądził od pozwanego M. K. na rzecz powoda D. Z. kwotę 21522,57 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 25 czerwca 2019 r. do dnia zapłaty (punkt I. wyroku), Wyrokowi w punkcie I. nadał rygor natychmiastowej

wykonalności do kwoty 5436,27 zł netto (punkt II. wyroku), a szczegółowe wyliczenie kosztów procesu pozostawił referendarzowi sądowemu, rozstrzygając, że powód wygrał sprawę w całości.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach i wnioskach.

Powód D. Z. był zatrudniony u pozwanego M. K., prowadzącego działalność gospodarczą w E. pod firmą Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowo- (...) M. K., początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 marca 2016 r. do dnia 31 grudnia 2017 r. na stanowisku kierowcy-mechanika w pełnym wymiarze czasu pracy, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2018 r. na stanowisku kierowcy w pełnym wymiarze czasu pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwany obowiązany był wypłacać powodowi wynagrodzenie do 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego. W ustaleniach stanu faktycznego Sąd I instancji wskazał, że pozwany wielokrotnie wypłacał powodowi wynagrodzenie nieterminowo. Wynagrodzenie za wrzesień 2018 r. wypłacone zostało powodowi w dniu 17 października 2018 r., wynagrodzenie za grudzień 2018 r. wypłacone zostało powodowi w dniu 16 stycznia 2019 r., wynagrodzenie za luty 2019 r. wypłacone zostało powodowi w dniu 18 marca 2019 r., zaś wynagrodzenie za marzec 2019 r. zostało wypłacone powodowi w dniu 18 kwietnia 2019 r. Pozwany nie zapłacił powodowi także w terminie całości wynagrodzenia za kwiecień 2019 r., ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za rok 2018 oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za rok 2019.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że do dnia 17 kwietnia 2019 r. powód nie otrzymał od pozwanego wynagrodzenia za miesiąc marzec 2019 r. Pismem z dnia 17 kwietnia 2019 r. powód złożył pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy, tj. z uwagi na nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę. Pismo to powód nadał w urzędzie pocztowym w dniu 18 kwietnia 2019 r. W dniu 8 maja 2019 r. pozwany wystawił powodowi świadectwo pracy, w którym wskazał, że zatrudnienie powoda trwało do dnia 17 kwietnia 2019 r., a stosunek pracy ustał na podstawie przepisu art. 30 § 1 pkt 3 Kodeksu Pracy.

Z ustaleń Sądu I instancji wynika, że oświadczenie powoda z dnia 17 kwietnia 2019 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało wszyte w akta osobowe powoda tuż za wystawionym świadectwem pracy. W aktach osobowych brak jest jakiegokolwiek pisma pozwanego rozwiązującego umowę o pracę z powodem.

Średnie, miesięczne wynagrodzenie powoda, zdaniem Sądu I instancji, wynosić 5.436,27 zł netto.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Dokonując ustaleń faktycznych Sąd I instancji oparł się na dokumentach złożonych do akt sprawy przez strony postępowania – w tym dokumentach znajdujących się w aktach osobowych powoda – oraz nagraniach znajdujących się na płytach CD (k. 117 i 118).

Powyższe dowody nie były kwestionowane przez żadną ze stron, a Sąd Rejonowy również nie znalazł podstaw, by odmówić im wiarygodności. Nadto, Sąd rozpoznający sprawę w I instancji uwzględnił dokumenty znajdujące się w aktach sprawy o sygn. IV P 131/19 Sądu Rejonowego w Elblągu oraz zeznania świadków A. Z. i P. S.. Zeznania świadków Sąd Rejonowy ocenił jako rzeczowe i spójne. Nie zawierały one jednak, w ocenie tego Sądu, treści istotnych dla poczynienia ustaleń faktycznych w zakresie, który był kluczowy dla rozstrzygnięcia w niniejszym postępowaniu. Sąd I instancji oparł się również na zeznaniach powoda i pozwanego w zakresie, w jakim znalazły odzwierciedlenie w pozostałym, zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

W pierwszej kolejności, z uwagi na zarzut podniesiony przez pozwanego, Sąd Rejonowy zobowiązany był zbadać, czy oświadczenie powoda o rozwiązaniu umowy o pracę złożone zostało pracodawcy w ustawowym terminie. Zgodnie z treścią przepisu art. 55 § 2 k.p. w związku z przepisem art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jak wynika z zeznań powoda zdecydował się on na rozwiązanie stosunku pracy z

dniem 17 kwietnia 2019 r. z uwagi na nieotrzymanie do tego dnia wynagrodzenia za miesiąc marzec 2019 r. Termin płatności wynagrodzenia za miesiąc marzec 2019 r. upływał w dniu 10 kwietnia 2019 r. W związku z powyższym miesięczny termin dla powoda na złożenie pracodawcy oświadczenia upływał w dniu 10 maja 2019 r. Tymczasem już w dniu 8 maja 2019 r. pozwany wystawił powodowi świadectwo pracy, w którym wskazał, że zatrudnienie powoda trwało do dnia 17 kwietnia 2019 r., a stosunek pracy ustał na podstawie przepisu art. 30 § 1 pkt 3 Kodeksu Pracy. Oświadczenie powoda z dnia 17 kwietnia 2019 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało wszyte w akta osobowe powoda tuż za wystawionym mu świadectwem pracy. W ocenie Sądu I instancji pozwany doskonale miał zdawać sobie sprawę z faktu nieterminowego wypłacania powodowi wynagrodzenia za pracę nie kwestionował tego w niniejszym postępowaniu, że do takich naruszeń z jego strony dochodziło. Nadto, na rozprawie w dniu 14 października 2021 r. zeznał, że wynagrodzenie za marzec 2019 r. wypłacił powodowi dopiero 18 kwietnia 2019 r.

W związku z powyższym w ocenie Sądu I instancji brak było wątpliwości, iż najpóźniej w dniu wystawienia powodowi świadectwa pracy, tj. 8 maja 2019 r., pozwany miał wiedzę o złożonym przez powoda oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę i jego przyczynach. W konsekwencji Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powód dochował terminu z przepisu art. 55 § 2 k.p. w zw. z przepisem art. 52 § 2 k.p.

Dalej Sąd Rejonowy wyjaśnił, że powód dochodził w niniejszym postępowaniu od pozwanego odszkodowania na podstawie przepisu art. 55 § 1¹ k.p. w związku z ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowych obowiązków względem pracownika, tj. wielokrotnymi opóźnieniami w wypłacie wynagrodzenia za pracę.

W ocenie Sądu I instancji zostały w niniejszej sprawie spełnione przesłanki uzasadniające zasądzenie przedmiotowego odszkodowania.

Sąd orzekający w I instancji podkreślił, że w myśl przepisu art. 94 pkt 5 k.p. terminowe i prawidłowe wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia za pracę jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że w trakcie zatrudnienia pozwany wielokrotnie wypłacał powodowi wynagrodzenie po terminie. Pozwany powoływał się wprawdzie na problemy finansowe podnosząc, że do wypłacania należności z opóźnieniem dochodziło z przyczyn od niego niezależnych, jednak w ocenie Sądu I instancji okoliczność ta nie miała znaczenia dla oceny wagi naruszenia przez pozwanego jego obowiązków jako pracodawcy. Sąd orzekający w pełni podzielił tutaj stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym: „Pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia.” (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNP 2001/16/516, por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, LEX nr 1102538).

Dalej Sąd Rejonowy wyjaśnił, że pozwany podnosił także, że domaganie się przez powoda odszkodowania na podstawie przepisu art. 55 § 1¹ k.p. stanowi nadużycie prawa podmiotowego z art. 8 k.p., ponieważ powód wyrządził pozwanemu szkodę w wysokości 19.316 zł z uwagi na uszkodzenie w dniu 5 stycznia 2017 r. pojazdów należących do pozwanego. W ocenie Sądu I instancji brak było jednak podstaw, by uznać argumentację pozwanego za uzasadnioną. Roszczeń z tego tytułu pozwany mógł bowiem dochodzić od powoda w osobnym postępowaniu. Bierność pozwanego w tym zakresie (niezależnie od jej motywów) nie może rzutować negatywnie na przysługujące powodowi prawo do odszkodowania z tytułu naruszeń, których dopuścił się pracodawca.

Dalej wskazano, że na podstawie przepisu art. 235² § 1 pkt 5 k.p.c. Sąd pominął wniosek o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków S. T. i J. S. (k. 67v.), świadka M. Z. (k. 112), a także wniosek o zwrócenie się do Komisariatu Policji w C. o przedłożenie notatnika służbowego obejmującego przebieg zdarzenia drogowego z 5 stycznia 2017 r. (k. 67v.), ponieważ okoliczności, dla wykazania których ww. wnioski miały zostać przeprowadzone (tj. wina powoda w spowodowaniu wypadku z 5 stycznia 2017 r. oraz wypłacanie pracownikom przez pozwanego na rachunki bankowe oprócz wynagrodzenia i diet również środków związanych z transportem i zakupem paliwa), nie miały żadnego związku z istotą sporu w niniejszym postępowaniu i były zbędne dla rozpoznania sprawy.

Zdaniem Sądu Rejonowego okoliczności faktyczne niniejszej sprawy niezbiecie świadczyły o dopuszczeniu się przez pozwanego ciężkiego naruszenia obowiązków względem pracownika (powoda). Pozwany wielokrotnie miał wypłacać powodowi wynagrodzenie nieterminowo. Według Sądu I instancji wynagrodzenie za wrzesień 2018 r. wypłacone zostało powodowi w dniu 17 października 2018 r., wynagrodzenie za grudzień 2018 r. wypłacone zostało powodowi w dniu 16 stycznia 2019 r., wynagrodzenie za luty 2019 r. wypłacone zostało powodowi w dniu 18 marca 2019 r., zaś wynagrodzenie za marzec 2019 r. zostało wypłacone powodowi w dniu 18 kwietnia 2019 r. Pozwany nie zapłacił powodowi także w terminie całości wynagrodzenia za kwiecień 2019 r., ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za rok 2018 oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za rok 2019. Ostatnią z tych okoliczności potwierdza prawomocny wyrok Sądu Rejonowego w Elblągu wydany w sprawie o sygn. IV P 131/19.

W tym miejscu Sąd I instancji przywołał orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym: „(...) przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ KP jest zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2015 r., I PK 197/14, OSNP 2017/1/4). „Wypłata wynagrodzenia jest jednym z głównych elementów treści stosunku pracy i podstawowym obowiązkiem pracodawcy. (...) Naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy można przypisać znamię ciężkości, nawet jeżeli nie działał w złej wierze ani nie zachowywał się rażąco niedbale” (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, LEX nr 1211159). „Powtarzające się niewypłacanie wynagrodzenia za pracę w terminie ustalonym w umowie o pracę może być uznane za ciężkie naruszenie art. 94 pkt 5 k.p., choćby opóźnienia w wypłacie nie przekraczały terminu przewidzianego w art. 85 § 2 k.p.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2015 r., I PK 197/14, OSNP 2017/1/4).”

Sąd orzekający w I instancji w pełni podzielił przywołane powyżej stanowisko Sądu Najwyższego. Poczynione zaś w niniejszej sprawie ustalenia faktyczne uzasadniay, zdaniem Sądu Rejonowego ocenę, że zostały spełnione przesłanki z przepisu art. 55 § 1¹ k.p. warunkujące przyznanie powodowi odszkodowania z tytułu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków względem pracownika.

Dalej Sąd Rejonowy wyjaśnił, że okres zatrudnienia powoda u pozwanego przekraczał 3 lata (od dnia 1 marca 2016 r. do dnia 17 kwietnia 2019 r.), ostatnia umowa o pracę zawarta zaś została przez strony na czas nieokreślony. W związku z powyższym, zgodnie z treścią przepisu art. 55 § 1¹ k.p. w związku z przepisem art. 36 § 1 pkt 3 k.p. należało zasądzić na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości równej jego 3-miesięcznemu wynagrodzeniu.

Jako podstawowy dokument wykazujący średnie, miesięczne wynagrodzenie powoda Sąd I instancji przyjął zaświadczenie o zatrudnieniu i wysokości dochodów z lutego 2019 r. (k. 9). Dokument ten wystawiony został przez pozwanego, który – zdaniem Sądu I instancji – nie kwestionował w niniejszym postępowaniu zarówno jego autentyczności, jak i prawidłowości wskazanych w nim danych. Pozwany podnosił, iż nieprawdziwe są twierdzenia powoda co do tego, iż umowa o pracę nie obejmowała pełnej kwoty wynagrodzenia, na którą strony się umówiły (tj. 5.000 zł). Sąd Rejonowy podniósł, że powód, dla wykazania swoich twierdzeń przedłożył wskazane wyżej, wystawione przez pozwanego, zaświadczenie o zatrudnieniu i wysokości dochodów z lutego 2019 r. Skoro wysokość tego wynagrodzenia, jak twierdził pozwany, była w rzeczywistości niższa, to pozwany – zdaniem Sądu Rejonowego – z łatwością mógł zakwestionować wysokość wskazanego w tym dokumencie wynagrodzenia przedkładając nowe, bardziej aktualne zaświadczenie – czego jednak nie uczynił. Nieprzedłożenie takiego dokumentu uznane zostało za działanie intencjonalne, mające na celu ukrycie faktycznej wysokości uzyskiwanych przez powoda zarobków. Pozwany musiałby bowiem albo przedłożyć w sądzie podpisany przez siebie dokument, w którym musiałby poświadczyć nieprawdę (jeśli chciałby podtrzymać swoje twierdzenia o niższej wysokości wynagrodzenia, niż wykazana przez powoda), albo przedłożyć dokument, który potwierdzałby twierdzenia powoda (bądź nawet wykazywał rzeczywiste wynagrodzenie w jeszcze wyższej wysokości). Jedynymi przedłożonymi przez pozwanego dokumentami były listy płac powoda za miesiące marzec i kwiecień 2019 r. W ocenie Sądu I instancji, skoro jednak rzeczywiście wydruki te potwierdzały pełną wysokość należnego powodowi wynagrodzenia, to brak było jakichkolwiek przeszkód, żeby na podstawie wynikających z tych wydruków danych pozwany sporządził i przedłożył w sądzie stosowne – bardziej aktualne, niż złożone przez powoda – zaświadczenie o zatrudnieniu i wysokości dochodów. Postępowanie

pozwanego Sąd uznał za intencjonalne działanie na szkodę powoda i próbę zatajenia wysokości należnego powodowi wynagrodzenia, zwłaszcza, że fakt wypłacania powodowi wynagrodzenia w wysokości znacznie wyższej niż wynikająca z umowy o pracę potwierdzają chociażby przedłożone przez powoda potwierdzenia przelewów na jego rachunek bankowy (k. 10-12) każdorazowo opiewające na kwotę 5.000 zł.

W świetle powyższego, za decydujący w sprawie dokument wykazujący średnie, miesięczne wynagrodzenie powoda Sąd Rejonowy przyjął zaświadczenie o zatrudnieniu i wysokości dochodów z lutego 2019 r., zgodnie z którym wynagrodzenie to wynosiło 5.436,27 zł netto.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że powód domagał się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 21.522,57 zł brutto. Z danych dostępnych powszechnie w internetowych kalkulatorach wynagrodzeń za 2019 rok wynika, że wynagrodzenie w wysokości 5.436,27 zł netto to odpowiednik kwoty ok. 7.706 – 7.707 zł brutto (zob.: www.e-pity.pl/kalkulatory-podatkowe/wynagrodzenia-place; www.infor.pl/kalkulatory/brutto_netto.html; www.wynagrodzenia.pl/kalkulator-wynagrodzen/wyniki), co w wymiarze 3 miesięcy daje kwotę ok. 23.118 – 23.121 zł brutto. Powód domagał się zatem w niniejszym postępowaniu kwoty niższej niż kwota powyższa. Sąd Rejonowy zaś, zgodnie z treścią przepisu art. 321 § 1 k.p.c. związany jest zgłoszoną wysokością żądania.

Z uwagi na powyższe, uznając, iż spełnione zostały w niniejszym postępowaniu przesłanki z przepisu art. 55 § 1¹ k.p. warunkujące przyznanie powodowi odszkodowania z tytułu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków względem pracownika, Sąd Rejonowy orzekł na podstawie przepisu art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. oraz art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. jak w pkt I wyroku zasądzając na rzecz powoda roszczenie w wysokości dochodzonej pozwem wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 25 czerwca 2019 roku do dnia zapłaty. Data wymagalności roszczenia nie była w toku postępowania kwestionowana przez stronę pozwaną. Na mocy przepisu art. 477² § 1 k.p.c. nadano wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności (pkt II wyroku).

Na podstawie przepisu art. 108 § 1 k.p.c. Sąd I instancji rozstrzygnął o zasadach poniesienia przez strony kosztów procesu, pozostawiając szczegółowe ich wyliczenie referendarzowi sądowemu (pkt III wyroku).

Z powyższym wyrokiem nie zgodził się pozwany M. K. i wywiódł apelację, zaskarżając wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. błąd w ustaleniach faktycznych przyjęty za podstawę orzeczenia i mający wpływ na jego treść, w postaci mylnego przyjęcia, że zaświadczenie o zarobkach osiągniętych przez powoda w wysokości 5436,27 zł dotyczy miesięcznego uposażenia, podczas gdy z treści tego dokumentu wynika, że dochód wskazany w zaświadczeniu obejmuje średnie miesięczne wynagrodzenie netto z ostatnich trzech miesięcy poprzedzających wystawienie dokumentu,
2. naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez pominięcie w ocenie materiału dowodowego będącego podstawą wydania orzeczenia, wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu wydanego w sprawie IV P 131/19 oraz wyroku Sądu Okręgowego w Elblągu wydanego w sprawie odwoławczej, sygn. akt IV Pa 19/20 wraz z dowodem z przesłuchania M. K.,
3. naruszenia art. 233 k.p.c. w związku z art. 235 (2) § 1 pkt. 5 k.p.c., poprzez pominięcie w ocenie materiału dowodowego dokumentów zaoferowanych przez pozwanego wskazujących na bezzasadność powództwa, w tym dowodów przelewów wynagrodzenia za pracę, czy też treści rozmów załączonych przez powoda, z których wynika jednoznacznie, że oprócz wynagrodzenia otrzymywanego na rachunek, powód otrzymywał również diety, czy inne środki finansowe związane z wykonywaniem transportu,
4. naruszenie art. 8 k.p. poprzez stwierdzenie, że brak dochodzenia należności ze strony pozwanego za uszkodzenie pojazdu powoda nie może rzutować w żaden sposób na odszkodowanie, jakiego domaga się D. Z.,
5. błąd w ustaleniach faktycznych przyjęty za podstawę orzeczenia i mający wpływ na jego treść poprzez stwierdzenie, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy ze strony powoda było opóźnienie w dokonywaniu zapłaty za okres

począwszy od grudnia 2018 r., podczas gdy sam powód przesłuchiwany w charakterze strony wskazał, że podstawą złożonego wypowiedzenia umowy o pracę był brak zapłaty wynagrodzenia za marzec 2019 r.

W związku z powyższymi zarzutami pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania odwoławczego według norm prawem przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu apelacji pozwany podkreślił, że Sąd oparł rozstrzygnięcie na zaświadczeniu o średnim wynagrodzeniu netto z trzech miesięcy, pomijając zupełnie wnioski postępowania przeprowadzonego w sprawie o sygn. IV P 131/19, w której to sprawie prawomocnie przesądzono, że powód otrzymywał minimalne wynagrodzenie za pracę. Dalej apelujący nie godził się z wnioskiem Sądu, że bierność pozwanego w zakresie możliwości dochodzenia od powoda naprawienia szkody w wysokości bez mała 20 tys. zł nie może przekładać się na ocenę zasadności powództwa w niniejszej sprawie. Pozwany podkreślił również, że nie można podzielić argumentacji Sądu I instancji, że podstawą rozwiązania umowy o pracę było opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia począwszy od grudnia 2018 r. W ocenie apelanta przeczy temu sam powód, ponieważ przesłuchiwany w charakterze strony zaznacza i precyzuje, że podstawą jednostronnego zakończenia stosunku pracy z jego strony była zaległość wypłaty wynagrodzenia za marzec 2019 r. Nie było zatem możliwym do przyjęcia poczynienie ustaleń kontrfaktycznych, jak czyni to Sąd. Tym samym, jednorazowe uchybienie, w dodatku niezawinione przez pozwanego, nie można rozpatrywać jako rażące naruszenie podstawowych praw pracownika, uprawniające tego ostatniego do natychmiastowego zakończenia stosunku pracy.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Uzasadniając swoje stanowisko zaprezentowane w odpowiedzi na apelację powód wskazał, że apelacja pozwanego jest oczywiście nieuzasadniona, w związku z czym powinna zostać oddalona. Zarzuty apelacji sprowadzają się jedynie do bezpodstawnej polemiki z ustaleniami Sądu I instancji, które to strona powodowa popiera w całej rozciągłości. Zdaniem strony powodowej Sąd I instancji przeprowadził wyczerpujące i kompletne postępowanie dowodowe, a z przeprowadzonych dowodów wyciągnął wnioski prawidłowe, spójne i logiczne. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone przez Sąd I instancji w sposób prawidłowy, kompletny, natomiast ocena dowodów została dokonana przez Sąd Rejonowy zgodnie z zasadami logicznego rozumowania, w sposób spójny oraz zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego. W ocenie powoda wszystkie podnoszone przez pozwanego w apelacji zarzuty odnoszą się do odmiennej oceny zgromadzonego w trakcie postępowania materiału dowodowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego skutkowałą koniecznością zmiany zaskarżonego wyroku.

Na wstępie wskazać należy, że celem postępowania apelacyjnego jest ponowne wszechstronne zbadanie sprawy pod względem faktycznym i prawnym. Sąd odwoławczy będąc przede wszystkim instancją merytoryczną, orzeka na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2002r., sygn. IV C KN 15754/00, publ. LEX nr 78327).

W wywiezionej apelacji pozwany zarzucił zarówno naruszenie przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego jak i przepisów prawa materialnego. Wskazać więc należy, że w sytuacji, w której strona apelująca podważa zasadność zaskarżonego orzeczenia, powołując się zarówno na naruszenie przepisów prawa materialnego jak i procesowego, w pierwszej kolejności wymaga rozważenia zarzut naruszenia przepisów procesowych, bowiem zarzut naruszenia prawa materialnego może być właściwie oceniony na tle prawidłowo ustalonego stanu faktycznego.

W ocenie Sądu Okręgowego zasadny okazał się zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. art. 233 § 1 k.p.c., polegający, na przekroczeniu zasady swobodnej oceny dowodów i, w konsekwencji, dowolnej ocenie zgromadzonego materiału dowodowego. Wskazać należy, że dla skuteczności zarzutu obraży art. 233 § 1 k.p.c. konieczne jest

wykazanie rażącego naruszenia dyrektyw oceny dowodów wskazanych w tym przepisie, czyli wykazanie, że ocena sądu jest rażąco sprzeczna z zasadami logicznego rozumowania czy doświadczenia życiowego i dlatego. Jak wynika z ugruntowanego już stanowiska sądów, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Wyłącznie w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej, albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

Zdaniem Sądu Okręgowego poczynione przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne zostały dokonane w oparciu o powołane w uzasadnieniu dowody, ocenione jednak przez ten Sąd z przekroczeniem granicy swobodnej ich oceny, a ocena dowodów nie odpowiada warunkom określonym przez prawo procesowe.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że kwestie wysokości przysługującego powodowi wynagrodzenia zostały przesądzone w wyroku w sprawie o sygn. IV P 131/19. Zgodnie bowiem z art. 365 § 1 k.p.c. orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Sens art. 365 § 1 k.p.c. polega na tym, że prawomocny wyrok wydany w innej sprawie swą mocą powoduje, że nie jest możliwe odmienne ocenianie i uregulowanie tego samego stosunku prawnego w tych samych okolicznościach faktycznych i prawnych i między tymi samymi stronami.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy wyjaśnić należy, że Sąd I instancji, wydając orzeczenie, zupełnie zignorował ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy w Elblągu w sprawie o sygn. IV P 131/19 o zapłatę wynagrodzenia i o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W sprawie tej powód dochodził kwoty 13495,23 zł, w tym kwotę 3946,56 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc marzec 2019 r. oraz kwotę 4424,25 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc kwiecień 2019 r.

W ocenie Sądu Okręgowego kwestia wysokości przysługującego powodowi miesięcznego wynagrodzenia za pracę została przesądzona właśnie prawomocnym wyrokiem Sądu wydanym w sprawie o sygn. IV P 131/19 i obecnie Sąd w sprawie o sygn. IV P 114/19 nie mógł poczynić odmiennych ustaleń w tym zakresie, co również ewentualnie miałyby przełożenie na wysokość zasądzonego odszkodowania na rzecz powoda w przypadku uznania zasadności jego roszczenia. Wyrokiem z dnia 30 czerwca 2020 r. Sąd Rejonowy w Elblągu w sprawie o sygn. IV P 131/19 zasądził m.in. na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia zasadniczego za pracę wyłącznie kwotę 1275 zł, tj. kwotę wynagrodzenia za kwiecień 2019 r., przyjmując za podstawę swojego rozstrzygnięcia ustalenie, iż nie doszło, zgodnie z twierdzeniami powoda, do podwyżki wynagrodzenia za pracę od lipca 2018 r. do kwoty 5.000 zł netto miesięcznie. Tymczasem strona pozwana wskazywał, że miesięczne wynagrodzenie za pracę powoda wynosiło 2250 zł. W uzasadnieniu do tego orzeczenia Sąd Rejonowy w Elblągu przedstawił szeroką argumentację z jakich powodów i na podstawie jakich dowodów doszedł do powyższej konkluzji i Sąd II instancji te rozważania i argumenty w pełni podziela. Z uwagi na to, że są one stronom znane, zaniechano ich przytoczenia.

Odnosząc się do meritum sprawy Sąd odwoławczy podziela ugruntowane w orzecznictwie stanowisko, że istota mocy wiążącej prawomocnego orzeczenia sądu wyraża się w tym, że także inne sądy, inne organy państwowe, a w przypadkach przewidzianych w ustawie również inne osoby muszą brać pod uwagę fakt istnienia i treść prawomocnego orzeczenia sądu. Wynikający z niej stan związania ograniczony jest jednak, co do zasady, tylko do rozstrzygnięcia zawartego w sentencji orzeczenia i nie obejmuje jego motywów (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2000 r., sygn. II CKN 655/98, Legalis; 30 stycznia 2013 r., sygn. V CSK 84/12, Legalis; 17 maja 2012 r., sygn. I CSK 315/11, Legalis). Należy podkreślić, że wszelkie wyłączenia i wyjątki od zawartej w art. 233 § 1 k.p.c. zasady samodzielności i niezawisłości sądu w dokonywaniu ocen materiału dowodowego należy interpretować ścieśniająco (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2002 r., sygn. IV CKN 1073/00, Legalis). Orzeczenie uzyskuje moc wiążącą z chwilą uprawomocnienia się, a zatem z chwilą definitywnego zakończenia postępowania. W kolejnym

postępowaniu, w którym pojawia się dana kwestia, nie podlega ona już ponownemu badaniu. Związanie orzeczeniem oznacza niedopuszczalność przeprowadzenia postępowania dowodowego w tej kwestii, nie tylko zaś dokonywania ustaleń sprzecznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2008 r., sygn. IV CSK 441/07, Legalis). Zatem Sąd I instancji w ogóle nie powinien był badać już wysokości przysługującego powodowi wynagrodzenia, tylko w tym zakresie oprzeć się na prawomocnym orzeczeniu wydanym w sprawie o sygn. IV P 131/19.

Kwestia wysokości przysługującego powodowi wynagrodzenia jawi się w niniejszej sprawie jako okoliczność mniej istotna oraz poboczna, albowiem w ocenie Sądu Okręgowego powództwo podlegało oddaleniu.

Przypomnieć należy, że podstawę żądania odszkodowania stanowił art. 55 § 1¹ k.p., zgodnie z którym pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Jak wskazuje się w ugruntowanym orzecznictwie Sądów zajmujących się problematyką art. 55 § 1¹ k.p., ustawodawca nie precyzuje, na czym polega zawinione naruszenie obowiązków przez pracodawcę, dlatego też konieczne jest uwzględnienie dwóch elementów: stopnia winy pracodawcy oraz rozmiaru szkody wyrządzonej albo zagrażającej pracownikowi. Formuła zawarta w art. 55 § 1¹ k.p. „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” jest bowiem analogiczna do zawartej w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zwrot niedookreślony – ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy – stanowi przykład klauzuli generalnej. Brak przykładowego katalogu przyczyn w art. 55 § 1¹ k.p. pozwala sądowi przy rozstrzygnięciu konkretnego przypadku na swobodę w posługiwaniu się ocenami pozaprawnymi, do których zwrot „ciężkie naruszenie” odsyła. W doktrynie istnieje rozbieżność poglądów odnośnie do zakresu znaczeniowego zwrotu „ciężkie”. Dominujący jest jednak pogląd, według którego, w odróżnieniu od art. 52 § 1 pkt 1 k.p., za „ciężkie” należy uznać nie tylko zawinione, ale również niezawinione niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku pracodawcy wobec pracownika, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i noszące znamiona „ciężkości” tak w sensie przedmiotowym (wobec zagrożeń, jakie stanowią one dla istotnych interesów pracownika), jak i podmiotowym (z uwagi na kwalifikowaną postać przypisywanej pracodawcy winy). Prowadzi to do konkluzji, że pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 11 k.p., jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie wpłynęło negatywnie na jego sytuację.

W konsekwencji niezawinione niewykonanie podstawowego obowiązku pracodawcy w stosunku do pracownika może skutkować rozwiązaniem bez wypowiedzenia przez tego ostatniego - zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. - z uwagi na fakt, iż to pracodawca ponosi ryzyko swojej działalności. Za tak rozumianą wykładnią art. 55 § 1¹ k.p. opowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 4 kwietnia 2000 r. (sygn. I PKN 516/99) oraz w wyroku z dnia 5 lipca 2005 r. (sygn. I PK 276/04). Nie budzi jednak wątpliwości, że każdorazowo sąd orzekający w sprawie winien zważyć z jednej strony stopień winy pracodawcy przy wykonaniu jego podstawowych obowiązków, a z drugiej brać pod uwagę rozmiar szkody wyrządzonej lub zagrażającej pracownikowi. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika to przypadek naruszenia przez pracodawcę bowiem w istotny sposób i w znacznej mierze uprawnień pracownika. Czynniki istotności i znacznosci musi być oceniany stosownie do okoliczności konkretnego przypadku.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazać trzeba, że zgodnie z oświadczeniem powoda z dnia 17 kwietnia 2019 r. przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia było niewypłacanie przez pracodawcę wynagrodzenia w określonym terminie za wykonaną pracę. Niemniej powód przesłuchiwany w charakterze strony zeznał i tym samym doprecyzował, że podstawą złożonego przez niego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia był brak zapłaty wynagrodzenia za marzec 2019 r., pomimo, że według Sądu I

instancji podstawą rozwiązania umowy o pracę miało być parokrotne nieterminowe uregulowanie przez pracodawcę wynagrodzenia za pracę (wynagrodzenie za wrzesień 2018 r. wypłacone zostało powodowi w dniu 17 października 2018 r., wynagrodzenie za grudzień 2018 r. wypłacone zostało powodowi w dniu 16 stycznia 2019 r., wynagrodzenie za luty 2019 r. wypłacone zostało powodowi w dniu 18 marca 2019 r., zaś wynagrodzenie za marzec 2019 r. zostało wypłacone powodowi w dniu 18 kwietnia 2019 r.).

W ocenie Sądu Odwoławczego jednorazowe przekroczenie terminu płatności wynagrodzenia za pracę nie może stanowić ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy. W jednym z nowszych wyroków (z dnia 10 lutego 2021 r., sygn. I PSK 33/21) Sąd Najwyższy wskazał, że nie można automatycznie uznać każdego opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia za ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy.

W rozpoznawanej w tym postępowaniu sprawie, jak i w sprawie przytoczonej wyżej, w której orzekł Sąd Najwyższy, powód w żaden sposób nie wykazał, że wypłacenie wynagrodzenia nieterminowo stanowiło dla niego realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika. Nawet, gdyby przyjąć za Sądem I instancji, że podstawą roszczenia powoda jest „wielokrotny” brak terminowego uregulowania przez pracodawcę wynagrodzenia za pracę, to Sąd ten nie dokonał oceny materiału dowodowego w tej płaszczyźnie. Desygnat „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika” – jak to już wskazano wyżej – nie odnosi się do stopnia winy pracodawcy (gdyż wystarczające jest wskazanie naruszenia tych obowiązków i brak zachowania przez pracodawcę należytej staranności), ale dotyczy on stopnia naruszenia interesów pracownika. W zakres ochrony wchodzi nie tylko interesy o charakterze prawnym, ale też wszystkie inne życiowo istotne. Prowadzi to do konkluzji, że pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ KP, jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie wpłynęło negatywnie na jego sytuację. Domagając się odszkodowania w postępowaniu sądowym powinien wskazać, na czym polegała dolegliwość działań pracodawcy. Ocena tych następstw w postępowaniu sądowym powinna być zindywidualizowana, odnosząca się do obiektywnych okoliczności zaistniałych w konkretnej sprawie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2020 r., sygn. II PK 107/19).

Z przedłożonych przez powoda wyciągów bankowych nie wynika, by kilkudniowe opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia powodowało dla interesów powoda jakiegokolwiek niedogodności czy zagrożenie. W swoich zeznaniach powód wprawdzie wskazał, że do 15 każdego miesiąca musiał opłacać czynsz najmu, jednakże nie wykazał w żaden sposób, jak brak terminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę miał się przełożyć na jego sytuację w tym zakresie. Ponadto powód miał świadomość sytuacji finansowej pozwanego, ponieważ pracodawca informował o przejściowych kłopotach z otrzymywaniem zapłaty od kontrahentów. Informował, że wypłata wynagrodzenia może nastąpić z kilkudniowym opóźnieniem. Dodatkowo można podkreślić, że z zeznań świadka A. Z., ojca powoda, oraz w wyjaśnieniach samego powoda wynika, że wprawdzie w umowie o pracę jako termin płatności wynagrodzenia wskazano 10. dzień miesiąca, to strony przyjęły, że terminem płatności wynagrodzenia będzie każdy 15. dzień miesiąca. Opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia o 2 czy 3 dni nie może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy.

Trzeba też podkreślić, że powód zachowywał się nielojalnie wobec pracodawcy. Pracodawca nie wyciągnął wobec niego konsekwencji za wypadek komunikacyjny ze stycznia 2017 r., powód odmawiał wykonywania poleceń służbowych (np. dokonania załadunku pojazdu), korzystał z karty paliwowej do celów prywatnych. Tym samym powód naruszał nie tylko zasadę zaufania pomiędzy stronami stosunku pracy, ale i zasady współzycia społecznego. Odnosząc się tym miejscu do zarzutu apelacji o niezastosowaniu art. 8 k.p. przez Sąd I instancji należy wskazać, że Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 21 marca 2019 r., sygn. II PK 332/17 (OSNP 2019 Nr 12, poz. 143) wskazał, że klauzula generalna zawarta w art. 8 k.p., zwana niekiedy „klauzulą nadużycia prawa”, oznacza, że każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współzycia społecznego. Konstrukcja ta obejmuje przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych – pozaprawnych – względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011

r., sygn. I PK 135/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 9, s. 475 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2011 r., sygn. I PK 43/11, LEX nr 1408141). Treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lipca 2009 r., sygn. I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., sygn. I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., sygn. II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., sygn. II PK 56/12, LEX nr 1243024). Stosowanie art. 8 k.c. pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., sygn. I PK 558/02, OSNP 2004 Nr 16, poz. 283). Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd, uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa, musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa jest ze względów moralnych – wyznaczających zasady współżycia społecznego – niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć. Trzeba mieć na uwadze to, że ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Wracając na grunt niniejszej sprawy należy stwierdzić, że Sąd I instancji w pisemnym uzasadnieniu wyroku nie wyjaśnił z jakich powodów uznał, że art. 8 k.p. w sprawie nie ma zastosowania, wskazując na to, że strona pozwana swoich roszczeń mogła dochodzić od powoda w odrębnym postępowaniu, a tego nie uczyniła. W tym zakresie należy zgodzić się z zarzutami apelującego.

W ocenie Sądu Odwoławczego powód nie udowodnił, że pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy. Nie wykazał, na czym polegać miała dolegliwość działań pracodawcy. Uznać wręcz można natomiast, że to wielokrotne niewykonywanie przez powoda swoich obowiązków prowadziło do strat finansowych po stronie pozwanego.

Mając na uwadze powyższe wywody i argumentację, Sąd II instancji na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. uwzględnił apelację i oddalił powództwo. Konsekwencją powyższego było stosowne do niego rozstrzygnięcie o kosztach procesu za I instancję, oparte o wynikającą z art. 98 § 1 k.p.c. oraz z § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r. poz. 1800, z późn. zm.) zasadę odpowiedzialności za jego wynik, jak i rozstrzygnięcie co do rygoru natychmiastowej wykonalności (punkt I. wyroku).

O kosztach procesu za instancję odwoławczą orzeczono przy zastosowaniu tej samej zasady i przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, przy czym zasądzona kwota 1800 zł wynika z § 10 ust. 1 przywołanego już rozporządzenia z dnia 22 października 2015 r. (punkt II. wyroku).