

Sygn. akt VI Pa 97/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 października 2015 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk (spr.)
Sędziowie:	SO Aleksandra Mitros SR del. Anna Ruskowska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Renata Sekinda

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 października 2015 roku w S.

sprawy z powództwa J. H.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział (...) w S.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda J. H. od wyroku Sądu Rejonowego w Goleniowie z dnia 8 maja 2015 roku sygn. akt IV P 327/12

I oddała apelację;

II. zasądza od powoda J. H. na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział (...) w S. kwotę 60 (sześćdziesięciu) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Aleksandra Mitros SSO Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk (spr.) SSR del. Anna Ruskowska

UZASADNIENIE

Powód J. H. wniósł w dniu 7 września 2012 r. pozew przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział (...) w S.. Domagał się w nim przywrócenia do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia albo alternatywnie zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w wysokości 3 – miesięcznego wynagrodzenia; zmiany przyczyny rozwiązania umowy o pracę poprzez wykreślenie tej przyczyny podanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę oraz zasądzenia na rzecz powoda od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód podał, iż świadczył pracę na rzecz pozwanego pracodawcy od dnia 9 maja 2005 r. na stanowisku mistrza. W dniu 31 sierpnia 2012 r. z powodem rozwiązano umowę o pracę za wypowiedzeniem, co było dla powoda wyjątkowym zaskoczeniem, albowiem do tej pory działania powoda zyskiwały aprobatę i uznanie pracodawcy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, że powód zachowywał się nagannie w miejscu pracy w odniesieniu do podległych mu pracowników. Traktowanie podwładnych przez powoda stanowiło przedmiot kontroli przeprowadzonej u pozwanej przez Państwową Inspekcję Pracy, którą ustaliła, że zachowania powoda mogą nosić znamiona mobbingu. Dyrektor pozwanego pracodawcy przeprowadził z powodem rozmowę dyscyplinującą mającą na celu wyeliminowanie tego typu zachowań po stronie powoda. Pomimo tego zachowanie powoda zasadniczo nie uległo zmianie, co tym samym skłoniło pracodawcę do podjęcia decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę.

Na rozprawie z dnia 23 listopada 2012 r. strona powodowa sprecyzowała żądanie pozwu wskazując, iż domaga się zasądzenia odszkodowania w wysokości 3 – miesięcznego wynagrodzenia powoda.

Wyrokiem z dnia 8 maja 2015 r. Sąd Rejonowy w Goleniowie, Wydział IV Pracy oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanej 60 zł z tytułu zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz orzekł, że koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Powód był zatrudniany przez pozwaną na stanowisku mistrza na umowę o pracę na czas nieokreślony. Jako mistrz produkcji powód był zwierzchnikiem około 50 pracowników. Powód wyraźnie dawał znać, że to on rządzi, zaś podległe pod niego osoby są od wykonywania obowiązków. Potrafił zrobić zebranie, na którym tłumaczył co ma być robione i kończył je słowami – „a teraz wypierdalać do pracy”. Powód był arogancki. Gdy wychodził na halę produkcyjną, to pracownicy po jego minie poznawali, jaki danego dnia ma humor. Wielu podwładnych się go obawiało. Niektóre kobiety przychodziły do pracy, zażywając wcześniej leki uspokajające. Gdy pracownicy powoda mieli zamiar wyjść do toalety, to musieli najpierw udać się do pomieszczenia, w którym przebywał powód tzw. „mistrzówki” i poprosić go o zezwolenie. Swojej podwładnej M. N. powód mierzył czas przebywania w toalecie. Stawał w hali, zakładał z tyłu ręce i pilnował, czy M. N. z kimś rozmawia lub się uśmiecha. Gdy M. N. wychodząc z toalety i idąc w kierunku swojego stanowiska pracy ugryzła batonik (...), to powód, gdy to zauważył odebrał jej całą premię.

Sąd Rejonowy ustalił również, że powód jednokrotnie poszedł za J. S. (1), która wyszła do toalety. Stanął przed drzwiami i czekał, aż ona wyjdzie. Gdy opuściła toaletę, to powiedział do niej, że w toalecie przebywała o 20 sekund za długo. Zdarzyło się także, że powód trzymając w ustach landrynkę powiedział do M. N. – „M. wyobrażam sobie, że to ty jesteś tym landrynką”. M. N. poczuła się wówczas niezręcznie, zwłaszcza, że było to powiedziane w obecności jej kolegi z pracy. Kiedyś usłyszała od powoda, „że seks z nią mógłby być zajebisty”.

Powód potrafił zwracać się do swoich podwładnych w sposób wulgarny. Kiedyś miało miejsce zdarzenie, że T. G. udając się do zakładowej palarni spotkała powoda, który zwrócił się do niej słowami – „jeśli nie chcesz mieć przejebane, to teraz nie wychodź”.

J. S. (1), która już nie mogła wytrzymać zachowania powoda na własną prośbę przeniosła się z oddziału (...) w S. do oddziału w G., pomimo, że mieszkała w S..

Z uwagi na zachowania powoda M. N. z niechęcią przychodziła do pracy. Idąc do zakładu pracy połykała tabletki na uspokojenie. Bała się chodzić do pracy, bała się humorów powoda. Milczała jednak, bo bała się utraty pracy. Z uwagi na powoda zdenerwowana do pracy przychodziła także inna jego podwładna J. S. (1). Będąc w pracy słyszała bowiem od powoda, że jest głupia, beznadziejna i do niczego się nie nadaje. Mówił również do niej, że ona „nie jest od gadania, tylko od zapierdalania”. Powód często używał zwrotów typu – „zapierdaj liczyć”, albo „chuj mnie to obchodzi”. J. S. (1) miała odczucie, że powód ją i innych pracowników traktuje, jak kogoś niższego od siebie. Pewnego razu przed odjazdem do domu J. S. (1) stała w gronie innych pracowników w hali produkcyjnej. Powód wtedy podszedł do niej, poklepał ją po ramieniu i powiedział – „J. nie martw się, jedziemy dzisiaj w trójkę, pojedziesz na dwa baty i będzie

wszystko dobrze”. J. S. (1) się wówczas popłakała. Potem śmiali się z niej współpracownicy, ludzie się pytali np. „z kim dzisiaj jedzie i czy też na dwa baty?”. Po tym zdarzeniu J. S. (1) powiedziała powodowi, że sobie czegoś takiego nie życzy. Powód odpowiedział wtedy — „J. daj sobie spokój, to były żarty”. Więcej taka sytuacja wobec J. S. (1) się nie powtórzyła.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód podchodził do maszyny przy której pracowała inna jego podwładna M. B. (1). Żartował, uśmiechał się, mówił anegdoty. M. B. (1) nie chciała z nim jednak rozmawiać, bo krępowała się swojego przełożonego. Powód, widząc, jak ona się czerwieni śmiał się z tego i opowiadał potem w biurze, że „jak zwykle strzeliła buraka”. M. B. (1) nie czuła się z tym komfortowo. Odbierała to jako szydzenie się z niej. Bywało, że powód stawał z założonymi rękoma i przyglądał się jak M. B. (1) pracuje. Pracownica ta bardzo się bała powoda w takich sytuacjach. Ze względu na zachowania powoda M. B. (1) brała leki na uspokojenie, bo inaczej nie byłaby w stanie przyjść do pracy. Bywało tak, że z płaczem jechała do pracy i z płaczem wracała. Tak się obawiała powoda, że mając małe dziecko lękała się wziąć „opiekę na dziecko” i oddawała córkę do sąsiadów, a sama przychodziła do pracy.

Podwładni powoda składali skargi na jego zachowania do zakładowej organizacji związkowej działającej u pozwanej tj. (...) Związku Zawodowego Budowlani. Pracownicy skarżyli się np., że gdy chcą udać się do toalety, to najpierw muszą zapukać w okienko pomieszczenia, w którym przebywa powód (tzw. „mistrzówki” i poprosić o pozwolenie. Zarzucano powodowi bezpodstawne zmienianie stanowisk pracownikom.

W sierpniu 2011 r. D. N. skarżył się Przewodniczącemu (...) Związku Zawodowego Budowlani, że powód „się go czepia i odgrywa się na jego żonie”, która również powodowi podlegała. W październiku 2011 r. na zebraniu (...) Związku Zawodowego Budowlani zjawili się pracownicy skarżący się na powoda. Między innymi M. N. zgłosiła, że za ugryzienie batonika na stanowisku pracy powód potrącał premię. Mówiła, gdy udawała się do łazienki, to powód chodził za nią i sprawdzał dokąd poszła. Żaliła się na kierowane do niej wypowiedzi z podtekstem seksualnym ze strony powoda. Skarżyła się również M. B. (1). D. S. mówił, że jak się chciał napić wody, to powód na niego krzyczał. Pracownicy byli bardzo zdenerwowani i prosili, aby nie ujawniać ich danych, bo się obawiają utraty pracy.

Powód otrzymał od zwierzchników zadanie wytypowania spośród podległych mu pracowników osób przeznaczonych do zwolnienia z pracy. Ludzie plotkowali i spekulowali, kto ma się znaleźć na tej „czarnej liście”. Inni mistrzowie zmianowi też typowali podległych sobie ludzi do zwolnienia. Nie spotykali się z nieprzyjemnościami ze strony osób wytypowanych.

W maju zwolniono z pracy M. N.. Tego samego dnia doszło spotkania z Dyrektorem M. M. (2). Na tym spotkaniu pracownica opowiadała Dyrektorowi o potrącaniu premii przez powoda oraz o kierowanych przez niego wobec niej niedwuznacznych propozycjach seksualnych. W trakcie rozmowy była bardzo roztrzęsiona.

Następnie w tym samym miesiącu z Dyrektorem M. M. (2) spotkała się większa grupa pracowników tj. M. N., M. B. (1), T. N., T. G., D. M., D. N., J. S. (2), D. S.. Opowiedzieli Dyrektorowi o złym ich traktowaniu przez powoda. Między innymi J. S. (2) podała, że powód powiedział do niej — „wejź pod stół i zrób mi loda, bo się nudzę”. Dyrektor M. bardzo się zdenerwował tym, co usłyszał.

W dniach 14, 20 i 27 czerwca 2012r. u pozwanego została przeprowadzona kontrola z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy. Kontrola spowodowana była wnioskiem Zarządu (...) z dnia 17 maja 2012 r. dotyczącym zachowań mobbingowych powoda wobec podległych mu pracowników. W ramach zbadania zachowań mobbingowych inspektor pracy przeprowadził anonimową ankietę oraz dokonał przesłuchań pracowników zatrudnionych w pozwanym oddziale pozwanej.

Wśród 52 przeprowadzonych ankiet 25 z nich (co stanowi 48,08% ogółu ankiet) stwierdzało istnienie mobbingu, zaś 27 ankiet (co daje 51,92% całości ankiet) stwierdzało, że zjawisko mobbingu nie występuje. Inspektor pracy przesłuchał 8 pracowników tj. powoda, M. N., D. N., M. B. (1), J. S. (1), D. M., T. N. i D. S. na okoliczność występowania zjawisk mobbingowych. Z przesłuchanych osób, wszystkie za wyjątkiem powoda, wskazały na niewłaściwe, uwłaczające

godności człowieka zachowania ich bezpośredniego przełożonego tj. powoda. Negatywne zachowania powoda zdaniem przesłuchanych osób miały się przejawiać przez:

- naruszanie godności osobistej pracownika poprzez publiczne zwymyślanie, wyzywanie, używanie wulgaryzmów;
- gwizdanie na pracowników w celu ich przywołania; - nadmierną kontrolę pracy (stanie za plecami pracowników z założonymi rękoma z jednoczesnym śmianiem się z pracownika); - szydzenie i wyśmiewanie; - doprowadzanie do stanów bezsilności (z uwagi na hierarchię służbową); - zakaz prowadzenia rozmów wśród pracowników na stanowiskach pracy; - notoryczne, bezzasadne przenoszenie pracowników na inne miejsca pracy; - brak szacunku dla kobiet, wulgarne żarty o podłożu seksualnym kierowane publicznie do kobiet.

W ocenie przeprowadzającego powyższą kontrolę zbadane okoliczności wykazały, iż zachowania powoda mogły nosić znamiona mobbingu określone w art. 94 § 2 kodeksu pracy.

W dniu 31 lipca 2012 r. Dyrektor M. M. (2) w obecności bezpośredniego przełożonego powoda M. S. zapoznał powoda z wynikami kontroli PIP i przeprowadził rozmowę dyscyplinującą z powodem. Dyrektor przypomniał powodowi, każdego pracownika należy traktować w sposób godny i sprawiedliwy. Zobowiązał powoda do zapoznania się z Kodeksem Postępowania Grupy (...) oraz stosowania się do z nim występujących oraz do każdorazowego bezpośredniego informowania Dyrektora o występowaniu sytuacji konfliktowych z pracownikami 1,

W dniu 21 sierpnia 2012 r. Zarząd Organizacji (...) złożył do Prokuratury Rejonowej w Goleniowie zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa przez powoda na szkodę pracowników pozwanej polegającego na znęcaniu się psychicznym nad pracownikami, słownym ich znieważaniu i usiłowaniu poprzez nadużycie służbowego stosunku zależności doprowadzenia pracownic do wykonania czynności seksualnych. Prokuratura Rejonowa w Goleniowie odmówiła wszczęcia dochodzenia wobec braku znamion czynu zabronionego.

W dniu 31 sierpnia 2012 r. powód otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu komunikowania się z podwładnymi pracownikami z użyciem agresji słownej, okazywania lekceważącej postawy oraz braku należytego szacunku w stosunku do innych pracowników. Wypowiedzenie zawierało informację o prawie i terminie wniesienia od niego odwołania do sądu pracy. Było opatrzone podpisem (...) Spółki z o. o. M. M. (2). W dniu 5 września 2012r. Dyrektor pozwanej pracodawcy wystawił powodowi pochlebną opinię.

U pozwanej pracodawcy obowiązuje Regulamin Pracy. § 17 ust. 1 zabrania pracownikom opuszczania stanowiska pracy w czasie pracy bez zgody przełożonego. Członek zarządu (...) M. W. (1) na zapytanie ze strony związków zawodowych dotyczące, jak rozumieć zwrot „opuszczanie miejsca pracy” w kontekście w/w postanowienia Regulaminu Pracy wyjaśnił, że jest to tożsame z opuszczeniem zakładu pracy.

W aneksie nr (...) do Regulaminu Pracy zawarto postanowienia dotyczące przeciwdziałania mobbingowi.

U pozwanej odbyło się wiele szkoleń, na których omawiano sposoby odnoszenia się przełożonych do pracowników. Powód uczestniczył w takich szkoleniach. Po zwolnieniu powoda pracownikom się lepiej pracuje. Są psychicznie spokojniejsi, Powód nie naraża ich na stresy. Mogą wychodzić do toalety kiedy mają taką potrzebę i nie muszą tego nikomu zgłaszać.

Kwota potencjalnego odszkodowania dla powoda wyliczona według zasad naliczania ekwiwalentu za urlop wynosi 13.375,49 zł. brutto.

Miało miejsce zdarzenie, że powodowi uszkodzono samochód. Nie ustalono, kto był sprawcą tego zniszczenia.

Pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział (...) w S. została przejęta przez Spółkę (...) z siedzibą w G..

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione, podnosząc, że podstawę prawną dla roszczenia powoda stanowi art. 45 § 1 k.p. Zgodnie z treścią tego przepisu 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. Powołany wyżej przepis art. 45 k.p. wprowadza zatem dwie przesłanki odwołania się pracownika od wypowiedzenia, a mianowicie wypowiedzenie formalnie niezgodne z prawem i wypowiedzenie niezgodne z prawem z uwagi na brak zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony. Wynikający z treści art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia chroni pracownika przed arbitralnością pracodawcy — dlatego przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista (prawdziwa), a także uzasadniona.

Sąd meriti wskazał, że wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k. p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może toczyć się tylko w ich granicach — (też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010r., I PK 306/09).

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że nie budzi jego wątpliwości rozwiązanie umowy o pracę od strony formalnoprawnej. Doręczone powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę spełnia wymogi formalnoprawne tzn. zostało dokonane na piśmie, wskazuje przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy, jest podpisane przez osobę uprawnioną do reprezentowania pracodawcy oraz zawiera pouczenie o prawie złożenia odwołania do Sądu Pracy.

Sąd meriti wskazał, że przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinonego działania pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 r. I PK 79/07).

Sąd rejonowy podniósł, że z oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę wynika, iż powodowi wypowiedziano umowę o pracę z powodu komunikowania się przez niego z podwładnymi pracownikami z użyciem agresji słownej, okazywania lekceważącej postawy oraz brak należnego szacunku w stosunku do innych pracowników. Postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie doprowadziło ten Sąd do ustaleń, z których wynika, że przyczyny podane powodowi dla uzasadnienia wypowiedzenia mu umowy o pracę miały swoje odbicie w rzeczywistości. Powód używał agresji słownej, lekcewał podwładnych i okazywał wobec nich brak szacunku. Tak należał bowiem zakwalifikować choćby jego zachowania polegające na:

- tym, że organizował zebranie pracowników, na którym tłumaczył co ma być robione i kończył je słowami — „a teraz wypierdalać do pracy”;
- mierzeniu czasu pracownikom podczas ich przebywania w toalecie;
- stawaniu na hali za pracownikami, zakładaniu rąk z tyłu i przypatrywaniu się ich pracy i pilnowaniu czy pracownik (np.M. N.) z kimś rozmawia lub się uśmiecha;
- kierowaniu do podwładnych pracownic dwuznacznych wypowiedzi o podtekstach erotycznych typu: „M. wyobrażam sobie, że to ty jesteś tym landrynkiem”, wypowiedzianie do podwładnej słów — „że seks z nią mógłby być zajebisty”; wypowiedź do J. S. (1) - „J. nie martw się, jedziemy dzisiaj w trójkę, pojedziesz na dwa baty i będzie wszystko dobrze”.
- skierowaniu do pracownicy T. G. słów — „jeśli nie chcesz mieć przejebane, to teraz nie wychodź”;
- wskazywaniu podwładnej, że jest głupia, beznadziejna i do niczego się nie nadaje, że ona nie jest od gadania, tylko od zapierdalania;
- częstym używaniu wulgaryzmów w rodzaju — „zapierdalać liczyć”, albo „chuj mnie to obchodzi”;
- wyśmiewaniu się z pracowników, szczególnie z kobiet.

W ocenie Sądu Rejonowego, powyższe zachowania powoda były wysoce niewłaściwe i stanowiły w pełni uzasadnione przyczyny dla rozwiązania z nim umowy o pracę. Powód nie szanował bowiem swoich podwładnych, a w każdym razie nie wszystkich z nich. Okazywał im swoją wyższość. Bywał wulgarny i arogancki. Zachowania powoda kładły się cieniem na samopoczuciu i zdrowiu emocjonalnym źle traktowanych pracowników. Część z nich z uwagi na powoda bała się wręcz przychodzić do pracy, niepewnie się w niej czuła, była zmuszona do wspierania się środkami uspokajającymi. Powód w niewłaściwy sposób pełnił i rozumiał rolę zwierzchnika służbowego. Jako przełożony dużej grupy ludzi powinien cechować się nie tylko ponadstandardowymi umiejętnościami zawodowymi i organizacyjnymi, ale także takimi przymiotami, jak kultura osobista, empatia, czy też otwartość na potrzeby podwładnych. Tych ostatnich cech u powoda zabrakło.

Sąd meriti dostrzegł, że powód kierując ludźmi musiał oczywiście dbać o dyscyplinę pracy. Jest w pełni zrozumiałe, że między innymi tego miał prawo oczekiwać od niego pracodawca. Przepisy prawa pracy oferują zwierzchnikom służbowym szeroki wachlarz legalnych możliwości dyscyplinowania pracowników począwszy od rozmów dyscyplinujących, przez kary porządkowe, aż po możliwość doprowadzenia do natychmiastowego zwolnienia pracownika, przy najbardziej drastycznych przypadkach naruszenia przez niego dyscypliny pracy. Tymczasem powód posługiwał się wulgaryzmami, zastraszaniem, ośmieszaniem naruszaniem osobistej godności pracowników. Nie są to oczywiście dozwolone metody postępowania z podwładnymi i nie tak należy pojmować utrzymywanie dyscypliny w procesie pracy. Sąd pierwszej instancji przyznał rację pełnomocnikowi pozwanej, który w odpowiedzi na pozew słusznie wskazał, że zachowania powoda w sposób niebudzący wątpliwości naruszały nie tylko etykę wzajemnych relacji pomiędzy przełożonym a podległymi mu pracownikami, ale wręcz cechowały je znamiona uporeczywych działań bliskich pojęciu mobbingu, któremu każdy z pracodawców ma obowiązek przeciwdziałać. Sąd ten podkreślił, iż szczególnie rażą opisane wcześniej zachowania powoda kierowane wobec podlegających mu kobiet. Brak szacunku objawiany pracownikom kompletnie kłóci się z polską kulturą i obyczajowością, gdzie kobiety mają swoje szczególne miejsce.

W świetle powyższych rozważań Sąd a quo ocenił, iż decyzja pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę była w pełni zasadna i wskazał, że stan faktyczny w niniejszej sprawie ustalono głównie na podstawie zeznań świadków M. D., E. S., M. N., M. B. (1) i J. S. (1). Zeznania tych osób, w ocenie Sądu pierwszej instancji są logiczne, spójne, stanowcze, szczegółowe i wzajemnie się potwierdzają. W pełni zasługują na wiarygodność. W materiale dowodowym brak jest przy tym jakichkolwiek dowodów wskazujących, że powyższe osoby działały z zamiarem rzucenia nieprawdziwych oszczerstw na powoda, aby mu zaszkodzić w ramach własnych z nim porachunków. Sąd wskazał, że był bezpośrednim obserwatorem zeznań powyższych świadków. Składaniu relacji przez M. N., M. B. (1) i J. S. (1) towarzyszyły silne i widoczne emocje tych byłych podwładnych powoda. I tak M. N. wyraźnie zeznała, iż nadal nie przestała się bać powoda i nie może na niego patrzeć (rzeczywiście — w trakcie składania zeznań ani razu nie spojrzała w stronę obecnego na sali rozpraw powoda). Przyznała, że musiała się posiłkować tabletkami uspokajającymi. Świadek M. B. zeznawała z płaczem, przyznając, że do dziś boi się powoda a przed rozprawą z nerwów miała bóle w klatce piersiowej. W ocenie Sądu te reakcje emocjonalne, których absolutnie nie sprawiały wrażenia, aby mogły być w jakikolwiek sposób udawane, dodatkowo uwiarygodniają prawdziwość relacji złożonych przez te osoby.

Sąd Rejonowy zaznaczył, iż J. S. (1) z uwagi na zachowania powoda wobec niej poprosiła o przeniesienia do oddziału pozwanej w G., mimo, że zamieszkuje w S.. W ocenie Sądu, wskazuje to nie tylko na to, w jakim stopniu powód „umilał jej życie”, ale także dowodzi tego, że opisywane wydarzenia nie są wymysłami, gdyż trudno byłoby uznać za racjonalne działanie polegające na zamianie miejsca pracy z miejscowości zamieszkiwania na inne miasto tylko z powodu konfabulacji, które miałyby szkodzić powodowi.

Zdaniem Sądu Rejonowego, niewiele do sprawy wniosły zeznania D. D. i R. S..

Za nieprzekonujące uznał Sąd meriti zeznania świadka M. W. (2), która opisała postawę powoda wobec podległych mu pracowników zupełnie odmiennie niż świadkowie M. D., J. S. (1), M. N., czy M. B. (1). Sąd uznał, iż relacja M. W. (2) jest tendencyjnie korzystna dla powoda. Świadek ten przyznał, iż dysponuje wyrobionym poglądem co do braku zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Ujął to w ten sposób — „myślę, że pracodawca błędnie

postąpił zwalniając powoda (k. 295 akt). Być może jawiące się z treści zeznań M. W. (2) korzystne postrzeżenie przez tego świadka powoda miało swoje źródło w tym, że jak zeznała M. B. (1), akurat z M. W. (2) powód „żył dobrze”. W każdym razie w ocenie Sądu Rejonowego jednostronny, wyłącznie pozytywny dla powoda opis jego podejścia do pracowników zaprezentowany przez świadka M. W. (2) oraz diametralna sprzeczność jej zeznań w tym zakresie z pozostałymi świadkami nakazały Sądowi ocenić jej zeznania jako niewiarygodne.

Sąd Rejonowy dostrzegł fakt, że już po wręczeniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca wystawił mu pochlebną opinię. Analiza jej treści wskazała jednak, iż podpisujący ten dokument Dyrektor M. M. (2) (tj. ta sama osoba, która podpisała również oświadczenie o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy) pozytywnie ocenił w nim wyłącznie umiejętności i predyspozycje zawodowe powoda w zakresie realizacji zadań przypisanych do jego stanowiska. Nie ujął w nim natomiast spraw związanych z przestrzeganiem przez powoda zasad współzycia społecznego w miejscu pracy oraz sposobu odnoszenia się do współpracowników. Te ostatnie kwestie, jak wiadomo z treści wypowiedzenia umowy o pracę, były u powoda postrzegane niekorzystnie i najwyraźniej pracodawca nie wspominając o nich uczynił przychylny powodowi gest. W żadnej mierze jednak z pozytywnej względem powoda wymowy powyższej opinii nie można wyprowadzić wniosku, że unieważnia ona potwierdzone przeprowadzonym postępowaniem dowodowym zarzuty w sferze traktowania przez powoda swoich podwładnych.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 2 k. p. c. i § 11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) oraz w zgodzie z poglądem prawnym zawartym w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r. (I PZP 6/10), której nadano moc zasady prawnej, iż podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie o którym mowa w art. 56 § 1 k. p. w związku z art. 58 k.p. stanowi stawka minimalna określona w § 11 ust. 1 pkt. 1 przywołanego rozporządzenia — uważając, że pogląd ten ma analogiczne zastosowanie w przypadku żądania odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę.

Z powyższym rozstrzygnięciem nie zgodził się powód reprezentowany przez pełnomocnika, zaskarżając wyrok w całości i wnosząc o jego zmianę przez uchylenie i uwzględnienie powództwa w całości oraz o zasądzenie na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych za obie instancje.

Strona powodowa zarzuciła Sądowi wysoce selektywne i subiektywne interpretowanie stanu faktycznego, pomijanie zeznań innych świadków oraz pominięcie rzeczywistej oceny pracy powoda, jaką otrzymał od swojego pracodawcy.

W uzasadnieniu apelacji wskazał, że w swoim odwołaniu powód powołał się na brak podstawy faktycznej oraz brak dowodów na tak sformułowane zarzuty pod jego adresem. Uważna analiza tekstu uzasadnienia wskazuje, w ocenie apelującego, na selektywne opisanie stanu faktycznego poprzez umiejętne manipulowanie faktami mającymi istotny wpływ na końcowe rozstrzygnięcie całej sprawy. I tak Sąd I instancji posiłkując się jedynie zeznaniami świadków i to tylko tych, którzy świadczyli na korzyść pozwanego, zupełnie pominął fakty jakimi są daty zdarzeń czy daty działań powoda w uzgodnieniu z Dyrektorem pozwanej Spółki oraz związkami zawodowymi. Sąd pierwszej instancji na wstępie swojego uzasadnienia wskazał bowiem na tzw. naganne zachowanie się powoda, podając także, że zachowania te mogą nosić znamiona mobbingu wg PIP, czy naruszenia praw pracowniczych czy innych. W istocie Sąd nie wskazał, że powód najpierw wykonując polecenia Dyrektora przystąpił do ustalenia osób do zwolnienia w ramach redukcji zatrudnienia a o działaniach tych wiedziały związki zawodowe działające na terenie firmy. Sąd I instancji zupełnie pominął fakt, że to osoby zakwalifikowane do zwolnienia wystąpiły przeciwko powodowi jako swojemu bezpośredniemu przełożonemu, podając zarzuty agresji słownej czy naruszania zasad współzycia społecznego a także nie odniósł się w ogóle do treści Regulaminu Pracy, szczególnie w zakresie opuszczania miejsca pracy w sposób samodzielny, co może mieć wpływ na wynik aktywności zawodowej konkretnego pracownika .

W ocenie skarżącego, uzasadnienie Sądu w zasadzie odnosi się jedynie tylko do mocno subiektywnych zeznań świadków, przy czym jedna osoba podała, że przeniosła się do G., lecz z powodów innych niż podane na sali. Sąd pominął fakt, że jedna z osób świadków - to partner działacza związkowego, który także pracuje w pozwanej Spółce.

Ich zeznania w ocenie Sądu są spójne, logiczne, a nawet stanowcze i potwierdzają się wzajemnie. Nie dziwi to powoda, gdyż osoby te za wyjątkiem działacza związkowego przestały pracować w firmie pozwanego. Miały zatem swój interes w tym, ażeby świadczyć przeciwko powodowi. Apelujący podniósł, że sąd pominął zeznania świadków, którzy dalej pracują i twierdzą także logicznie, spójnie i stanowczo, że powód dbał o pracę, o porządek na hali, o bezpieczeństwo podległych mu pracowników.

Apelujący wskazał, że nie sposób nie odnieść się do zarzutu braku szacunku dla kobiet —pracownic podległych powodowi w miejscu pracy. Takich zdarzeń, w ocenie powoda nie było, pracodawca nie odnotował żadnego zgłoszenia mobbingu czy agresji słownej. Informacje pochodzą od związków zawodowych, które nie są pracodawcą.

Zdaniem skarżącego, powód znany był z fachowości, profesjonalizmu i przestrzegania porządku. Pominięci przez Sąd I instancji pozostali świadkowie mówią zupełnie co innego na temat pracy i postawy powoda w pracy aniżeli te osoby, których zeznania Sąd pierwszej instancji uznał za spójne, logiczne itd.

W ocenie apelującego, kuriozalnym jest stwierdzenie Sądu I instancji w odniesieniu do świadka M. W. (2), że jej zeznania są „tendycyjnie korzystnie dla powodu ...”, w kontekście zeznań świadków, którzy tendycyjnie i z zemsty zeznawali przeciwko powodowi, które to zeznania Sąd I instancji wziął jako jedyne przy badaniu stanu faktycznego sprawy (strona 13 linia 13 i następane uzasadnienia).

Strona powodowa w całości zakwestionowała ustalenia Sądu I instancji, które wywarły zdecydowany wpływ na wynik wydanego orzeczenia i wniosła o uwzględnienie apelacji powoda w całości.

W odpowiedzi na apelację pozwana spółka wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed sądem II instancji, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, iż powodowi najpewniej chodziło o naruszenie przez Sąd I instancji dyspozycji z art. 233 § 1 k.p.c., w zakresie w jakim Sąd dokonał „wysoce selektywnego i subiektywnego interpretowania stanu faktycznego, pominięcia zeznań innych świadków oraz pominięcia rzeczywistej oceny pracy powoda, jaką otrzymał od swojego pracodawcy, tu pozwanego”.

W ocenie strony pozwanej zarzuty wskazane przez powoda nie zasługują na uwzględnienie, gdyż Sąd I instancji dokonał poprawnych ustaleń faktycznych, które zostały oparte o prawidłowo dokonaną ocenę materiału sprawy. Nie doszło przy tym do naruszeń przepisów postępowania oraz prawa materialnego. Z treści uzasadnienia apelacji nie wynika na czym miałyby polegać przekroczenie swobodnej granicy oceny dowodów oraz jakie to reguły logicznego rozumowania czy też zasady doświadczenia życiowego zostały naruszone przez Sąd I instancji przy rozstrzygnięciu sprawy. Wbrew twierdzeniom powoda, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej i wszechstronnej oceny materiału dowodowego przy zachowaniu przesłanek wynikających z ww. przepisu. W niniejszej sprawie Sąd prawidłowo ustalił, w oparciu o wszechstronnie oceniony materiał dowodowy, iż powód był zatrudniony u pozwanej, w jaki sposób odnosił się do współpracowników, jak ich traktował i jakich naruszeń się dopuszczał w trakcie zatrudnienia na stanowisku mistrza. Wskazują na to zarówno zeznania świadków, jak i protokół kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

Pozwana wskazała, że w wywiedzionej apelacji powód podnosi, iż Sąd I instancji za niewiarygodne uznał np. zeznania świadka M. W. (2), bez istnienia ku temu przesłanek. Zdaniem pozwanej, apelacja powoda zmierza do wykazania braku zawinienia z jego strony oraz braku zachowań agresywnych. Jednakże należy mieć na uwadze, iż wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem terminu wypowiedzenia stanowi normalny, zwykły tryb rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem. Co za tym idzie nie muszą wystąpić okoliczności wskazujące na zawinienie po stronie pracownika, co także zauważył Sąd I instancji orzekający w niniejszej sprawie Dlatego też w ocenie pozwanej rozważania powoda w tym zakresie w żaden sposób nie mogłyby mieć wpływu na końcowy wynik sprawy.

Pozwana podniosła, że polski proces kontradiktoryjny kładzie nacisk na bezpośrednie zapoznanie się składu orzekającego z przeprowadzonymi dowodami. Te postulaty znalazły swoje odzwierciedlenie w treści uzasadnienia orzeczenia, gdzie Sąd ocenił zachowania poszczególnych świadków, ich reakcje emocjonalne na widok powoda.

Reasumując, w ocenie pozwanej apelacja pozwanego jest oczywiście bezzasadna.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja jest niezasadna.

Na wstępie wskazać należy, iż postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebrany w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, niepubl.). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozstrzyganej sprawy stwierdzić należy w pierwszej kolejności, iż Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd I instancji wywiódł prawidłowe wnioski z poprawnie dokonanej analizy dowodów stanowiących podstawę rozstrzygnięcia. Stąd też Sąd Apelacyjny ustalenia Sądu I instancji w całości uznał i przyjął jako własne.

Sąd Odwoławczy nie stwierdził przy tym naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego, w związku z czym oparł rozważania tego Sądu również w zakresie przyjętych przez niego podstaw prawnych orzeczenia.

Sąd Okręgowy nie dopatrył się zarzucanych Sądowi pierwszej instancji przez powoda błędów w zakresie postępowania dowodowego. Przeciwnie, stwierdzić należy, iż Sąd Rejonowy bardzo starannie zebrał i szczegółowo rozważył wszystkie dowody oraz ocenił je w sposób nienaruszający swobodnej oceny dowodów, uwzględniając w ramach tejże oceny zasady logiki i wskazania doświadczenia życiowego. Wobec tego nie sposób jest podważać adekwatności dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń do treści przeprowadzonych dowodów. W tym miejscu należy przywołać stanowisko Sądu Najwyższego, przyjmowane przez Sąd II instancji jako własne, wyrażone w orzeczeniu z dnia 10 czerwca 1999 r. (II UKN 685/98 OSNAPiUS 2000/17/655), że normy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowody jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. W ocenie Sądu Odwoławczego brak jest w niniejszej sprawie podstaw do uznania, iż Sąd pierwszej instancji postąpił wbrew którejkolwiek ze wskazanych wyżej reguł.

Nie można zapominać, że postępowanie z zakresu ubezpieczeń społecznych jest postępowaniem cywilnym i obowiązują w nim wszystkie reguły procesowe również te dotyczące rozkładu ciężaru dowodu oraz terminów do składania wszelkich wniosków dowodowych. Art. 6 k.c. ustanawia bowiem podstawową regułą dowodową, zgodnie z którą ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Reguła ta pozostaje

w ścisłym związku z przepisami Kodeksu postępowania cywilnego o dowodach. To na pozwanym pracodawcy ciążył obowiązek wykazania w procesie, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i okoliczność tę miał udowodnić przed sądem I instancji (art. 232 i 381 k.p.c.). Zdaniem Sądu Okręgowego pozwana spółka podołała temu obowiązkowi. Zaoferowała bowiem takie środki dowodowe, które pozwoliły Sądowi na dokonanie prawidłowych ustaleń faktycznych. Nie należy bowiem tracić z pola widzenia, że o niestosownych, noszących znamiona mobbingu zachowaniach powoda świadczą nie tylko zeznania przesłuchanych świadków, ale również ustalenia Państwowej Inspekcji Pracy, o czym zdaje się zapominać pełnomocnik powoda. Sąd Rejonowy przesłuchał bowiem tylko ośmiu świadków zeznających na niekorzyść powoda (przede wszystkim tych, którzy zostali już zwolnieni przez pracodawcę). Z anonimowych ankiet przeprowadzonych przez PIP (k. 31) wynika zaś jednoznacznie, że na 52 podległych powodowi pracowników 18 z nich (a więc nie tylko świadkowie występujący w sprawie) oceniło zachowania powoda jako agresywne (agresja słowna, używanie wulgaryzmów, sztych, reagowanie krzykiem, stosowanie aluzji w sposób bezosobowy), 12 osób ankietowanych wskazywało, że powód tworzył i rozpowszechniał nieprawdziwe informacje dotyczące pracowników, 12 osób wskazało na istnienie ciągłej krytyki, ośmieszania wykonywanej pracy i życia osobistego, podważania kompetencji zawodowych, 16 osób wskazało, że mobberem jest bezpośredni przełożony. Z protokołu kontroli wynika również (k.33), że J. H. otrzymał najniższą średnią ze wszystkich ocenianych mistrzów a ocenie poddano 11 mistrzów. Ani powód, ani jego pełnomocnik nie zdołali podważyć ustaleń PIP i nie złożyli żadnych dodatkowych wniosków dowodowych. Fakt złożenia przez jedną z pracownic zeznań korzystnych dla powoda świadczyć może jedynie o tym, że wobec niej powód nie zachowywał się w sposób agresywny oraz, że aprobowała ona jego metody pracy pozwalające jej zdaniem na utrzymanie dyscypliny pracy i podniesienie wydajności.

Zgodzić się należy również z twierdzeniem, że wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem terminu wypowiedzenia stanowi normalny, zwykły tryb rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem. Co za tym idzie nie muszą wystąpić okoliczności wskazujące na zawinienie po stronie pracownika, co także zauważył Sąd I instancji orzekający w niniejszej sprawie. Dlatego też w ocenie Sądu Okręgowego, rozważania powoda co do ewentualnej jego winy w żaden sposób nie mogłyby mieć wpływu na końcowy wynik sprawy.

Rację ma pozwana podnosząc, że polski proces kontradictoryjny kładzie nacisk na bezpośrednie zapoznanie się składu orzekającego z przeprowadzonymi dowodami. Te postulaty znalazły swoje odzwierciedlenie w treści uzasadnienia orzeczenia, gdzie Sąd ocenił zachowania poszczególnych świadków, ich reakcje emocjonalne na widok powoda i na tej podstawie wyprowadził prawidłowe i logiczne wnioski znajdujące swoje odzwierciedlenie w zebranych materiałach dowodowych (nie tylko w zeznaniach świadków, ale również przedłożonych przez pozwaną dokumentach – protokół kontroli PIP).

Z tych też względów nie można się zgodzić z zarzutem powoda, że cała sprawa jest wynikiem zemsty pracowników, którzy zostali zwolnieni. Po pierwsze nie wszyscy bowiem pracownicy przestali pracować w spółce (powód zapomniał o świadku, który złożył wniosek o przeniesienie do innego oddziału na skutek negatywnych zachowań powoda), po drugie powód nie przedstawił żadnego argumentu, który mógłby podważyć ustalenia Państwowej Inspekcji Pracy.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego, zebrany w sprawie materiał dowodowy ponad wszelką wątpliwość potwierdził prawdziwość przyczyn wskazanych przez pracodawcę jako uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę. Skoro zaś wypowiedzenie jest „zwykłym” sposobem rozwiązania umowy o pracę i nie jest konieczne powoływanie się na nadzwyczajne okoliczności, okoliczności wskazane przez stronę pozwaną są, w ocenie Sądu, jak najbardziej prawnie relewantne i uzasadnione. Uzasadniać wypowiedzenie może zarówno jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika oraz właściwego wykonywania przez niego obowiązków, jak też wielokrotne, powtarzalne jego naganne „drobne” zachowania, które u obciążonego ryzykiem pracodawcy, powodują utratę zaufania do pracownika. Bez znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia są przyczyny (źródła) nagannych zachowań pracownika (np. jak podnosił powód dbałość o wyniki i dyscyplinę pracy). Już brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 12 sierpnia 1977 r., I PRN 105/77 oraz wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97). Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach

realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r. I PRN 69/96 OSNAPiUS 1997/10 poz. 163).

W ocenie Sądu, mając na uwadze powyższe rozważania, przedmiotowe wypowiedzenie należy uznać za skuteczne, podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem zakładu pracy do zapewnienia lepszej realizacji zadań stojących przed nim poprzez dobór kadry pracowniczej realizującej w sposób prawidłowy zlecane zadania.

Mając to wszystko na uwadze, na podstawie art. 385 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, zasądając na rzecz strony pozwanej koszty zastępstwa procesowego w kwocie 60 zł.