

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 08.06.2017 r.

Sąd Okręgowy w Świdnicy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący- Sędzia: SO Joanna Sawicz (spr.)

Sędziowie: SO Jolanta Czarnik, SO Ewa Pietrzak

Protokolant: st. sekretarz sądowy Mirela Prześllica-Pietras

po rozpoznaniu w dniu 08.06.2017 r. w Świdnicy

sprawy z powództwa E. K.

przeciwko Urzędowi Miejskiemu w Z.

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda i stronę pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego w Ząbkowicach Śląskich

z dnia 27 kwietnia 2015 roku sygn. akt IV P 265/14

I. zmienia zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Ząbkowicach Śląskich z dnia 27 kwietnia 2015 roku sygn. akt IV P 265/14 w pkt. II, w ten sposób, że zasądzoną kwotę podwyższa do kwoty 15.092,40 zł (słownie: piętnaście tysięcy dziewięćdziesiąt dwa złote 40/100);

II. oddala apelację strony pozwanej;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda koszty procesu w kwocie 912 złotych, za instancje odwoławczą i postępowanie przed Sądem Najwyższym na skutek skargi kasacyjnej.

Sygn. VII Pa 56/17

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w Ząbkowicach Śląskich wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2015r. przywrócił powoda E. K. do pracy u strony pozwanej Urzędu Miejskiego w Z. na poprzednich warunkach zatrudnienia; zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 10. 061,60zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia przez powoda pracy w wyniku przywrócenia do pracy; zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 120zł tytułem zwrotu kosztów procesu; nakazał stronie pozwanej Urzędowi Miejskiemu w Z. uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ząbkowicach Śląskich kwotę 5 119zł tytułem opłat stosunkowych od pozwów, których powód, jako pracownik wnoszący powództwa, nie miał obowiązku uiścić.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy oparł o stan faktyczny, zgodnie z którym powód E. K. został zatrudniony Urzędzie Miejskim w Z. na umowę o pracę na czas określony na stanowisku Komendanta Straży Miejskiej w pełnym wymiarze czasu pracy. Z dniem 01 listopada 2009r. powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

W dniu 18 listopada 2014r. do pozwanego Urzędu Miejskiego w Z. wpłynęło postanowienie Komisariatu Policji w K. z dnia 11 listopada 2014r. w przedmiocie dowodów rzeczowych. Postanowienie to zostało wydane w prowadzonej sprawie dotyczącej „przekroczenia uprawnień w dniu 19 maja 2014r. w Z. przez funkcjonariusza publicznego Komendanta Straży Miejskiej polegające na doprowadzeniu w celu osiągnięcia korzyści majątkowej Urzędu Gminy do niekorzystnego rozporządzenia mieniem w kwocie 70 złotych poprzez przedłożenie rozliczenia kosztów przejazdu i wskazanie użycia pojazdu prywatnego, co nie polegało na prawdzie gdyż w rzeczywistości przejazd odbył się pojazdem innej osoby, i będącego działaniem na szkodę interesu publicznego Gminy Z., tj. o czyn z art. 231 § 1 kk i art. 286 § 1 kk w zw. z art. 11 § 2 kk.” Postępowanie to było prowadzone w związku ze złożonym przez członków Komisji Rewizyjnej Gminy Z. zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W dniu 09 grudnia 2014r., w związku z przeziębieniem, powód uzyskał zaświadczenie lekarskie obejmujące okres niezdolności do pracy od dnia 10 grudnia 2014r. do dnia 13 grudnia 2014 r. i ze wskazaniem lekarskim „1”, co oznacza, że chory powinien leżeć.

W dniach 10, 11 i 12 grudnia 2014r. powód stawiał się do pracy i wykonywał powierzone mu obowiązki pracownicze. Powyższe było spowodowane tym, że powód „czuł się lepiej”, jak również w tym czasie w podległej mu jednostce, komórce organizacyjnej istniały poważne niedobory kadrowe albowiem dwóch pracowników Straży Miejskiej w Z., tj. funkcjonariusze A. B. (1) i S. S., byli nieobecni w pracy, gdyż korzystali ze zwolnień lekarskich. W tym też czasie w pozwanym zakładzie pracy były organizowane spotkania nowo wybranego Burmistrza Gminy Z. z kierownikami podległych mu komórek organizacyjnych i w tej sytuacji powód chciał być obecny, dostępny w miejscu pracy, aby przekazać na tym spotkaniu najważniejsze informacje związane z funkcjonowaniem Straży Miejskiej w Z., której był Komendantem.

W dniu 12 grudnia 2014r. powód został telefonicznie wezwany do stawienia się o godz. 12.00 w gabinecie Burmistrza Gminy Z.. Powód stawiał się w mundurze służbowym na wyznaczone spotkanie. Podczas spotkania, w którym uczestniczyli: powód – E. K., Burmistrz Gminy Z. – A. B. (2), Zastępca Burmistrza – J. L. i kadrowa – E. Ł., powodowi zostało doręczone pismo pozwanego pracodawcy z dnia 12 grudnia 2014r. dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę.

W piśmie tym pozwany wskazał, iż działając na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy rozwiązuje z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony zawartą w dniu 30 października 2009r. z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 marca 2015r., zaś jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca podał „brak zaufania do powoda na zajmowanym stanowisku w związku z uzyskaniem informacji o wszczęciu przez Prokuratora Rejonowego w Ząbkowicach Śląskich przeciwko powodowi postępowania karnego ściganego z oskarżenia publicznego dotyczącego podejrzenia popełnienia przestępstwa z art. 271 § 1 k.k. i art. 273 k.k.”.

Powód zapoznał się z pismem - oświadczeniem woli pozwanego, po czym stwierdził, że aktualnie przebywa na zwolnieniu lekarskim. Ponadto wyjaśnił, że „jest w pracy ponieważ nie ma wszystkich pracowników i musi ich zastępować”, a następnie złożył podpis na piśmie pracodawcy wypowiadającym umowę o pracę i wraz z jednym egzemplarzem tego pisma opuścił gabinet Burmistrza Gminy Z..

Tego samego dnia około godziny 13.30 powód już w swoim ubraniu cywilnym ponownie przybył do Urzędu Miejskiego w Z. i przedłożył zwolnienie lekarskie z dnia 09 grudnia 2014r.

Od dnia 15 grudnia 2014r. powód był nieobecny w pracy albowiem korzystał z dalszego zwolnienia lekarskiego.

W dniu 19 grudnia 2014r. powodowi zostało doręczone drogą pocztową pismo pozwanego z dnia 15 grudnia 2014r. dotyczące rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania

umowy wskazano ciężkie naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych polegające na tym, że do dnia 12 grudnia 2014r. powód nie powiadomił pracodawcy o uzyskaniu zwolnienia lekarskiego w dniu 9 grudnia 2014 r., a ponadto, że w dniach 10, 11 i 12 grudnia 2014 r. powód przebywał w miejscu pracy i wykonywał czynności zawodowe mimo wskazania lekarza o konieczności leżenia, co zostało zaznaczone na zwolnieniu lekarskim symbolem choroby „1”.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwa są zasadne.

W szczególności w zakresie wypowiedzenia umowy o pracę Sąd I instancji wskazał, że przeciwko powodowi nie toczyło się żadne postępowanie karne. Przywołane przez stronę pozwaną postępowanie prokuratorskie było prowadzone w sprawie (ad rem), a nie przeciwko powodowi (ad personam), a nadto powodowi w tym postępowaniu nie przedstawiono żadnych zarzutów. Ponadto ostatecznie postępowanie w sprawie zostało umorzone prawomocnym postanowieniem prokuratora wobec braku znamion czynu zabronionego. Sąd Rejonowy uznał zatem, że nie istniały żadne uzasadnione, racjonalne, rzeczywiste i obiektywne przesłanki powołane przez pracodawcę w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, a skutkujące utratą zaufania do osoby powoda, w wyniku czego roszczenie powoda dotyczące przywrócenia do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach podlegało na podstawie art. 45 § 1 k.p. uwzględnieniu.

Sąd Rejonowy jako wadliwe uznał także rozwiązanie umowy o pracę z powodem dokonane w okresie wypowiedzenia. Powołując się na orzecznictwo sądów Sąd I instancji podkreślił, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika, a ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Uwzględniając powyższe Sąd Rejonowy uznał, że wprawdzie powód nie zastosował się do uzyskanego zaświadczenia lekarskiego z dnia 09 grudnia 2014r. i świadczył na rzecz pozwanego pracę, to jednak takie postępowanie powoda nie było wyrazem jego złej woli, rażącego niedbalstwa czy też ignorowania obowiązków, lecz wręcz przeciwnie - było spowodowane przede wszystkim troską, odpowiedzialnością i dbałością powoda o prawidłowe wykonywanie powierzonych mu obowiązków kierowniczych oraz dążeniem do właściwego, sprawnego funkcjonowania podległej mu Straży Miejskiej w Z.. Powód przyszedł do pracy wobec niedoborów kadrowych, a ponadto chciał być obecny na spotkaniach z nowo wybranym Burmistrzem Gminy Z..

W tej kwestii Sąd I instancji dał powodowi co do wykazywanych przez niego przyczyn stawiennictwa w pracy w dniach 10, 11 i 12 grudnia 2014 r., zwłaszcza, że relację powoda odnośnie takiej jego motywacji i absencji chorobowych funkcjonariuszy straży miejskiej potwierdziła również przesłuchana w sprawie w charakterze reprezentanta strony pozwanej Zastępca Burmistrza Z. – J. L., jak również okoliczność ta wynika wprost z treści sporządzonej notatki służbowej z dnia 12 grudnia 2014 r.

Sąd wskazał, iż w tak ustalonym stanie faktycznym sprawy nie sposób zatem przyjąć, iż zarzucone powodowi postępowanie cechowało się znacznym stopniem winy, nasilenia złej woli pracownika i aby w konsekwencji stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w tzw. trybie dyscyplinarnym. Zachowanie powoda było bowiem motywowane dążeniem do zapewnienia prawidłowego funkcjonowania , działalności kierowanej przez niego Straży Miejskiej w Z., a nie chęcią wyrządzenia szkody pracodawcy, czy też zagrożenia jego istotnym, ważnym interesom.

Przyjmując zatem wadliwość obydwu zdarzeń w postaci wypowiedzenia umowy o pracę oraz rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym, dokonanego w okresie wypowiedzenia, powodowi przysługiwały uprawnienia przewidziane w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, zgodnie z treścią przepisów art. 45 § 1 k.p. oraz 47 k.p. Z tego względu przywracając powoda do pracy na poprzednich warunkach, Sąd Rejonowy zasądził wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wymiarze 2 – miesięcznego wynagrodzenia za pracę – pod warunkiem podjęcia pracy.

Od powyższego wyroku powód wniósł apelację zaskarżając wyrok w pkt. II i zarzucając temu orzeczeniu naruszenie art. 57 k.p. poprzez nieuwzględnienie przez Sąd I instancji, że powodowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy i powołując się na ten zarzut wniósł o zmianę wyroku w pkt. II i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda dalszej kwoty 5 030,80 zł tytułem trzymiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm określonych prawem. W uzasadnieniu apelacji powód podniósł, że podstawą prawną roszczeń powoda jest art. 57 k.p., nie zaś – jak to uczynił Sąd rejonowy – przepis art. 47 k.p.

Apelację od powyższego wyroku wniosła także strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu :

1. naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w szczególności przepisu art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez przyjęcie, że wykonywanie przez pracownika samorządowego zatrudnionego na kierowniczym stanowisku Komendanta Straży Miejskiej w czasie zwolnienia chorobowego pracy, która jest sprzeczna z zaleceniami lekarskimi nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,
2. naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w szczególności przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez stwierdzenie, że podjęcie przez Komendanta Straży Miejskiej niezdolnego do pracy wskutek choroby, czynności zarobkowych sprzecznych ze wskazaniami lekarskimi, jest wykonywaniem obowiązku troski o dobro zakładu pracy, nawet wtedy, gdy pracodawca o tym nie wiedział ani nie wyraził na to zgody,
3. naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w szczególności przepisu art. 30 § 4 k.p. poprzez przyjęcie, że w oświadczeniach pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę nie wskazano właściwej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie oraz rozwiązanie umowy o pracę
4. naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w szczególności przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez przyjęcie, iż wykonywanie pracy w czasie zwolnienia lekarskiego wówczas gdy pracownik swoim zachowaniem przekreśla cele zwolnienia lekarskiego- jak najszybszy powrót do zdrowia i odzyskanie zdolności do wykonywania pracy- przez co narusza interes pracodawcy polegający na gotowości pracownika do świadczenia pracy i możliwości korzystania z pracy w pełni sprawnego fizycznie pracownika nie jest kwalifikowane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych,
5. naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w szczególności przepisu art. 60 k.p. przez zasądzenie pracownikowi odszkodowania oraz przywrócenie go do pracy, mimo iż wymieniony przepis stanowi wyłącznie o odszkodowaniu.
6. naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w szczególności przepisu 45 § 1 k.p. przez przyjęcie, że roszczenie pracownika oparte na tym przepisie jest uzasadnione, mimo wskazania przez pozwanego pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę.
7. Naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w szczególności art. 45 § 2 k.p. poprzez nie rozważenie należyście żądania powoda, iż przywrócenie do pracy powoda jest niecelowe lub niemożliwe
8. Naruszenie prawa procesowego polegające na pozbawieniu pozwanego możliwości obrony jego praw poprzez pominięcie z części wniosków dowodowych zgłoszonych przez pozwanego w momencie, gdy powstała potrzeba powołania nowych dowodów wobec odmiennych zeznań powoda podczas przesłuchiwania go w charakterze strony
9. Naruszenie prawa procesowego poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów polegające na całkowicie dowolnej ocenie materiału dowodowego skutkujące przyjęciem, że oba powództwa zasługują na uwzględnienie.

Powołując się na podniesione zarzuty strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego ewentualnie zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej Urzędu Miejskiego w Z. kosztów procesu według norm przepisanych.

W odpowiedziach na apelacje strony wzajemnie wnosiły o oddalenie wniesionego przez stronę przeciwną środka odwoławczego.

Wyrokiem z dnia 07.09.2015 r. Sąd Okręgowy w Świdnicy zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że powództwo oddalił i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej łącznie kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, oddalił apelację powoda, zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 150 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Na skutek skargi kasacyjnej powoda od ww. wyroku Sądu Okręgowego, wyrokiem z dnia 16.03.2017 r. Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Świdnicy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Wskazując na obszerne stanowiska doktryny i judykatury, Sąd Najwyższy stwierdził, że określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” jest wieloskładnikowe, nie można zatem a priori głosić, że każde świadczenie pracy w okresie zwolnienia lekarskiego wypełnia przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W pojęciu tym zawarto trzy elementy składowe: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie obowiązku podstawowego), naruszenie albo (poważne) zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie, obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Ponadto termin ten obejmuje zarówno element subiektywny (związany z nastawieniem pracownika), jak i element obiektywny (skupiający uwagę na zagrożeniu lub naruszeniu interesów zatrudniającego). Sąd Najwyższy podkreślił również, że z jednej strony, wystarczy zaistnienie choćby potencjalnej szkody po stronie pracodawcy (rozumianej szerzej, niż tylko w ujęciu materialnym), z drugiej zaś, zagrożenie to powinno być faktyczne, to jest spowodowane konkretnym zagrożeniem, a nie jedynie hipotetyczne, wynikające z danego typu zdarzeń. Wynika to z tego, że cecha „ciężkości” powinna znaleźć odwzorowanie, tak w domenie przynależnej pracownikowi (relacja zawinienia względem obowiązków pracowniczych), jak i związanej z pracodawcą (zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy).

Sąd Najwyższy podkreślił, że dla rozstrzygnięcia sprawy zasadnicze znaczenie miały przyczyny, które skłoniły powoda do świadczenia pracy w okresie choroby. Przypisanie pracownikowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych nie jest możliwe bez wykazania mu winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, przy czym ocena ta powinna odbywać się przez pryzmat całokształtu okoliczności. Niewystarczające jest stwierdzenie, że „wykonywanie pracy zarobkowej w okresie zwolnienia lekarskiego było ze strony pracownika świadome, gdyż nie poinformował on pracodawcy o posiadanym zaświadczeniu lekarskim”. Stanowisko to nie uwzględnia, że zawinienie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma właściwości szczególne. Przy jego ocenie trzeba wziąć pod uwagę rodzaj pracy, zakres odpowiedzialności, konieczne zaufanie pracodawcy. Czynnikiem usprawiedliwiającym pracownika może być jego błędne przekonanie o działaniu w interesie pracodawcy, a przy ocenie stopnia winy uwzględnia się zarówno stan świadomości, jak i woli pracownika.

Sąd Najwyższy podkreślił, że posłużenie się przez pracodawcę art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zmusza do wskazania powinności, o charakterze podstawowym, której uchybił pracownik. Z pisma rozwiązującego umowę o pracę wynikało, że pozwany zarzucił powodowi naruszenie dwóch obowiązków - niepowiadomienia o uzyskaniu zwolnienia lekarskiego i świadczenia pracy, mimo wskazania lekarza o konieczności leżenia.

Określenia „podstawowe obowiązki pracownicze” (użyte w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) prowadzi do wielu problemów interpretacyjnych. Do najistotniejszych należy wyłonienie zakresu pracowniczej powinności oraz wytypowanie obowiązków o charakterze podstawowym. W kontekście treści art. 100 k.p. przypisanie do konkretnego obowiązku określenia „podstawowy” oceniane jest z pozycji pracodawcy (ujęcie podmiotowe). Konkluzja ta wymaga także uwzględnienia aspektu przedmiotowego, którego indywidualizacja następuje z uwagi na istotne znaczenie obowiązku

dla osiągnięcia celu oczekiwanego przez pracodawcę, czy też z racji zagrożenia interesów pracodawcy lub groźby wyrządzenia mu szkody. Oznacza to, że katalog podstawowych obowiązków, w zależności od konfiguracji okoliczności faktycznych, może ulegać zmianom. Zależność ta jest widoczna na gruncie powinności z art. 100 § 2 pkt 4 k.p.

Sąd Najwyższy zaznaczył, że art. 100 § 2 pkt 4 k.p. odwołuje się nie do pracodawcy, ale do zakładu pracy. Punktem odniesienia jest zatem sfera przedmiotowa, a nie podmiotowa, tzn. że przepis dotyczy dbałości o zakład pracy rozumiany przedmiotowo, jako jednostkę organizacyjną będącą miejscem pracy, a tym samym będącą wspólną wartością, "dobrem" nie tylko pracodawcy, ale również pracowników, wobec czego ocena naruszenia przez pracownika tego przepisu tylko przez pryzmat interesu pracodawcy jest nieuzasadniona. W rezultacie, problematyczne jest uznanie, że nie powiadomienie o uzyskaniu zwolnienia lekarskiego, czy też świadczenie pracy na rzecz pracodawcy, mimo posiadania zwolnienia lekarskiego, godzi w dobro zakładu pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego w kontekście art. 52 § 1 pkt 1 k.p. trzeba stwierdzić, że dbanie o dobro zakładu pracy a casu de casum może zostać uznane za obowiązek podstawowy. Nie można wykluczyć, że z uwagi na natężenie i rodzaj choroby, zakres obowiązków wykonywanych przez pracownika i ich znaczenie dla zakładu pracy, wykonywanie pracy przez chorego pracownika (mającego zwolnienie lekarskie) może zostać uznane za uchybienie podstawowemu obowiązkowi, o którym mowa w art. 100 § 1 pkt 4 k.p. Zakwalifikowanie to jest jednak możliwe w wyjątkowych wypadkach, gdy czynniki przedmiotowe i podmiotowe sprawy dominują na przeciwstawnymi racjami (jak choćby tą, że wykonywanie pracy z założenia leży w interesie zakładu pracy).

Sąd Najwyższy zaznaczył, że orzecznictwo w zakresie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ewoluowało, prowadząc do wniosku, że nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 k.p.) wykonywanie w czasie zwolnienia chorobowego pracy, która nie jest sprzeczna z zaleceniami lekarskimi.

W konkluzji Sąd Najwyższy wskazał, że konieczne jest rozważenie, czy zagrożenie interesów pracodawcy miało charakter realny, a jeśli tak, to czy jego nasilenie uzasadniało zakwalifikowanie go do kategorii kwalifikowanej (ciężkiej). Ponadto w ocenie Sądu Najwyższego zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia miały przyczyny, które skłoniły powoda do świadczenia pracy w okresie choroby.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy zważył, co następuje :

Apelacja powoda prowadziła do zmiany zaskarżonego wyroku Sądu I instancji w zakresie pkt II, natomiast apelacja strony pozwanej podlegała oddaleniu.

Sąd Okręgowy po rozpoznaniu sprawy podziela stanowisko Sądu I-szej Instancji w zakresie ustaleń faktycznych, jak i oceny prawnej wniesionego powództwa odnośnie żądania powoda dotyczącego uznania, że wypowiedzenie umowy o pracę oraz rozwiązanie w trybie art. 52§1pkt 1 k.p. były niezasadne, a w konsekwencji przewrócenia do pracy, przyjmując ustalenia i wnioski tego Sądu w tym zakresie za własne (tak SN np. w wyroku z dnia 19.05.1998r., II CKN 770/97, Lex nr 82299; wyroku z dnia 8.10.1998r., II CKN 923/97, OSNC 1999, nr 3, poz. 60).

Sąd Odwoławczy uznaje zarzuty strony pozwanej odnośnie naruszenia przez Sąd Rejonowy zasady swobodnej oceny dowodów oraz pozbawienie pozwanego możliwości obrony jego prawa poprzez pominięcie części wniosków dowodowych za chybione. W szczególności strona pozwana nie w żaden sposób nie wykazała, na czym naruszenie przepisu art. 233 k.p.c. a jedynie w uzasadnieniu apelacji zaprezentowała własną korzystną dla siebie, ocenę stanu faktycznego. Nadto nie wykazała, aby Sąd Rejonowy uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I-szej Instancji przeprowadził prawidłową analizę stanu faktycznego w świetle zgromadzonych dowodów, wyprowadzając wnioski zgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Natomiast pozbawienie strony możliwości obrony swoich praw nie dotyczy sytuacji, w której sąd pomija środki dowodowe zgłaszane przez stronę, uznając, że materiał dowodowy zebrany jest wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy. Tak więc ocena w tym zakresie odnosi się do stosowania przepisów o postępowaniu dowodowym i nie składa się na przesłankę nieważności postępowania z art. 379 pkt 5 k.p.c. Nieuwzględnienie przez sąd wniosków dowodowych strony nie stanowi więc pozbawienia możliwości obrony praw w rozumieniu art. 379 pkt 5 k.p.c. W przepisie tym chodzi jedynie o takie sytuacje, w których na skutek wadliwości procesowych sądu lub strony przeciwnej, strona nie mogła

brać i faktycznie nie brała udziału w całym postępowaniu lub jego istotnej części, nie zaś o nawet bezpodstawne nieuwzględnienie wniosków dowodowych strony (wyrok SN z dnia 18.03.2014r., II PK 256/12,

W niniejszej sprawie spór między stronami dotyczył kwestii prawidłowości dokonanej przez stronę pozwaną rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trakcie już dokonanego wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). § 4 tego przepisu stanowi, że 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. Na podstawie art. 45 § 1 i 2 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. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Natomiast na podstawie art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W judykaturze wskazuje się, że w wypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych zdarzeń, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadnić utratę zaufania do pracownika, a następnie pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii, czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 01.12.2016 r. sygn. I PK 86/16). Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, ile przyczyny, które ją spowodowały. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie (por. wyrok SN z dnia 31.03.2009 r. sygn. I PK 251/08). W wypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów (zdarzeń), w pierwszej kolejności należy zatem ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadniała dokonanie wypowiedzenia. Jeżeli nawet w okolicznościach danej sprawy pracodawca może utracić zaufanie do pracownika, to nie oznacza to automatycznie, że zawsze i bezwzględnie będzie to uzasadniało dokonanie wypowiedzenia. Jest tak dlatego, że utrata zaufania do pracownika jako podstawa wypowiedzenia ma specyficzny, subiektywny charakter (por. wyrok SN z dnia 24.10.2013 r. sygn. II PK 24/13).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, Sąd Okręgowy uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę złożone powodowi było obarczone wadliwością, a przyczyna wskazana w treści oświadczenia pracodawcy była nierzeczywista i nieprawdziwa. Słusznie bowiem zauważył Sąd Rejonowy, że postępowanie przygotowawcze wskazane jako przyczyna utraty zaufania, nie było prowadzone przeciwko powodowi, ale w sprawie, gdzie powodowi nie przedstawiono zarzutów. Następnie postępowanie to zostało prawomocnie umorzone. W ocenie Sądu Okręgowego już te okoliczności przeczą, aby przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była prawdziwa i rzeczywista. Nie można bowiem uznać, aby postępowanie przygotowawcze prowadzone w fazie ad rem mogło stanowić przyczynę utraty zaufania. W tej fazie postępowania przygotowawczego nie ma oznaczonej osoby podejrzanej, zatem do chwili przedstawienia zarzutów brak jest osoby, której zachowanie może budzić wątpliwości w zakresie mającym wpływ na treść stosunku pracy. W niniejszej sprawie strona pozwana wskazała przyczynę wypowiedzenia w postaci utraty zaufania na skutek prowadzonego postępowania przygotowawczego, ale nie przytoczyła żadnych okoliczności i zachowań powoda, które mogłyby uzasadnić utratę zaufania. Strona pozwana nie przytoczyła żadnych okoliczności faktycznych, nie wskazała

żadnych zachować powoda, które mogłyby zostać negatywnie odczytane przez pracodawcę, wskutek czego należy uznać, że nie doszło do zaistnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Nie doszło bowiem do zaistnienia konkretnej, rzeczywistej przyczyny, która mogłaby stanowić faktyczną podstawę do utraty zaufania względem powoda.

W kontekście powyższego, odnosząc się do zarzutów apelacyjnych strony pozwanej, w kwestii naruszenia art. 45 § 1 k.p. należy stwierdzić, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny stanu faktycznego sprawy, dochodząc do przekonania, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest nierzeczywista i nieprawdziwa. Nie istniały bowiem, jak to ustalił Sąd I-szej Instancji żadne uzasadnione, racjonalne, rzeczywiste i obiektywne przesłanki powołane przez pracodawcę w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, a skutkujące utratą zaufania do pracownika. Trzeba podkreślić, że strona pozwana określiła przyczynę wypowiedzenia jako utrata zaufania w związku z uzyskaniem informacji o wszczęciu przeciwko powodowi postępowania karnego ściganego z oskarżenia publicznego dotyczącego popełnienia przestępstwa z art. 271 § 1 k.p. i art. 273 k.k. Innych przyczyn strona pozwana nie wskazywała. Natomiast jak niewątpliwie wynika z akta sprawy, co prawidłowo zauważył Sąd Rejonowy, postępowanie to toczyło się w sprawie, a nie przeciwko powodowi, co oznacza, że powodowi nie przedstawiono żadnych zarzutów. Ponadto postępowanie to zostało prawomocnie umorzono wobec braku znamion czynu zabronionego, już w fazie ad rem, bez przedstawienia zarzutów powodowi. Okoliczność ta jest wystarczająca do uznania, że przyczyna wypowiedzenia była nierzeczywista i nieprawdziwa. Natomiast innych w treści wypowiedzenia strona pozwana nie wskazała żadnych innych przyczyn prowadzących do wniosku, iż faktycznie mogła utracić zaufanie do powoda. Trzeba podkreślić, że „utrata zaufania” jest pojęciem na tyle szerokim, że konieczne jest wskazanie konkretnej i rzeczywistej przyczyny oraz obiektywnych i racjonalnych przesłanek utraty zaufania, które wykluczają subiektywne i arbitralne oceny pracodawcy. W niniejszej sprawie natomiast przyczyna utraty zaufania nie została w żaden sposób wykazana; w szczególności, że istnieją konkretne i rzeczywiste przyczyny po stronie pracownika, które w sposób obiektywny mogą podważać zaufanie pracodawcy do niego.

A zatem odnośnie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem zarzuty strony pozwanej są całkowicie chybione.

W zakresie naruszenia art. 45 § 2 k.p. Sąd Okręgowy również nie podziela twierdzeń strony pozwanej odnośnie niecelowości przywrócenia powoda do pracy. Powód żądał przywrócenia do pracy na poprzednim stanowisku, natomiast orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu. Należy zauważyć, że podnoszone przez pozwanego powierzenie obowiązków komendanta straży miejskiej innej osobie nie może przesądzać kwestii niecelowości przywrócenia powoda do pracy. Powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, a następnie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, zatem zwolnione zostało jego stanowisko pracy. Strona pozwana faktycznie była zobowiązana do obsadzenia zwolnionego stanowiska pracy, w celu zapewnienia bieżącego funkcjonowania jednostki, niemniej jednak nie może to prowadzić do uznania, że powodowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Trzeba bowiem wskazać, że powód odwołał się od obydwu oświadczeń pracodawcy, sprawa stała się przedmiotem rozpoznania Sądu Pracy, a co za tym idzie do zakończenia postępowania strona pozwana musiała liczyć się z możliwością przywrócenia do pracy zwolnionego pracownika.

W judykaturze przyjętym jest stanowisko, że zasądzenie przez sąd na podstawie art. 45 § 2 k.p. odszkodowania zamiast żadanego przez powoda przywrócenia do pracy oznacza uznanie, że wystąpiły dostatecznie istotne powody rozwiązania stosunku pracy, a przyznanie odszkodowania wynika z tego, że przyczyny, które zostały wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy, nie uzasadniały wypowiedzenia lub pracodawca naruszył przepisy o rozwiązywaniu umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 25.11.2014 r. sygn. I PK 98/14). Przy czym pracodawca, który wskazuje nieprawdziwą przyczynę rozwiązania umowy o pracę, z reguły nie może żądaniu przywrócenia do pracy przeciwstawić twierdzenia o niecelowości uwzględnienia tego żądania (por. postanowienie SN z dnia 21.05.2014 r. sygn. I PK 22/14). W kontekście stanu faktycznego sprawy, przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przedstawionej powodowi, a przede wszystkim uznania, że przyczyna ta była nierzeczywista i nieprawdziwa, brak było uzasadnionych podstaw do zasądzenia powodowi odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy. Podobnie odnosząc się do kwestii rozwiązania umowy o

pracę bez wypowiedzenia, trudno uznać w realiach niniejszej sprawy, aby strona pozwana wykazała brak możliwości czy celowości przywrócenia powoda do pracy.

Podkreślenia wymaga także fakt, że nawet aktualny stan etatów dotyczących zatrudnienia w Straży Miejskiej nie czyni roszczenia powoda w zakresie przywrócenia do pracy niezasadny, skoro zwiększono ilość etatów do 5.

Drugą kwestią sporna w niniejszej sprawie było ustalenie czy w istocie przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia podane przez pracodawcę w piśmie z dnia 15.12.2014r. mogły stanowić podstawę do zastosowania trybu z art. 52§1 pkt 1 k.p.

Przepis art. 52 §1 pkt 1 k.p. uprawnia pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Przesłanka ciężkiego naruszenia obowiązków wiąże się z wykazaniem przez pracodawcę winy bądź rażącego niedbalstwa po stronie pracownika. Przy czym "rażącego niedbalstwa" nie można utożsamiać ze zwykłym zaniedbaniem (por. wyrok SN z 23.02.2017r., I PK 81/16). Określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” jest wieloskładnikowe. Oznacza to, że na ostateczny werdykt wpływ ma wiele zróżnicowanych czynników (niektóre z nich podlegają stopniowaniu), co ostatecznie zmusza do uznania, że ocena rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ma charakter zindywidualizowany. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16.03.2017r. - sygn. akt IIPK 14/16 wydanym w niniejszej sprawie na skutek skargi kasacyjnej wniesionej przez powoda, przedstawił wykładnię przepisu art. 52§1pkt 1 k.p. odnośnie oceny winy pracownika oraz poglądy doktryny, w szczególności w zakresie świadczenia pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego, wskazując, że taka okoliczność nie stanowi a priori ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia mają przyczyny, które skłoniły pracownika do świadczenia pracy w okresie choroby.

W realiach niniejszej sprawy, mając na uwadze wytyczne Sądu Najwyższego oraz przyczyny obecności powoda w pracy w okresie posiadania zwolnienia lekarskiego, nie można uznać, aby rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było zasadne. Trzeba zauważyć, że powód był obecny w pracy z kilku przyczyn: czuł się lepiej, w jednostce Straży Miejskiej występowały poważne niedobory kadrowe, a ponadto w tym czasie były organizowane spotkania nowego Burmistrza Gminy Z. z kierownikami podległych służb, a taką osobą był powód zajmujący stanowisko komendanta Straży Miejskiej. Powód chciał być obecny na tym spotkaniu, aby przekazać Burmistrzowi najważniejsze informacje związane z funkcjonowaniem podległej mu jednostki. Zatem niewątpliwym jest, że jego zachowanie, obecność w pracy w tym czasie była spowodowana dbałością o działanie podległej mu jednostki, dążeniem do zapewnienia jednostce prawidłowego funkcjonowania. Nie można uznać, aby takie działanie miało prowadzić do wyrządzenia pracodawcy jakiegokolwiek szkody, czy też stanowiło zagrożenie dla ważnych interesów pracodawcy. Strona pozwana ani w piśmie z dnia 15.12.2014r., ani w toku procesu nie wykazała jakichkolwiek okoliczności, które potwierdzałyby powyższe przesłanki odnośnie przesłanek zastosowania trybu art. 52 §1 pkt 1 k.p. Dodatkowo rozważając stronę podmiotową zachowania powoda, trudno uznać, że jego celem było wywołanie jakiegokolwiek szkody po stronie pracodawcy. Wręcz odwrotnie w swoim działaniu, powód miał na uwadze m.in. konieczność zapewnienia właściwej obsady jednostki. Tak jak nie stanowi przestępstwa czyn zabroniony, którego społeczna szkodliwość jest znikoma, tak podobnie można ustalić negatywną przesłankę podstawy rozwiązania umowy o pracę z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., gdy strona podmiotowa a nie tylko ocena formalna zachowania pracownika, w tym stopień szkodliwości czynu, mogą nie uzasadniać stosowania szczególnego trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia - por. wyrok SN z dnia 15.03.2017r., I PK 82/16.

A zatem w świetle poczynionych ustaleń nie można uznać, aby takie zachowanie powoda mogło zostać uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, mogło być penalizowane przez pracodawcę i prowadzić do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., co prawidłowo ocenił Sąd Rejonowy.

Reasumując należy stwierdzić, że zarówno rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jak i rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia były nieuzasadnione, co implikowało możliwość dochodzenia przez powoda przywrócenia do pracy w myśl regulacji zawartej w przepisie art. 45§1 k.p. i 56§1 k.p., przy braku przesłanek, o których mowa w art. 45§2 k.p., co zostało już wyżej omówione.

Brak jest także podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przepisu art. 60 k.p., który odnosi się jedynie do sytuacji, gdy niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło w okresie prawidłowo dokonanego wypowiedzenia. A zatem przepis art. 60 k.p. w zakresie orzeczenia wyłącznie o odszkodowaniu stosuje się tylko w przypadku uznania, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było wadliwe, a wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione. Powyższa regulacja nie znajduje zastosowania w niniejszej sprawie wobec braku zasadności przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem za wypowiedzeniem. Sąd Rejonowy słusznie stwierdził, że obarczone wadliwością było zarówno wypowiedzenie umowy o pracę w trybie art. 45 § 1 k.p., jak i rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powodowi przysługiwały zatem dwa odrębne roszczenia z tych tytułów, a Sąd Rejonowy był uprawniony do przywrócenia powoda do pracy na podstawie art. 471 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p., a także zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy na podstawie art. 57 § 1 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Z tych też względów, mając na uwadze poczynione rozważania apelacja strony pozwanej podlegała w całości w oparciu o art. 385 k.p.c. oddaleniu.

Uzasadniona natomiast okazała się apelacja powoda odnosząca się do wysokości ustalonego przez Sąd I-szej Instancji wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w przypadku podjęcia zatrudnienia, co skutkowało podwyższeniem zasądzonej kwoty do wysokości 15.092,40 zł, tj. 3-miesięcznego wynagrodzenia. W myśl art. 57§1 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.

W orzecznictwie Sadu Najwyższego przyjętym jest stanowisko, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy to zadośćuczynienie za szkodę, jaką pracownik poniósł w wyniku utraty wynagrodzenia wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania z nim umowy. Powinno ono odpowiadać wynagrodzeniu, jakie otrzymałby, gdyby w tym czasie normalnie świadczył pracę (por. wyrok SN z dnia 21.04.2015 r. sygn. II PK 151/14). Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy ma w tym przypadku pełnić funkcję kompensacyjną, ma naprawić szkodę powstałą w wyniku pozbawienia pracownika pracy na podstawie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. W niniejszej sprawie podstawą orzeczenia o wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy jest art. 57 § 1 k.p., a nie art. 47 k.p., bowiem to na skutek rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. powód utracił prawo do wynagrodzenia za czas wypowiedzenia. Trzeba podkreślić, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało mu doręczone w dniu 12.12.2014 r., ale okres wypowiedzenia nie został przez powoda wykorzystany, a właściwie nawet nie rozpoczął biegu wobec złożenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Na tej podstawie należało uznać, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powinno stanowić kwotę 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę.

W tym zakresie należało przyznać rację apelacji powoda, co prowadziło do zmiany zaskarżonego wyroku Sądu I instancji w zakresie pkt II tego wyroku, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne i kasacyjne Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 oraz § 10 ust. 4 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800). Na kwotę 912 zł złożyły się koszty zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem Najwyższym (240 zł), koszty zastępstwa procesowego za II instancję (120 zł od roszczenia z art. 45 k.p. i 120 zł od roszczenia z art. 52 k.p.), opłat od apelacji (252 zł) i skargi kasacyjnej (30 zł) uiszczonych przez powoda oraz kosztów uiszczonych stronie pozwanej po poprzednim wyroku tut. Sądu (150 zł).