

Sygn. akt VIII *Pa* 187/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 grudnia 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)
Sędziowie:	SSO Joanna Smycz SSR del. Grzegorz Tyrka
Protokolant:	Dominika Smyrak

po rozpoznaniu w dniu 11 grudnia 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa I. P.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z.

o odsetki

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 8 lipca 2014 r. **sygn. akt** IV P 203/13

1. oddala apelację,
2. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO J. S. (-) SSO M. A. (spr.) (-) SSR del. G. T.

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 187/14

UZASADNIENIE

Powódka I. P. w pozwie skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. domagała się zasądzenia na jej rzecz kwoty 7.200 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu, kwoty 7.200 złotych tytułem odpłaty pieniężnej oraz kwoty 1.028 złotych tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W związku z wypłaceniem powódce przez pozwaną ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, cofnęła ona powództwo w tym zakresie.

Wyrokiem z dnia 8 lipca 2014 roku Sąd Rejonowy w Zabrzu zasądził od pozwanego na rzecz powódki I. P. kwotę 7.200 złotych tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę; w zakresie żądania zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy postępowanie umorzono, w pozostałym zakresie powództwo oddalono.

W pisemnym uzasadnieniu wyroku zostało ustalone, że powódka I. P. zatrudniona była w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. od dnia 01 maja 2003 roku, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony początkowo na stanowisku specjalisty do spraw windykacji i marketingu, a od 01 października 2010 roku na stanowisku inżyniera sprzedaży w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 22 kwietnia 2013 roku powódka przybyła do pracy rano oraz przystąpiła do wykonywania swoich obowiązków, w tym pracowała nad uaktualnieniem zestawienia należności i zobowiązań pozwanego. Około godziny 12:00 prowadziła licytację, a następnie udała się do prezesa aby przedstawić mu ofertę cenową. Wówczas prezesa nie było, więc powódka zostawiła ją do podpisu. Po godzinie 12:30 udała się do K. w celu przedłużenia wizy prezesowi oraz dyrektorowi pozwanej. Po powrocie z K. około godziny 14:00 K. W. poprosiła powódkę, aby udała się do gabinetu prezesa. Tam wręczono powódce wypowiedzenie umowy o pracę, którego przyczyny leżały po stronie pracodawcy i związane były z likwidacją stanowiska pracy powódki. Razem z wypowiedzeniem umowy o pracę do podpisu został jej przedłożony dokument zatytułowany „porozumienie stron o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy” na podstawie, którego powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Powódkę poproszono również o wykorzystanie urlopu wypoczynkowego, a zatem wypisała karty urlopowe i poproszona została o jak najszybsze spakowanie własnych rzeczy oraz opuszczenie miejsca pracy. Powódka była zdenerwowana i zaskoczona faktem wypowiedzenia jej umowy o pracę, tym bardziej, że pracodawca nie sygnalizował jej uprzednio konieczności redukcji etatów. Ta decyzja była dla niej zaskoczeniem. Powódka była osobą zżyłą z zakładem pracy i współpracownikami. Gdy dowiedziała się o wypowiedzeniu umowy chciała przekazać swoje obowiązki, musiała rozliczyć się z zaliczki pobranej w dniu 19 kwietnia 2013 roku w kwocie 500 złotych, przekazać pocztę, której miała dosyć dużo, rozliczyć się z zakupionych znaczków. Prezes pozwanej poprosił również powódkę, aby przeszkoliła J. T. w jaki sposób ma przyjmować i wysyłać pocztę. Po złożeniu powódce wypowiedzenia została ona poproszona o natychmiastowe zdanie telefonu służbowego, co też uczyniła, ale prosiła K. W. o umożliwienie jej spisania z tego telefonu kontaktów. K. W. wskazała wówczas powódce, że jest to telefon służbowy, dlatego ma zdać go natychmiast. Powódka miała pełne biurko dokumentów, ponieważ, jak co dzień w dniu 22 kwietnia 2013 roku normalnie wykonywała swoje obowiązki, aż do wypowiedzenia jej umowy o pracę. Na biurku znajdowały się pełnomocnictwa udzielone jej przez zarząd, zestawienia należności i zobowiązań pozwanej, które na bieżąco aktualizowała, były tam też cenniki wentylatorów. Powódka chciała przekazać część dokumentów współpracownikom, częściowo dokumenty, które jej dotyczyły niszczyła, wszystko czyniła w znacznym pośpiechu, ponieważ pracodawca nalegał na jej szybkie opuszczenie terenu zakładu pracy. Powódka również chciała oczyścić swój służbowy komputer, a nadto szukała w komputerze protokołów weryfikacyjnych do przetargów ponieważ nie pamiętała, czy je przekazała współpracownikom, więc chciała je ponownie wydrukować i właśnie w tej chwili do jej pokoju weszła K. W. wraz z A. C., które poprosiły powódkę, aby zamknęła komputer. Pytano powódkę dlaczego to wszystko tak długo trwa i polecono jej by opuściła miejsce pracy. K. W. zapytała również powódkę, o rzeczy leżące w reklamówkach na biurku powódki. Z reklamówek tych wystawały jakieś dokumenty. Powódka wskazała wówczas, że są to jej prywatne rzeczy oraz jedzenie. Pani K. W. poprosiła powódkę aby wyjęła rzeczy z reklamówek, co powódka bez żadnego sprzeciwu uczyniła. Gdy zaczęła wyjmować rzeczy okazało się, że wśród dokumentów powódki związanych z jej zatrudnieniem, jej prywatnych rzeczy oraz jedzenia znajdowały się tam cenniki wentylatorów z 2009 roku oraz 2010 roku, lista zobowiązań i należności pozwanej, notes z adresami kontrahentów oraz dokument obrazujący sposób zapłaty i wysokość czynszu do umowy dzierżawy z 12 lutego 2010 roku. Powódka bardzo zdenerwowała się tym, że wśród jej rzeczy znajdowały się te

dokumenty, zaczęła płakać, wskazywała, że nie wie jak one się tam znalazły, a odnośnie książki z adresami tłumaczyła, że to ona ją utworzyła i znajdują się tam jej kontakty. W związku z ujawnieniem tych dokumentów K. W. poszła razem z powódką do prezesa pozwanej, który przeglądając te dokumenty wskazał, że to, co zrobiła powódka kwalifikuje się do zwolnienia dyscyplinarnego. Powódka usiłowała tłumaczyć, że nie wie, w jaki sposób te dokumenty znalazły się pośród jej dokumentów, ale nie była dopuszczona do głosu, dlatego po rozmowie z prezesem wzięła swoje rzeczy i opuściła zakład pracy.

W dniu 24 kwietnia 2013 roku K. W., W. D. oraz A. A. udali się do miejsca zamieszkania powódki, aby wręczyć jej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódce odczytano wówczas oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę wskazując, jako przyczyny: naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to jest dbania o dobro zakładu pracy polegające na usiłowaniu w dniu 22 kwietnia 2013 roku kradzieży dokumentów stanowiących własność pracodawcy takich, jak:

1. Cennik na wentylatory z 2009 r.,
2. Cennik na wentylatory z 2010 r.,
3. Sposób zapłaty i wysokość czynszu dzierżawy z 12 lutego 2010 r.,
4. Zobowiązania S. na dzień 22 kwietnia 2013 r.,
5. Należności S. na dzień 22 kwietnia 2013 r.

Powódka odebrała to oświadczenie odmawiając potwierdzenia jego przyjęcia. Oświadczenie to zostało również wysłane do powódki pocztą.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd pierwszej instancji uznała, że roszczenie powódki o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem i nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia zasługiwało na uwzględnienie.

Wskazane zostało, że w rozpoznawanej sprawie pozwana Spółka rozwiązała z powódką umowę o pracę z powodu naruszenia przez nią podstawowych obowiązków to jest w oparciu o regulację art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przesłankami dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę w tym trybie jest naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, a dodatkowo naruszenie to musi być spowodowane przez pracownika świadomie i w sposób zawiniony.

Pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę wskazując, jako przyczynę usiłowanie kradzieży dokumentów stanowiących własność pracodawcy, czym powódka miała naruszyć obowiązek dbania o dobro pracodawcy.

Powszechnym, podstawowym obowiązkiem pracownika, stanowiącym element treści każdego stosunku pracy, jest dbałość o dobro zakładu pracy w tym chronienie jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Sama jednak bezprawność zachowania pracownika nie jest wystarczająca dla uznania, że pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2008 roku, sygn. akt II PK 162/07 OSNP 2009/7-8/98). Konieczna jest również w takiej sytuacji możliwość przypisania pracownikowi winy. W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się na niego godzi, wówczas można przypisać mu winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że go uniknie to w takiej sytuacji mamy do czynienia z lekkomyślnością. Natomiast, gdy sprawca nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć wówczas można przypisać mu niedbalstwo. Zarówno rażące niedbalstwo, jak i wina umyślna mieści się w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Rażące niedbalstwo stanowi niezachowanie minimalnych, elementarnych zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji.

W ocenie Sądu powódka, mając na uwadze wszystkie okoliczności sprawy, nie dopuściła się rażącego niedbalstwa w związku z zarzucanym jej przez pracodawcę czynem, a zatem nie można przypisać jej winy. Trudno również uznać,

że zachowanie powódki nosiło znamiona winy umyślnej. Powódka działała pod presją pracodawcy, który nalegał na szybkie opuszczenie zakładu pracy, która to presja nie była wywołana jakimiś szczególnymi okolicznościami. Tym bardziej, że powódka była nadal pracownikiem pozwanej, a zatem niezrozumiały jest nacisk, na szybkie opuszczenie przez nią miejsca pracy. Dodatkowo pracodawca odmówił jej możliwości spisania jej kontaktów z telefonu służbowego, co w ocenie Sądu również nie było niczym szczególnym uzasadnione, tym bardziej, że powódka była wieloletnim pracownikiem pozwanej, była zżyta z zakładem pracy oraz współpracownikami. Powódka w trakcie jednej godziny, od wypowiedzenia jej umowy o pracę wykonywała wiele czynności, chciała rozliczyć się z pracodawcą z powierzonych jej zadań. Zobowiązana została do przeszkolenia pracownika w zakresie odbioru i wysyłania poczty. Musiała przekazać współpracownikom informacje, związane z jej zadaniami. Powódka przecież pomimo złożenia jej oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy nadal była pracownikiem pozwanego, zatem dziwi fakt, że miała natychmiast pozostawić swoje miejsce pracy, a pracodawca wywierał presję na jego opuszczenie. W tym zakresie nie zasługują na wiarę oświadczenia pracodawcy, że żadna presja nie była na powódkę wywierana, przecież świadkowie pozwanej wskazywali, że K. W. była zdziwiona dlaczego powódce tak dużo czasu zajmuje spakowanie się i opuszczenie miejsca pracy, kontrolowała ona czynności podejmowane przez powódkę, a powódka poproszona przez nią o zakończenie działań na komputerze bez sprzeciwu to uczyniła. Zatem nie może być prawdą, że powódka nie odczuwała presji. Tymczasem powódka miała bardzo mało czasu na spakowanie własnych rzeczy, nie pozwolono jej spisać kontaktów z telefonu służbowego, zobowiązana została do przekazania swoich obowiązków, których miała dosyć dużo. Powódka starała się uprzątnąć biurko, na którym znajdowało się wiele dokumentów i jak sama wiarygodnie wskazała była zdziwiona ujawnieniem w jej rzeczach wskazanych w rozwiązaniu umowy o pracę dokumentów. W ocenie Sądu bezwiednie je włożyła do torby zatem nie sposób przypisać jej winy w posiadaniu tych dokumentów, czy nawet rażącego niedbalstwa. Świadczy o tym również fakt, że gdy K. W. poprosiła ją o okazanie zawartości torby, powódka nie sprzeciwiła się temu, i dopiero, gdy okazało się, że znajdują się tam ujawnione dokumenty okazała zdenerwowanie. Jak wskazała świadek A. C. w jej ocenie powódka sama była zdziwiona, że w skrószycie są omawiane zestawienia. Jednocześnie wskazać należy, iż powódka była wieloletnim pracownikiem pozwanej i nigdy pracodawca nie zarzucał jej żadnej niesubordynacji, wręcz przeciwnie darzył ją ogromnym, zaufaniem, o czym świadczy fakt, że to właśnie powódka przygotowywała zestawienia należności i zobowiązań pozwanej. Bez wątplenia zestawienie należności pozwanego stanowiło dokument mogący zaszkodzić Spółce w razie jego ujawnienia osobom trzecim, tym niemniej, jak wynika z ustalonego w sprawie stanu faktycznego powódka, na co dzień pracowała z tym dokumentem więc dane tam zwarte nie mogły być jej obce i nie było niemożliwym, aby powódka nie mogła odtworzyć tego dokumentu. Skoro pracodawca zarzucał jej, że usiłowała go ukraść, szkodząc zakładowi pracy, to ta argumentacja nie może się ostać. Również istotne jest, że pozwany nie poinformował pracowników o żadnej procedurze związanej z obiegiem dokumentów, a powódka niejednokrotnie sporządzała dokumentację dla pracodawcy po godzinach pracy, we własnym domu. W ocenie Sądu również nie sposób uznać, że powódka, będąca wieloletnim pracownikiem pozwanego, w sposób zupełnie bez emocji, jak próbował wskazać pracodawca, przyjęła wręczone jej wypowiedzenie. Powódka w wiarygodny sposób wskazywała, że wypowiedzenie umowy było dla niej zaskoczeniem, że przed wypowiedzeniem cieszyła się ponieważ udało się jej załatwić kontrakt, oraz, że przede wszystkim starała się przekazać swoje obowiązki, poszukiwała w komputerze protokołu z licytacji, która odbyła się w tym dniu bowiem w emocjach, jakie jej wówczas towarzyszyły po prostu nie pamiętała, czy przekazała go współpracownicy, czy też nie. Mając na uwadze wszystkie wyżej omówione okoliczności zarzut pracodawcy, a związany z próbą kradzieży przez powódkę ujawnionych u niej dokumentów, nie mógł się ostać. Jednocześnie wskazane uchybienie, w postaci usiłowania kradzieży nosi w sobie element celowego, kierunkowego zachowania powódki, które jednak nie zostało przez pozwaną wykazane w toku postępowania. Powódka po prostu pakując swoje rzeczy, przypadkowo zabrała również dokumenty, na których w tym dniu, rano pracowała, i które znajdowały się na jej biurku. Bez wątplenia dokumenty te były na biurku powódki i bez wątplenia w tym dniu nanosiła na nie zmiany, bowiem samo zestawienie należności i zobowiązań pozwanej sporządzone było przez powódkę właśnie w dniu 22 kwietnia 2013 roku.

Mając powyższe na uwadze Sąd na mocy art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 56 i 60 k.p. zasądził na rzecz powódki odszkodowanie.

Sąd uznał, że zgłoszone przez powódkę żądanie zasądzenia na jej rzecz odprawy pieniężnej na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie zasługiwało na uwzględnienie.

Przede wszystkim wskazać należy, że fakt, iż rozwiązanie umowy o pracę okazało niezasadne nie powoduje, że oświadczenie woli pracodawcy w tym przedmiocie nie zostało złożone, dlatego przyjmuje się, co zostało już wielokrotnie wskazane w orzecznictwie, że jeśli pracownik poniósł dodatkowe szkody związane z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia wówczas może na podstawie art. 300 k.p. wnieść o zasądzenie na jego rzecz dodatkowego odszkodowania, a to na podstawie przepisów k.c. ze wszystkimi płynącymi z tego konsekwencjami w postaci konieczności wykazania winy pracodawcy, wysokości szkody oraz adekwatnego związku przyczynowego pomiędzy zawinionym zachowaniem pracodawcy oraz szkodą, jaką poniósł pracownik. Zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 roku, wydanym w sprawie SK 18/05 - art. 58 w związku z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.), rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 kodeksu pracy, roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji. Zatem żądanie odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nie implikuje konieczności uznania, że w istocie do rozwiązania stosunku pracy doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Jeśliby zostało wykazana, że tak było, wówczas możliwa byłaby taka kumulacja roszczeń. Natomiast w sytuacji, gdy pracodawca zachowanie pracownika błędnie uznaje za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i właśnie z tego powodu Sąd zasądza pracownikowi odszkodowanie, nie jest to równoznaczne z koniecznością przyjęcia, że to wyłącznie przyczyny leżące po stronie pracodawcy legły u podstaw rozwiązania stosunku pracy.

W rozpoznawanej sprawie pracodawca, w tej konkretnej sytuacji uznał, że powódka naruszyła w sposób rażący swoje obowiązki pracownicze tymczasem okazało się w toku postępowania sądowego, że w istocie tak nie było, a powódka nie wykazała, że rozwiązanie z nią umowy o pracę wynikało tylko i wyłącznie z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, dlatego powódce nie służy roszczenie o wypłatę odprawy na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych.

Mając na uwadze powyższe w związku z niewykazaniem przesłanek nabycia przez powódkę prawa do odprawy wynikających z regulacji art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jej roszczenie w tej części zostało oddalone.

Odnosząc się do żądania zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, Sąd umorzył postępowanie, mając na uwadze fakt, że powódka cofnęła powództwo w tej części pismem procesowym złożonym w dniu 17 lipca 2013 roku, wobec uiszczenia tej należności przez pracodawcę. Zgodnie z treścią art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku. Sąd uznał, iż w świetle poczynionych ustaleń w toku postępowania, a w szczególności wobec uiszczenia tej należności na rzecz powódki cofnięcie pozwu w tej części nie narusza słusznego interesu pracownika oraz nie pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego oraz nie zmierza do obejścia przepisów prawa. Dlatego Sąd na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. umorzył w tym zakresie postępowanie.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka zaskarżając rozstrzygnięcie w zakresie oddalenia żądania zapłaty ustawowych odsetek od kwoty 7.200 złotych i zarzuciła naruszenie przepisu prawa materialnego art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego niezastosowanie polegające na oddaleniu powództwa w zakresie żądania odsetek ustawowych od kwoty wskazanej w punkcie 1 wyroku podczas, gdy powódka zażądała odsetek ustawowych od kwoty 7.200 złotych z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty odszkodowania i w związku z tym zobowiązanie pozwanego stało się wymagalne w dniu 4 czerwca 2013r.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja wniesiona przez powódkę nie zasługuje na uwzględnienie albowiem żądanie zapłaty ustawowych odsetek od kwoty 7.200 złotych zasądzonej przez Sąd pierwszej instancji tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało zaspokojone przez stronę pozwaną w trakcie postępowania apelacyjnego.

Zgodnie z treścią art. 481 § 1 k.c. jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Przepis ten w sprawach ze stosunku pracy znajduje zastosowanie na mocy art. 300 k.p.

Powódka w pozwie zawarła żądanie zapłaty odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i wyraźnie wskazała, że domaga się zapłaty tego świadczenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty.

Odpis pozwu został doręczony stronie pozwanej w dniu 6 czerwca 2013r.

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 – takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 6 marca 2003r. III PZP 3/03.

W dniu 13 października 2014r. strona pozwana zapłaciła powódce kwotę 7.200 złotych (dowód: potwierdzenie transakcji k-175).

Ustawowe odsetki od kwoty 7.200 złotych liczone od dnia doręczenia odpisu pozwu w niniejszej sprawie, czyli od dnia 6 czerwca 2013r. do dnia zapłaty, czyli do dnia 13 października 2014r. wynoszą 1.269,37 złotych.

W dniu 13 października 2014r. strona pozwana zapłaciła powódce kwotę 1.043 złote tytułem odsetek, a w dniu 20 listopada 2014r. 229 złotych tytułem pozostałej części odsetek – łącznie tytułem odsetek zapłacono kwotę 1.272,93 złote (dowód: potwierdzenie transakcji k-175 i 176).

Tak więc zobowiązanie strony pozwanej do zapłaty na rzecz powódki ustawowych odsetek od kwoty 7.200 złotych za okres od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty tej kwoty wygasło.

Strona powodowa, pomimo spełnienia świadczenia, nie złożyła jednak żadnego oświadczenia procesowego w zakresie wniesionej apelacji, czy też zawartego w pozwie żądania zapłaty ustawowych odsetek od kwoty 7.200 złotych.

Z tej przyczyny konieczne stało się, na mocy art. 385 k.p.c., oddalenie apelacji jako nieuzasadnionej.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 i § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.t.j. z 2013r., poz.490).

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Małgorzata Andrzejewska(spr.) (-) SSR(del.) Grzegorz Tyrka