

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 października 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Kochan
Sędziowie:	SO Bożena Rzewuska SR del. Krzysztof Kopciewski (spr.)
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agata Szymańska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 października 2018 r. w W.

sprawy z powództwa A. D.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie, wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionych przez obie strony

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W.

z dnia 20 marca 2018 roku sygn. akt VIII P 539/17

- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I w ten sposób, że kwotę odszkodowania w wysokości 6000 (sześć tysięcy) złotych zasądza wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 16 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty;
- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie II wyroku w ten sposób, że zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz A. D. tytułem wynagrodzenia kwotę 5752,26 (pięć tysięcy siedemset pięćdziesiąt dwa 26/100) złotych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie:
 - od kwoty 1752,26 (tysiąc siedemset pięćdziesiąt dwa i 26/100) złotych od dnia 1 lipca 2017 r. do dnia zapłaty;
 - od kwoty 2000 (dwa tysiące) złotych od dnia 1 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty;
 - od kwoty 2000 (dwa tysiące) złotych od dnia 1 września 2017 r. do dnia zapłaty,a w pozostałym zakresie oddala powództwo o wynagrodzenie;
- oddala apelację pozwanego w pozostałym zakresie;
- zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz A. D. kwotę 1380 (tysiąc trzysta osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej, w tym kwotę 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 16 czerwca 2017 roku powódka A. D. działająca za pośrednictwem swojego pełnomocnika wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) Sp. z o.o. w W.:

- kwoty 14.325 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia wraz z odsetkami za opóźnienie od kwoty 4.775 złotych od dnia 1 lipca 2017 roku do dnia zapłaty, od kwoty 4.775 złotych od dnia 1 sierpnia 2017 roku do dnia zapłaty i od kwoty 4.775 złotych od dnia 1 września 2017 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 14.325 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty.
- kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu podniesiono, że powódce zaproponowano rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, na co powódka nie wyraziła zgody, kwitując jedynie odbiór pisma z treścią proponowanego porozumienia. Wobec tego, że pracodawca stał na stanowisku, że doszło wówczas do rozwiązania umowy o pracę, sytuację tę potraktować należy jak wypowiedzenie umowy o pracę. Skoro wypowiedzenie to uchybiło przepisom określającym formę tej czynności, powódce należy się odszkodowanie w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, a ponadto wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. W uzasadnieniu pozwu podniesiono nadto, że obok umowy o pracę, pozwany z powódką zawierał też umowy cywilnoprawne z osobnym wynagrodzeniem, które powinno być traktowane jako część wynagrodzenia za pracę ze stosunku pracy, gdyż zdaniem strony powodowej, między stronami zachodził w istocie jeden stosunek prawny, tj. stosunek pracy właśnie. Powyższe uzasadniać miało domaganie się odszkodowania i wynagrodzenia w odpowiednio wyższej wysokości.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego nie uznał powództwa wnosząc o jego oddalenie oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu zaprzeczono zarówno twierdzeniu o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy, skoro powódka miała podpisać pismo w przedmiocie rozwiązania umowy w trybie porozumienia stron, a ponadto zaprzeczono twierdzeniu o jednolitości umowy o pracę z zawartymi umowami cywilnoprawnymi, akcentując, że są to odrębne stosunki prawne.

W dalszym toku postępowania strony podtrzymywały swoje dotychczasowe stanowiska.

Wyrokiem z dnia 20 marca 2018 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy – Śródmieścia w Warszawie zasądził od pozwanego (...) sp. z o.o. w W. na rzecz powódki A. D., tytułem odszkodowania, kwotę 6.000 złotych, jak również tytułem wynagrodzenia, kwotę 6.000 złotych z ustawowymi odsetkami:

- od kwoty 2.000 złotych od dnia 1 lipca 2017 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 2.000 złotych od dnia 1 sierpnia 2017 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 2.000 złotych od dnia 1 września 2017 roku do dnia zapłaty.

Oddalił powództwo w pozostałej części i zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu. Nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 602 złote tytułem części opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona zaś wyrokowi w punkcie I do kwoty 2.000 złotych nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

USTALENIA FAKTYCZNE

Sąd Rejonowy ustalił, że A. D. od dnia 1 lutego 2012 roku zatrudniona była w (...) Sp. z o.o. w W. w wymiarze czasu pracy pełnego etatu na stanowisku tancerki grupy baletowej (...), na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W uzgodnionym przez strony zakresie obowiązków pracownika mieścił się obowiązek udziału w trzech spektaklach repertuarowych Teatru S., udział bez dodatkowego wynagrodzenia we wszystkich próbach do spektakli, imprezach i przedstawieniach charytatywnych, organizowanych w Teatrze S., udziału w sesjach zdjęciowych i kampaniach reklamowych, stawiania się do pracy na godzinę przez rozpoczęciem przedstawienia. Wspólnikiem i prezesem zarządu ww. spółki jest M. N. (1).

W okresie od listopada 2013 roku do listopada 2014 roku A. D. zawierała umowy o dzieło z M. N. (1), prowadząc działalność pod nazwą „(...) M. N. (1)”. A. D. zobowiązywała się do występów artystycznych na rzecz M. N. (1) w poszczególnych miesiącach, za wynagrodzeniem wynikającym ze składanych rachunków.

W dniu 1 lutego 2016 roku zostały sporządzone i podpisane przez M. N. (1) dwie umowy o nazwach „umowa z wykonawcą”, w której jako druga strona (wykonawca) była wskazana A. D.. W przypadku jednej z nich jako „zamawiający” wskazana była (...) Sp. z o.o. w W., zaś w wypadku drugiej - „(...) M. N. (1)”. Umowy określały obowiązek A. D. polegający na wykonaniu utworów wokalnych i układów choreograficznych we wskazanych w umowach siedmiu spektaklach. Wykonanie ich miało mieć miejsce w Teatrze S. w dniach i godzinach wskazanych przez zamawiającego. Wykonawca zobowiązał się także do udziału w próbach do tych spektakli, sesjach zdjęciowych i kampaniach reklamowych. Umowy przewidywały stawki wynagrodzenia za udział w poszczególnych spektaklach. Wynagrodzenie miało być płatne na podstawie każdorazowo wystawianych przez wykonawcę rachunków. Umowy zostały zawarte na czas nieokreślony. Zakres obowiązków wykonawcy dołączony do umów o współpracę został sformułowany jak w wypadku zakresu obowiązków do ww. umowy o pracę.

W dniu 27 maja 2017 roku M. N. (1) oświadczyła ustnie A. D., że chce rozwiązać z nią umowę o pracę „z dniem dzisiejszym”, proponując, aby umowa była rozwiązana w trybie porozumienia stron. Informując też, że obowiązuje 3-miesięczny okres wypowiedzenia, ale uzależniła to od wyboru A. D. („uzależniam to od ciebie”). A. D. odpowiedziała, że się zastanowi. M. N. (1) wręczyła jej pismo zatytułowane „rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron”, zgodnie z którym, umowa o pracę ulega rozwiązaniu z dniem 28 maja 2017 roku. Pismo to było podpisane w imieniu pracodawcy przez M. N. (1). A. D. została poproszona przez nią o pokwitowanie odbioru tego pisma („podpisz, że otrzymałaś, a jak stwierdzisz, że chcesz inne rozwiązanie umowy, to będziemy rozmawiały”). A. D. w dolnej części pisma uczyniła adnotację „otrzymałam” i złożyła swój podpis.

W następnych dniach A. D. poinformowała pracownika (...) Sp. z o.o. w W., B. T. (1), wypowiadając się w korespondencji jako pośrednik M. N. (1), że jest na zwolnieniu lekarskim, o skorzystaniu z którego to zwolnienia M. N. (1) wiedziała już zresztą podczas ww. spotkania w dniu 27 maja 2017 roku. A. D. poinformowała jednocześnie, że nie podjęła jeszcze decyzji co do propozycji rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. W odpowiedzi B. T. (1) poinformowała, że stosunek pracy już ustał z dniem 28 maja, w związku z podpisaniem przez A. D. pisma w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. A. D. w korespondencji z B. T. (1) dała znać, że M. N. (1) nie odpowiada na próby nawiązania kontaktu z jej strony.

Z początkiem czerwca 2017 roku pracodawca wypłacił A. D. kwotę 543,56 złotych tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W dniu 7 czerwca 2017 roku A. D. wysłała do B. T. (1) i M. N. (1) wiadomość sms, zgodnie z którą nie wyraża zgody na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, domagając się ewentualnego wręczenia 3-miesięcznego wypowiedzenia. Jednocześnie poinformowała, że jej zwolnienie lekarskie trwa do 12 czerwca i wyraziła gotowość świadczenia pracy po tej dacie. W dalszej korespondencji A. D. uzyskiwała informacje, zgodnie z którymi stosunek pracy, a także stosunek wynikający z umowy cywilnoprawnej zostały zakończone i nie musi już świadczyć pracy.

Średnie miesięczne wynagrodzenie A. D. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, przysługujące jej na podstawie umowy o pracę, wynosiło (...) złotych brutto.

W miesiącach od czerwca do sierpnia 2017 roku A. D. nie świadczyła pracy na rzecz (...) Sp. z o.o. w W.. Nie otrzymywała w tym okresie wynagrodzenia za pracę.

Powyższy stan faktyczny został ustalony przez Sąd na podstawie ww. dowodów i faktów uznanych za przyznane. Zebrane w sprawie dokumenty, w tym dokumenty w rozumieniu art. 308 k.p.c. (wydruki korespondencji sms, nagranie audio rozmowy między stronami), nie budzą wątpliwości Sądu Rejonowego. Strony ich nie kwestionowały (w wypadku pisma zatytułowanego „rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron” – co do treści tego pisma i miejsca oraz sposobu podpisania się na nim przez powódkę). Także jeśli chodzi o wydruki korespondencji sms, strona pozwana nie poddawała w wątpliwość zaistnienia takiej korespondencji, o wynikającej z tych wydruków treści. Uwagę tę odnieść też należy do nagrania audio rozmowy między stronami. Strona pozwana nie kwestionowała, że rozmowa taka miała miejsce, nie podnosiła, że miała miejsce ingerencja w treść nagrania, np. poprzez montaż czy usunięcie części nagrania. Zarzuciła jedynie, że nagranie zostało sporządzone bez uprzedzenia drugiej strony, co samo w sobie nie dyskwalifikuje jednak nagrania jako dowodu. Dowody z przesłuchania stron (powódki k. 113-113v, reprezentanta pozwanej k. 114) zasługują na uwzględnienie, jeśli chodzi o wynikające z tych zeznań okoliczności, znajdujące odzwierciedlenie w dokumentacji.

ROZWAŻANIA PRAWNE

Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo, co do zasady, zasługiwało na uwzględnienie.

Oceniając materiał dowodowy, w szczególności sam dokument w postaci pisma zatytułowanego „rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron”, brak na nim podpisu A. D. w miejscu przeznaczonym na podpis pracownika, usytuowanie tego podpisu i towarzyszącej jemu adnotacji, jednoznacznie wskazującej na wyłącznie potwierdzenie odbioru pisma, wreszcie treść zarejestrowanej rozmowy między A. D. a M. N. (1) z momentu wręczenia tego pisma i treść późniejszej korespondencji smsowej powódki, nie może być żadnej wątpliwości co do tego, że do rozwiązania umowy nie doszło za porozumieniem stron, albowiem do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie potrzeba zgodnych oświadczeń woli, zaś w rozpoznawanym wypadku brak jest takiego oświadczenia woli pracownika (powódki).

Powyższe nie zmieniło faktu, że pozwana w dniu 27 maja 2017 roku była zdeterminowana na rozwiązanie stosunku pracy z powódką. M. N. (1) stanowczo oznajmiła powódce wolę rozwiązania z nią umowy o pracę, niezależnie od stanowiska pracownika (pozostawiając mu jedynie wybór co do formy rozwiązania umowy o pracę). Wręczone powódce oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę było już podpisane przez reprezentanta pracodawcy. Pracodawca nie czekając też na ostateczne stanowisko pracownika wypłacił mu stosowną kwotę tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i dał powódce do zrozumienia, że ta nie ma już obowiązku świadczenia pracy. W świetle tego przyjąć należało, że doszło do rozwiązania umowy o pracę przez jednostronne oświadczenie ze strony pracodawcy. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy zastosował przy tym zasady wykładni oświadczenia woli, o których mowa w art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p.. W przepisie tym określono bowiem, że oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Ustalenia w dalszej kolejności należało w oparciu o wskazane zasady interpretacyjne, czy było to jednostronne oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym (art. 30 § 1 pkt 3 k.p.), czy był to zwykły sposób jednostronnego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (wypowiedzenie umowy – art. 30 § 1 pkt 2 k.p.). W ustalonych okolicznościach odpowiedzi twierdzącej udzielić należało na drugie z tych pytań. Bezpośrednio przed, w trakcie, czy po oznajmieniu powódce woli pracodawcy rozwiązania umowy o pracę, nie wskazywano jednocześnie na żadne powody uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Nie podnoszono takich również w toku niniejszego procesu. Z drugiej strony, powódka była informowana o obowiązującym 3-miesięcznym okresie wypowiedzenia i uzależnieniu zastosowania tego trybu rozwiązania umowy o pracę, alternatywnie do porozumienia stron, od wyboru powódki.

Pozwany pracodawca, wypowiadając powódce umowę o pracę, naruszył przepisy odnoszące się do tej czynności prawnej.

Zgodnie bowiem z art. 30 § 4 i § 5 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, a także powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Oświadczenie pozwanego z dnia 27 maja 2017 roku bezsprzecznie nie zawierało w sobie tychże niezbędnych elementów.

W myśl art. 45 § 1 k.p., 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 - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47 § 1 k.p.).

W związku z powyższym, a także mając na względzie, że w wypadku powódki A. D., zatrudnionej u pozwanego od 1 lutego 2012 roku, okres wypowiedzenia wynosić powinien 3 miesiące, w punkcie I wyroku, zasądzono na jej rzecz od pozwanego, tytułem odszkodowania, sumę 6.000 (3 x 2.000) złotych.

Mając na względzie, że powódka zatrudniona była u pozwanego do dnia 31 sierpnia 2017 roku, zaś, co jest faktem bezspornym, nie otrzymywała wynagrodzenia za pracę w miesiącach czerwiec, lipiec i sierpień 2017 roku, należało, zgodnie z żądaniem pozwu, zasądzić to wynagrodzenie w punkcie II wyroku.

Co do zasady, wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną (art. 80 k.p.). W myśl jednak art. 362 k.p., w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia, a w okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. W tej sprawie przyjęć należało, że pozwany w okresie wypowiedzenia zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy (jednoznacznie dawał jej to do zrozumienia), a zatem powinien jej wypłacić wynagrodzenie za okres wypowiedzenia pomimo to, że powódka w okresie tym nie świadczyła pracy.

O odsetkach w punkcie II wyroku orzeczono na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p., przyjmując, iż wynagrodzenie za poszczególne miesiące stawało się wymagalne z pierwszym dniem miesiąca następującego po miesiącu, w którym powódka nabywała prawo do wynagrodzenia.

Powództwo ponad zasądzone kwoty odszkodowania i wynagrodzenia nie było zasadne, o czym mowa będzie jeszcze niżej, stąd rozstrzygnięcie w punkcie III wyroku.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy nie orzekł w punkcie I wyroku o odsetkach za opóźnienie od zasądzonej tytułem odszkodowania kwoty 6.000 złotych, choć żądanie takie zostało zgłoszone w pozwie. W punkcie II wyroku zaś orzekł o „odsetkach ustawowych, choć w pozwie żądanie dotyczyło „odsetek ustawowych za opóźnienie”.

Niezależnie od tego, czy powyższe było efektem omyłki Sądu Rejonowego, czy też celowym zabiegiem, podkreślenia wymaga, że w punkcie III wyroku zawarte zostało rozstrzygnięcie o treści: „oddala powództwo w pozostałej części”, a zatem ewentualna zmiana rozstrzygnięć z punktów I i II wyroku możliwa jest jedynie w ramach kontroli instancyjnej.

Wreszcie odnieść się należy do żądanej w pozwie wysokości odszkodowania i wynagrodzenia.

Uwzględnienie żądań w wysokości przewyższającej zasądzone kwoty tytułem odszkodowania, a także wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, musiałoby się wiązać z ustaleniem, że strony nie łączył stosunek pracy i oddzielnie stosunek prawny w oparciu o zawarte umowy cywilnoprawne, ale jeden, obejmujący też postanowienia z umów cywilnoprawnych, stosunek pracy.

Strona powodowa podnosiła, że powódka świadczyła na rzecz pozwanego taką samą pracę zarówno w oparciu o umowę o pracę, jak i umowy cywilnoprawne. Na poparcie tego twierdzenia powołała się na jednakowe w treści zakresy

obowiązków, załączone tak do umowy o pracę, jaki i umów cywilnoprawnych z dnia 1 lutego 2016 roku. Powódka w zeznaniach podała również, że nie widziała żadnej różnicy między pracą z umowy o pracę, a z umowy o dzieło.

Strona powodowa powołała się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 1997 roku (I PK 43/97), ale w stanie faktycznym tamtej sprawy chodziło o występowanie jednocześnie dwóch odrębnych umów o pracę między tymi samymi podmiotami. Sąd Najwyższy stwierdzając, że co do zasady, z tym samym pracodawcą pracownik może pozostawać tylko w jednym stosunku pracy, to jednak wskazał jednocześnie, że istnieje możliwość zawierania odrębnych umów o pracę między tymi samymi podmiotami, jeżeli ich przedmiotem ma być praca innego rodzaju niż wcześniej umówiona.

Zważyć należy, iż o wyborze rodzaju podstawy prawnej pracy świadczonej przez jedną stronę na rzecz drugiej strony decydują przede wszystkim zainteresowane strony (art. 3531 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 roku, I PKN 594/99). Nie ma bowiem wątpliwości, że co do zasady zatrudnienie nie musi mieć zawsze charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 roku, I PKN 432/99). Umowa taka nie musi być kwalifikowana jako jedna z umów nazwanych uregulowanych w Kodeksie cywilnym, ponieważ swoboda umów przejawia się także w możliwości dowolnego, w granicach prawa, kształtowania przez strony umów cywilnoprawnych treści ich wzajemnych relacji prawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 lipca 2000 roku, II CKN 313/00). W wyroku z dnia 25 listopada 2005 roku (I UK 68/05) Sąd Najwyższy stwierdził, że wykonywanie takich samych czynności może występować w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. To strony dokonują wyboru formy prawnej zatrudnienia.

W tej sprawie, w sytuacji, gdy strona pozwana zaprzeczyła twierdzeniom strony powodowej, zgodnie z którymi praca powódki w związku z zawartymi umowami cywilnoprawnymi była tożsama z pracą powódki w oparciu o umowę o pracę, i podała przy tym konkretne argumenty na poparcie swojego stanowiska (różność podmiotów będących pracodawcą i zamawiającym w umowie cywilnoprawnej, czy odnoszenie się umowy o pracę do innych rodzajowo spektakli aniżeli w wypadku umów cywilnoprawnych), a także wobec tego, że z samych zeznań powódki wynikały pewne rozbieżności co do stosunku pracy i stosunku z umów cywilnoprawnych (np. inne terminy wypłaty wynagrodzeń, które zresztą w wypadku wynagrodzeń z umów cywilnoprawnych nie były stałe i wypłacane były na podstawie oddolnie wystawianych rachunków w zależności od ilości i jakości wykonanej pracy), twierdzenia w tym zakresie strony powodowej wymagały udowodnienia przez nią.

Strona powodowa nie wykazała z konsekwencjami z art. 6 k.c., iż łączący strony stosunek prawny z umów cywilnoprawnych był tożsamy ze stosunkiem prawnym wynikającym z zawarcia umowy o pracę. Złożone do akt sprawy umowy nie są same w sobie wystarczające do takiej konkluzji, tym bardziej że wynikają z nich także ewidentne rozbieżności pomiędzy umową o pracę a umowami cywilnoprawnymi (np. zakres przedmiotowy świadczonej przez powódkę pracy czy kwestie wynagradzania). Zeznania powódki są w tym zakresie mało przekonujące, zresztą dowód ten jest mało wartościowy mając na względzie, że jego źródłem jest osoba bezpośrednio zainteresowana wynikiem procesu.

Niezależnie od powyższego zauważyć na marginesie należy, że strona powodowa, domagając się zasądzenia dochodzonych kwot z uwzględnieniem jednomiesięcznego wynagrodzenia w wysokości (...) złotych, powinna była także udowodnić ową wysokość. Tymczasem dość dowolnie przyjęła, że wynagrodzenie „dodatkowe”, a więc nie wynikające z treści pisemnej umowy o pracę, które ma być składową podstawy do ustalenia wysokości odszkodowania i zaległego wynagrodzenia, wynosi 2.000 złotych netto miesięcznie (2.775 złotych brutto).

Powódka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, miała możliwość zgłaszania dowodów, w szczególności z zeznań świadków, z dokumentów (w braku dysponowania nimi wnoszenia o zobowiązanie przez Sąd Rejonowy strony pozwanej do ich dostarczenia), z których to możliwości jednak nie skorzystała, a w każdym razie w zakresie, który mógłby skutkować konstatacją o udowodnieniu podniesionych twierdzeń.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c., zgodnie z którym, w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione. Ponieważ powództwo uwzględnione zostało w granicach 40-50%, to w punkcie IV wyroku Sąd Rejonowy zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu.

Stosownie do treści art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Podstawową zaś zasadą zwrotu kosztów procesu jest reguła odpowiedzialności za jego wynik, wyrażona w art. 98 § 1 k.p.c.. Koszty sądowe w tej sprawie stanowi opłata w wysokości 1.433 złote. Powódka była zwolniona od uiszczenia opłaty od pozwu, a zatem w punkcie V wyroku należało na wskazanej podstawie prawnej nakazać pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa część opłaty, stosownie do stosunku, w którym pozwana przegrała sprawę.

Zgodnie z art. 4772 § 1 k.p.c., zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Mając to na względzie, Sąd Rejonowy w punkcie VI wyroku nadał rozstrzygnięciu zawartemu w jego punkcie I rygor natychmiastowej wymagalności co do kwoty 2.000 złotych, będącej równoważnością jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Mając to wszystko na względzie, Sąd Rejonowy – Sąd Pracy orzekł jak w sentencji wyroku.

Wyrok powyższy zaskarżyła pozwana (...) sp. z o.o. w W. w części w zakresie pkt. I i II oraz pkt. IV, V i VI wyroku i zarzuciła mu naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności art. 65 kc w zw. z art. 300 kp, art. 30 § pkt. 2 i 3 kp oraz art. 30 § 4 i 5 kp, art. 45 § 1 kp, art. 362kp i art.80 kp, w ten sposób, że Sąd I instancji błędnie sprzecznie, nie zgodnie ze stanem faktycznym i prawnym z własnej inicjatywy dowolnie ustalił, że nie doszło pomiędzy pozwaną i powódką do rozwiązania umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron, a doszło, zdaniem Sądu, do rozwiązania umowy o pracę przez jednostronne oświadczenie ze strony pracodawcy, a co za tym idzie, Sąd ten zasądził na rzecz powódki i odszkodowanie i wynagrodzenie za okres 3 miesięcy w łącznej wysokości 12 tys. zł, nie dokonując wszechstronnej analizy stanu faktycznego i prawnego występującego w niniejszej sprawie, pomijając ustalenia istotnych dla sprawy okoliczności polegające na nieprzeprowadzeniu prawidłowego postępowania dowodowego i nierozważenia w sposób bezstronny i wszechstronny zebranego materiału w postaci wyjaśnień informacyjnych stron, złożonych zarówno w formie ustnej, jak i pisemnej.

Wskazano, iż zasądzając zapłatę na rzecz powódki Sąd Rejonowy nie uwzględnił i nie wziął pod uwagę oraz całkowicie pominął fakt przebywania Powódki w okresie, za który zasądzona została zapłata, na kilkunastodniowym zwolnieniu lekarskim, za które otrzymała zasiłek chorobowy z ZUS, co powoduje niedozwolony zbieg świadczeń z dwóch źródeł - świadczenia zusowskiego i wynagrodzenia od pracodawcy.

Mając powyższe na względzie skarżący wniósł o zmianę wyroku poprzez oddalenie w całości powództwa w zaskarżonej części dotyczącej zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki zapłaty odszkodowania i wynagrodzenia oraz zwrotu części opłaty sądowej, zasądzenie zwrotu na rzecz pozwanej kosztów procesu za dwie instancje , a także, z ostrożności procesowej, wnoszę o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kwoty 2.000 złotych wypłaconych Powódce w ramach rygoru natychmiastowej wykonalności, ewentualnie o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji.

W odpowiedzi na apelację, powódka wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrok zaskarżyła również powódka tj.: w zakresie pkt III w części dotyczącej nie orzeczenia o odsetkach w pkt I wyroku od kwoty odszkodowania oraz nie orzeczenia w pełnym zakresie o odsetkach (za opóźnienie) w pkt II wyroku od kwot tam podanych.

Zaskarżanemu wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 481 k.c. poprzez jego niezastosowanie, skutkujące oddaleniem żądania odsetek od kwot zasądzonych w pkt I oraz w pkt II. Z uwagi na treść uzasadnienia wyroku w części dotyczącej odsetek postawienie innych zarzutów apelacyjnych nie było możliwe. Wobec treści uzasadnienia wyroku cofnęła wnioski o uzupełnienie wyroku.

Wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki odsetek ustawowych za opóźnienie od kwoty 6.000 zł od daty doręczenia odpisu pozwu pozwanemu do dnia zapłaty oraz odsetek ustawowych za opóźnienie od kwoty 2.000 zł od 01 lipca 2017 r. do dnia zapłaty, od kwoty 2.000 zł od 1 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty, od kwoty 2.000 zł od 1 września 2017 r. do dnia zapłaty i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych za postępowanie odwoławcze.

Strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji w całości.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył co następuje:

Apelacja pozwanego podlega oddaleniu w całości zaś apelacja powoda ma uzasadnione podstawy.

Sąd Okręgowy podkreśla, iż w pełni podziela ustalenia stanu faktycznego poczynione przez Sąd pierwszej instancji, jak również ich ocenę prawną – przyjmując je w całości za własne.

W sprawie prawidłowo zinterpretowano ustalony w sprawie stan faktyczny i dokonano oceny okoliczności faktycznych pod kątem zgłoszonych zarzutów.

Odnosząc się do pierwszego z nich (zakresowo dotyczącego naruszenia przepisów postępowania cywilnego), objętego dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c., podnieść należy, iż błąd w ustaleniach faktycznych następuje, gdy zachodzi dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do której dochodzi sąd na skutek przeinaczenia dowodu oraz wszelkich wypadków wadliwości wynikających z naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Przepis ten byłby naruszony, gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego wnioskowania.

Nie jest wystarczającym uzasadnieniem zarzutu naruszenia normy art. 233 § 1 k.p.c. przedstawienie przez stronę skarżącą własnej oceny dowodów i wyrażenie dezaprobaty dla oceny prezentowanej przez sąd pierwszej instancji. Skarżący ma obowiązek wykazania naruszenia przez sąd paradygmatu oceny wynikającego z art. 233 § 1 k.p.c. (a zatem wykazania, że sąd a quo wywiódł z materiału procesowego wnioski sprzeczne z zasadami logiki lub doświadczenia życiowego, względnie pominął w swojej ocenie istotne dla rozstrzygnięcia wnioski wynikające z konkretnych dowodów - grupy dowodów).

Biorąc za podstawę ustalony stan faktyczny oraz ocenę materiału dowodowego, należy stwierdzić, iż zarzut dotyczący oparcia się przez Sąd Rejonowy wyłącznie na zapisie nagrania spotkania powódki z M. P., jest nieuzasadniony.

Odnosząc się na wstępie do akcentowanego przez skarżącego zarzutu oparcia się na nagraniu rozmowy z dnia 27 maja 2017 roku, wskazać należy, iż dowód z nagrania bez zgody jednego z uczestników rozmowy może dyskwalifikować okoliczności, w jakich nastąpiło nagranie, jeżeli wskazują one jednoznacznie na poważne naruszenie zasad współżycia społecznego, np. przez naganne wykorzystanie trudnego położenia, stanu psychicznego lub psychofizycznego osoby, z którą rozmowa była prowadzona. Wyrażenie przez osoby nagrane zgody na wykorzystanie nagrania w celach

dowodowych przed sądem cywilnym usuwa zazwyczaj przeszkodę, jaką stanowi nielegalne pozyskanie nagrania. Brak takiej zgody wymaga przeprowadzenia oceny, czy dowód - ze względu na swoją treść i sposób uzyskania - nie narusza konstytucyjnie gwarantowanego (art. 47 Konstytucji) prawa do prywatności osoby nagranej, a jeżeli tak, to czy naruszenie tego prawa może znaleźć uzasadnienie w potrzebie zapewnienia innej osobie prawa do sprawiedliwego procesu (art. 45 Konstytucji) – (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2016 roku, II CSK 478/15).

Konkludując, w ocenie Sądu Okręgowego, istnieje możliwość skorzystania w procesie sądowym z dowodu z nagrań nawet jeżeli nagrań tych dokonano bez wiedzy i zgody jednego z rozmówców, w szczególności w przypadku gdy strona nie może bądź jest dla niej nadmiernie utrudnione, dowieść za pomocą innych środków dowodowych swoich racji mających decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu.

Jak wynika z okoliczności sprawy, zarejestrowana rozmowa odbyła się w „cztery oczy” między obiema paniami, zaś jej przebieg był przez nie sprzecznie relacjonowany. Sama analiza nagrania (wbrew stanowisku pełnomocnika skarżącego, nagranie jest czytelne, głosy osób w nim uczestniczących zrozumiałe i umożliwiające odtworzenie poszczególnych słów i całych wypowiedzi) wskazuje, iż Sąd Rejonowy, mając wątpliwości w zakresie odtworzenia rzeczywistego stanu faktycznego, słusznie sięgnął po powyższy inny środek dowodowy. Jednocześnie wnikliwa analiza zarejestrowanych zdarzeń i wypowiedzi ich uczestników nie wskazują na to, że powódka kontrolowała jej przebieg, świadomie formułowała wypowiedzi lub wywoływała reakcję przełożonej. Rozmowa jest spontaniczna, zaś kieruje ją M. N. (1) zaś powódka jedynie odpowiada.

Przechodząc do treści samej rozmowy, słusznie wywiódł Sąd pierwszej instancji, że nie wskazuje ona na zakończenie stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Z jednej bowiem strony przełożona oznajmiła powódce, iż z dniem dzisiejszym chce rozwiązać umowę o pracę na mocy porozumienia stron (złożenie oferty), z drugiej stwierdza, iż powódkę obowiązuje trzymiesięczny okres wypowiedzenia („bo tak jest w etacie”) i jednocześnie kwestię wyboru pozostawia jej samej. Ta zaś stwierdza, iż „weźmie to i się zastanowi” (nie składa oświadczenia woli o przyjęciu oferty). Pozwana stwierdza dalej, iż „rozwiązuje tą umowę”. Następnie zostawia powódce dokument z ofertą porozumienia i każe jej pokwitować, że otrzymała. Analogicznie nakazuje powódce podpisanie dokumentu o przysługującym urlopie i jednocześnie stwierdza, iż jeśli będzie chciała inaczej rozwiązać umowę, możliwa jest rozmowa. W żadnym momencie, powódka nie stwierdza, iż akceptuje powyższe porozumienie. Również jej podpis z dopiskiem „otrzymałam” nie oznacza takiej akceptacji, albowiem czyni go na żądanie przełożonej, jako potwierdzenie przekazania pisma.

O tym, iż powódka nie złożyła żadnego oświadczenia woli w tym przedmiocie świadczy również późniejsza korespondencja z B. T. (1), gdzie jednoznacznie wskazuje, iż decyzję w przedmiocie oferty zakończenia stosunku pracy na mocy porozumienia stron podejmie w późniejszym okresie. Treść wiadomości tekstowych wskazuje, iż powódka prawidłowo odczytała swoje uprawnienia w zakresie tej formy zakończenia zatrudnienia. Również B. T. z jednej strony stwierdza, iż powódka otrzymała wypowiedzenie, z drugiej wskazuje datę ustania stosunku pracy – 28 maja 2017 roku. 7 czerwca 2017 roku powódka stwierdza w końcu, iż nie wyraża zgody na zakończenie umowy na mocy porozumienia stron. Nie otrzymuje przy tym żadnego innego oświadczenia woli, zaś stosunek pracy – zdaniem pracodawcy – ustaje z dniem 28 maja 2017 roku. Nie mamy zatem w powyższym stanie faktycznym do czynienia z wadą oświadczenia woli (na co powołuje się skarżący w środku odwoławczym) a jedynie z prawidłową interpretacją przysługujących pracownicy uprawnień.

Zdaniem Sądu Okręgowego, wskazany powyżej tok zdarzeń nie daje podstaw do stwierdzenia, iż doszło do zakończenia stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Powódka zadeklarowała jedynie rozważenie propozycji zaś jej podpis na dokumencie świadczy jedynie o otrzymaniu pisma. Sama przełożona w swoich wypowiedziach była niejednoznaczna wskazując, iż pracownicę obowiązuje trzymiesięczny okres wypowiedzenia.

Powyższa analiza jednoznacznie wskazuje, iż Sąd Rejonowy prawidłowo zinterpretował powyższe zdarzenia, jako jednostronne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, które zostało następnie wadliwie skonsumowane. Takie rozumienie zdarzeń, było zgodne z art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i niewątpliwie naruszało treść art. 45 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. Powódka nie otrzymała bowiem

prawidłowego pisemnego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nie określony, nie wskazano również przyczyny rozwiązania umowy. Stanowiąc powyższej wadliwości nie może również rozmowa obu pań, gdzie M. N. uzasadniła chęć zakończenia współpracy. Sąd prawidłowo zatem zastosował treść art. 45 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. i zasądził na rzecz powódki odszkodowanie.

Nie ma przy tym znaczenia – na co wskazuje skarżący – brak wniosku powódki o sprostowanie wystawionego świadectwa pracy, nie jest to bowiem oświadczenie woli i z samego zaniechania w tym zakresie nie sposób wywieść jakichkolwiek skutków prawnych. Nie sposób również zaaprobować stanowiska o konieczności „wystąpienia przez powódkę do Sądu „o uznanie rozwiązania umowy za porozumieniem stron za bezskuteczne” albowiem takie żądanie jest zarezerwowane jedynie dla jednostronnego oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Gdyby doszło do zakończenia stosunku pracy na mocy porozumienia stron, każda ze stron, uznając, iż działała w granicach wady oświadczenia woli, mogłaby uchylić się od skutków swojego oświadczenia woli i – stosownie do okoliczności sprawy – wystąpić do Sądu z roszczeniami przeciwko drugiej stronie konsensusu.

Mając powyższe na względzie, należało uznać, iż zarzuty skarżącego w tym zakresie były chybione. Tym samym, skoro pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę to nieprawidłowo następnie zastosował okres wypowiedzenia (de facto go nie zastosował). Powódce należne było zatem wynagrodzenie, o którym mowa w art. 49 k.p. i to niezależnie, od zasądzzonego odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Podnieść należy, iż dla możliwości uwzględnienia żądania o wynagrodzenie, nie jest wymagana gotowość pracownika do pracy w tym okresie jak również zachowanie jakiegokolwiek terminu do wniesienia pozwu. W judykaturze Sądu Najwyższego podkreśla się, iż do wystąpienia przewidzianych w art. 49 k.p. skutków zastosowania krótszego niż wymagany okres wypowiedzenia nie jest konieczne skuteczne podważenie w odrębnym procesie legalności wypowiedzenia. Uprawnienie przewidziane w art. 49 k.p. jest niezależne od roszczeń z art. 45 § 1 k.p. (por wyrok z dnia 28 lutego 2012 roku, II PK 106/11).

W okolicznościach sprawy zatem (wobec złożenia oświadczenia woli w dniu 27 maja 2017 roku oraz okresu pracy powódki u pozwanego powyżej 3 lat) stosunek pracy ustał z dniem 31 sierpnia 2017 roku. Skutek ten nastąpił ex lege z mocy art. 49 k.p. Stan faktyczny w tym zakresie został zatem prawidłowo zinterpretowany przez Sąd Rejonowy.

Jedynie w niewielkim zakresie argumenty skarżącego zasługiwały na uwzględnienie, a mianowicie w zakresie wysokości wynagrodzenia za miesiąc czerwiec 2017 roku. Jak bowiem wynika z ustaleń stanu faktycznego, powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w okresie od 30 maja do 12 czerwca 2017 roku (13 dni) . Jednocześnie, w roku 2017, była niezdolna do pracy z powodu choroby w dniach: 18 -23 stycznia (6 dni) i 22 lutego – 01 marca (8 dni), co było okolicznością bezsporną między stronami. Oznacza to konieczność zastosowania (dla potrzeb obliczenia wysokości wynagrodzenia) art. 92 § 1 pkt. 1 i § 2 k.p., (powódka nie przekroczyła bowiem 33 dni zwolnienia lekarskiego) czego nie uczynił Sąd Rejonowy, choć i skarżący dopiero w środku odwoławczym zarzut ten spreycyzował, co jednak ostatecznie nie stoi na przeszkodzie możliwości jego oceny.

Przeciwko powyższemu stanowisku nie przemawia treść przepisu art. 381 k.p.c., ograniczającego dopuszczalność przywoływania w postępowaniu odwoławczym nowych faktów i dowodów. Zgodnie bowiem z przepisem art. 316 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 zd. 1 k.p.c., Sąd Odwoławczy przy wydawaniu wyroku powinien uwzględniać stan istniejący w chwili zamknięcia rozprawy apelacyjnej. Przepis art. 381 k.p.c. ma w takiej sytuacji zastosowanie tylko o tyle, że wynikające z niego ograniczenie dotyczy nowych faktów i dowodów - jeżeli pozwany powołuje je dopiero w apelacji.

Wobec powyższego uznać trzeba, że podnoszenie po raz pierwszy w postępowaniu apelacyjnym zarzutów merytorycznych opartych na pewnym stanie faktycznym jest dopuszczalne o tyle, o ile ich uzasadnienie mieści się w granicach stanu faktycznego ustalonego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji.

Na gruncie przepisu art. 381 k.p.c. przyjąć więc należy, że jeżeli materiał faktyczny i dowodowy został zgromadzony w sposób wyczerpujący, a danego zarzutu strona nie podniosła przed Sądem I instancji, to nie ma żadnych przeszkód do zgłoszenia tego zarzutu dopiero w postępowaniu apelacyjnym. Z okoliczności sprawy wynika, iż fakt przebywania na zwolnieniu lekarskim w czerwcu 2017 roku oraz jego długość wynikała z akt sprawy (m. in.: treść korespondencji

sms, k 45 i n. zwolnienie lekarskie znajdujące się w aktach osobowych), które to fakty powinny być zwrócić uwagę Sądu Rejonowego w kontekście wysokości dochodzonego wynagrodzenia za sporny miesiąc. Złożone na żądanie Sądu Odwoławczego zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia za miesiąc czerwiec 2017 roku z uwzględnieniem nieobecności powódki spowodowanej chorobą (k 195) nie zostało zakwestionowane przez pełnomocnika powódki na rozprawie apelacyjnej w dniu 08 października 2017 roku (k 200). Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy zmienił wyrok w pkt. II w ten sposób, iż w miejsce kwoty 2000,00 zł brutto za miesiąc czerwiec 2017 roku zasądził kwotę 1752,26 zł brutto, o czym orzeczono na mocy art. 386 § 1 k.p., w oparciu o treść art. 49 k.p. w zw. z art. 92 § 1 pkt. 1 i § 2 k.p. W pozostałym zakresie apelacja skarżącego podlegała oddaleniu nie doprowadzając do zmiany wyroku zgodnie z żądaniem apelanta. Mając powyższe na względzie, na mocy 385 k.p.c., orzeczono jak w pkt. 3 wyroku.

Uwzględnieniu podlegała natomiast apelacja strony powodowej w zakresie braku rozstrzygnięcia przez Sąd pierwszej instancji o odsetkach ustawowych za opóźnienie w zakresie zasądzzonego odszkodowania oraz określenia odsetek zasądzonych od wynagrodzenia jako „za opóźnienie”. Nie budzi wątpliwości przy tym fakt, iż strona powodowa wniosła o zasądzenie odsetek ustawowych za opóźnienie zarówno od odszkodowania jak również wynagrodzenia (k 3-4). Zgodnie z niekwestionowanym poglądem judykatury ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku, I PK 112/06). W okolicznościach sprawy pozew został dostarczony pozwanemu w dniu 16 czerwca 2017 roku, stąd o odsetkach ustawowych za opóźnienie (art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) orzeczono jak w pkt. 1 wyroku, w oparciu o treść art. 386 § 1 k.p.c. Na tej samej podstawie prawnej określono charakter odsetek ustawowych w pkt. II wyroku Sądu Rejonowego, albowiem w toku procesu strony nie podnosiły, iżby ustaliły inną stopę odsetek ustawowych, stąd należna była wynikająca z art. 481 § 2 k.c., o czym orzeczono jak w pkt. 2 wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł na mocy art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na mocy § 9 ust. 1 pkt. 1 i 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 2 pkt. 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie – pkt. 4 wyroku. Sąd Okręgowy uznał przy tym, iż stronie powodowej nie były należne koszty zastępstwa procesowego w zakresie apelacji własnej, albowiem w sposób prawidłowy na etapie postępowania przed Sądem Rejonowym, po wydaniu wyroku złożony został wniosek o jego uzupełnienie, który miał uzasadnione podstawy zaś jego rozpoznanie nie tworzyłoby konieczności inicjowania postępowania apelacyjnego. Z niezrozumiałych względów został on następnie cofnięty zaś strona złożyła środek odwoławczy. W ocenie Sądu Okręgowego, jakkolwiek środek odwoławczy został uwzględniony i miał słuszne podstawy, nie był konieczny gdyż strona mogła zrealizować swoje żądanie w drodze wniosku opartego o treść art. 351 k.p.c.

Krzysztof Kopciewski Grzegorz Kochan Bożena Rzewuska