

Sygn. akt VIII *Pa* 50/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 lipca 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)
Sędziowie:	SSO Teresa Kalinka SSO Grażyna Łazowska
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 2 lipca 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. K. (K.)

przeciwko A. B. ((...))

o wynagrodzenie za pracę w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia, odsetki od wynagrodzenia za pracę i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

na skutek apelacji powoda i pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 13 października 2014 r. **sygn. akt** VI P 130/13

1) oddała obie apelacje,

2) przyznaje ze Skarbu Państwa na rzecz radcy prawnego A. G. kwotę 1.107 zł (jeden tysiąc sto siedem złotych), w tym kwotę 207 zł (dwieście siedem złotych) stanowiącą 23% podatku VAT, tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu.

(-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 50/15

UZASADNIENIE

Powód A. K. domagał się zasądzenia od pozwanej A. B. odszkodowania w wysokości 2.950 złotych za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, ustawowych odsetek od wypłaconego z opóźnieniem wynagrodzenia za pracę od października 2009 roku do stycznia 2013 roku, odszkodowania w wysokości 10.000 złotych tytułem

zadośćuczynienia za doznaną krzywdę psychiczną. Następnie pismem z dnia 14 czerwca 2013 roku sprecyzował żądanie pozwu wskazując, że domaga się zasądzenia kwoty 3.188,50 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę do czasu rozwiązania umowy o pracę w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami od wskazanych szczegółowo kwot za każdy miesiąc; ustawowych odsetek od wypłaconego wynagrodzenia za pracę przysługującego za miesiące: październik 2009 roku, grudzień 2009 roku, kwiecień-lipiec 2010 roku, wrzesień-grudzień 2010 roku, styczeń-luty 2011 roku, grudzień 2011 roku, styczeń-październik 2012 roku, grudzień 2012 roku; kwoty 10.000 złotych tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty. W pozostałym zakresie powód, za zgodą pozwanej, cofnął pozew.

W uzasadnieniu podał, że był zatrudniony u pozwanej od dnia 19 października 2009 roku na stanowisku informatyka. Pismem z dnia 15 stycznia 2013 roku pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia z naruszeniem norm art. 36 k.p. Powód wywodził roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za pracę w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia z art. 49 k.p. Pozwana wypłacała mu z opóźnieniem wynagrodzenie za pracę, nie przestrzegając ustaleń zawartych w umowie o pracę, to jest płatności z dołu do 10 dnia każdego miesiąca. Nadto wskazano, iż żądana z tytułu mobbingu kwota 10.000 złotych jest adekwatna do doznanej przez powoda krzywdy w postaci cierpień psychicznych i fizycznych. Powód wyjaśnił, że jest osobą niepełnosprawną poruszającą się na wózku inwalidzkim i mimo związanych z tym trudności wykonywał swoją pracę nie gorzej niż pracownicy pełni. W momencie upomnienia się o respektowanie 7-godzinnego dnia pracy, wypłaty wynagrodzenia w terminie i udzielenie urlopu wypoczynkowego w wymiarze 14 dni, powód stał się on podmiotem zastraszania i wyśmiewania ze strony jego przełożonego B. M., który zwracał się do powoda używając słów powszechnie uważanych za obraźliwe na przykład „debil”, „matol”, „ułomny” czy „głupi”. Ponadto był zastraszany groźbą utraty pracy. Powód wskazywał, że ataki ze strony przełożonego obniżyły poczucie jego wartości; ciągła krytyka, poniżające uwagi, ubliżanie, zastraszanie groźbą utraty pracy stały się przyczyną ciągłych stresów, które wywołały rozstrój zdrowia psychicznego, a dodatkowo u powoda wystąpiły częste migotania serca, co powodowało potrzebę podjęcia leczenia kardiologicznego.

Pozwana wniosła o odrzucenie pozwu, ewentualnie o oddalenie powództwa w całości podnosząc, że żądanie powoda o wynagrodzenie za pracę do czasu rozwiązania umowy o pracę w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia jest nieuzasadnione, bowiem pomimo zawartej w umowie o pracę klauzuli o dwutygodniowym okresie wypowiedzenia zdecydowała się ona przedłużyć okres wypowiedzenia o kolejne dwa miesiące. Tymczasem powód oświadczył, że nie chce dłużej pracować u pozwanej i odpowiada mu skrócony okres wypowiedzenia w związku z otrzymaniem nowego zatrudnienia. Wobec roszczenia powoda o ustawowe odsetki od kwot wypłaconego wynagrodzenia za pracę wymagalnych do dnia 10 lutego 2010 roku pozwana podniosła zarzut przedawnienia. Wskazała, że opóźnienie w zakresie wypłaty wynagrodzenia związane było z tym, że część środków pieniężnych pochodziła z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, które pozwana jako pośrednik otrzymywała z dołu dopiero po dwudziestym dniu każdego miesiąca. Stwierdziła, że powód nie wykazał żadnych przesłanek stosowania wobec niego mobbingu. Wobec powoda nigdy nie stosowano takich działań a powód nie zgłaszał jakichkolwiek problemów w zakresie jego współpracy z przełożonym.

Wyrokiem z dnia 13 października 2014r. Sąd Rejonowy w Gliwicach zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 3.188,50 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę do czasu rozwiązania umowy o pracę w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami, ustawowe odsetki od wypłaconego wynagrodzenia za pracę, umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o odszkodowania oraz odsetki ustawowe w pozostałym zakresie, za wyjątkiem odsetek od wynagrodzenia za pracę przysługującego za 2009 rok i oddalił powództwo w pozostałej części.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej w okresie od dnia 19 października 2009 roku do dnia 30 kwietnia 2013 roku na podstawie umowy o pracę, najpierw na okres próbny a następnie na czas nieokreślony, na stanowisku administratora stron www, konsultanta klienta, informatyka. W okresie do dnia 31 grudnia 2011 roku powód był zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy $\frac{3}{4}$ etatu, natomiast od dnia 1 stycznia 2012 roku w pełnym wymiarze czasu pracy.

Strony zawarły w umowie o pracę na czas nieokreślony klauzulę dopuszczającą możliwość jej wypowiedzenia za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

Pozwana zobowiązała się do wypłaty powodowi wynagrodzenia za pracę z dołu do 10 dnia każdego miesiąca.

Orzeczeniem z dnia 17 marca 1999 roku (...) do Spraw Orzekania o Stopniu Niepełnosprawności w K. zaliczył powoda do znacznego stopnia niepełnosprawności na stałe (z powodu upośledzenia narządu ruchu). Powód porusza się za pomocą wózka inwalidzkiego i wymaga opieki osób innych.

Powód świadczył pracę w domu przy użyciu komputera i Internetu. Jego bezpośrednim przełożonym był B. M., z którym powód codziennie się kontaktował za pomocą komunikatora S. pozwalającemu porozumiewać się na odległość. Powód miał swoje stałe zadania do wykonania, B. M. jedynie koordynował jego pracę. Do 2012 roku pozwana była bardzo zadowolona z pracy powoda; jednakże od tego roku relacje między stronami uległy pogorszeniu. Za namową B. M. pozwana zrezygnowała z wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w 2012 roku.

Pomiędzy powodem a B. M. nieraz dochodziło do utarczek słownych dotyczących niewłaściwego wykonywania przez powoda poleceń służbowych, podczas których B. M. incydentalnie obrażał powoda używając takich słów jak na przykład „debil”, „matoł” czy „niedorozwój”. B. M. dawał również powodowi do zrozumienia, że za brak wykonania polecenia służbowego może zostać zwolniony z pracy. Zła komunikacja z przełożonym powodowała u powoda dolegliwości stresowe, powód przed pracą dostawał rozstroju żołądka i bolał go brzuch.

Pozwana dokonywała wypłat wynagrodzenia za pracę przelewem na rachunek bankowy powoda. We wskazanych poniżej miesiącach pozwana spóźniła się z wypłatą powodowi wynagrodzenia za pracę:

- a) za miesiąc październik 2009 roku powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie 350 złotych w dniu 18 listopada 2009 roku,
- b) za miesiąc grudzień 2009 roku powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie 800 złotych w dniu 13 stycznia 2010 roku,
- c) za miesiąc kwiecień 2010 roku powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie 600 złotych w dniu 12 maja 2010 roku,
- d) za miesiąc maj 2010 roku powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie 800 złotych w dniu 11 czerwca 2010 roku,
- e) za miesiąc czerwiec 2010 roku powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie 450 złotych w dniu 13 lipca 2010 roku,
- f) za miesiąc lipiec 2010 roku powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie 700 złotych w dniu 16 sierpnia 2010 roku,
- g) za miesiąc wrzesień 2010 roku powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie 700 złotych w dniu 19 października 2010 roku,
- h) za miesiąc październik 2010 roku powód otrzymał część wynagrodzenia w kwocie 350 złotych w dniu 24 listopada 2010 roku
- i) za miesiąc październik 2010 roku powód otrzymał drugą część wynagrodzenia w kwocie 250 złotych w dniu 30 listopada 2010 roku,
- j) za miesiąc listopad 2010 roku powód otrzymał część wynagrodzenia w kwocie 700 złotych w dniu 17 grudnia 2010 roku,
- k) za miesiąc listopad 2010 roku powód otrzymał drugą część wynagrodzenia w kwocie 250 złotych w dniu 21 grudnia 2010 roku,
- l) za miesiąc grudzień 2010 roku powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie 700 złotych w dniu 19 stycznia 2011 roku,

- m) za miesiąc styczeń 2011 roku powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie 700 złotych w dniu 21 lutego 2011 roku,
- n) za miesiąc luty 2011 roku powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie 720 złotych w dniu 22 marca 2011 roku,
- o) za miesiąc grudzień 2011 roku powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie 744,25 złotych w dniu 23 stycznia 2012 roku,
- p) za miesiąc styczeń 2012 roku powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie 1.111 złotych w dniu 23 lutego 2012 roku,
- q) za miesiąc luty 2012 roku powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie 1.020 złotych w dniu 26 marca 2012 roku,
- r) za miesiąc marzec 2012 roku powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie 1.068,86 złotych w dniu 26 kwietnia 2012 roku,
- s) za miesiąc kwiecień 2012 roku powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie 1.154,86 złotych w dniu 23 maja 2012 roku,
- t) za miesiąc maj 2012 roku powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie 1.064,86 złotych w dniu 25 czerwca 2012 roku,
- u) za miesiąc czerwiec 2012 roku powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie 1.064,86 złotych w dniu 23 lipca 2012 roku,
- v) za miesiąc lipiec 2012 roku powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie 1.064,86 złotych w dniu 23 sierpnia 2012 roku,
- w) za miesiąc sierpień 2012 roku powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie 1.064,86 złotych w dniu 24 września 2012 roku,
- x) za miesiąc wrzesień 2012 roku powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie 996,87 złotych w dniu 23 października 2012 roku,
- y) za miesiąc październik 2012 roku powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie 1.064,86 złotych w dniu 12 listopada 2012 roku,
- z) za miesiąc grudzień 2012 roku powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie 1.000 złotych w dniu 17 stycznia 2012 roku.

Niezależnie od powyższego pozwana wymagała od powoda podpisania się pod oświadczeniem, że otrzymał wynagrodzenie za pracę 10 dnia każdego miesiąca.

Oświadczeniem woli z dnia 15 stycznia 2013 roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 10 lutego 2013 roku. Przyczyną wypowiedzenia była negatywna ocena pracy powoda z powołaniem się na znane mu wyniki kontroli.

Pismem z dnia 6 lutego 2013 roku pozwana wydłużyła okres wypowiedzenia do dnia 10 kwietnia 2013 roku. Powód mimo jednak przedłużenia okres wypowiedzenia zakończył świadczenie pracy na rzecz pozwanej z dniem 10 lutego 2013 roku, po tym dniu powód nie kontaktował się już z pozwaną.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd pierwszej instancji uwzględnił żądanie pozwu w zakresie wynagrodzenia za pracę do czasu rozwiązania umowy o pracę w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia oraz ustawowych odsetek za zwłokę w wypłacie wynagrodzenia za pracę. Natomiast roszczenie w zakresie zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wskutek mobbingu oddalono jako nieuzasadnione.

Zgodnie z art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;

1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy; 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Po myśli zaś art. 49 k.p. w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.

Sąd stwierdził, że w przeciwieństwie do wprowadzenia przez strony w umowie o pracę dłuższego okresu wypowiedzenia, nie jest dopuszczalne wprowadzenie do umowy klauzuli przewidującej krótszy okres wypowiedzenia. Oznacza to, że zastosowanie krótszego od wymaganego okresu wypowiedzenia jest niezgodne z prawem. W przeciwnym razie mogłoby dojść do naruszenia podstawowej zasady prawa pracy ujętej w art. 18 k.p. Zastosowanie skróconego okresu wypowiedzenia następuje nie tylko w przypadku zastosowania okresu krótszego niż to uzasadnia staż pracy pracownika, ale również w razie nieprawidłowego oznaczenia przez pracodawcę terminu ustania stosunku pracy. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas, o który nieprawidłowo skrócono okres wypowiedzenia. Wynagrodzenie to oblicza się według reguł obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop; przysługuje ono również wtedy, gdy pracownik za ten okres uzyskuje wynagrodzenie u innego pracodawcy.

Zgodnie ze stanowiskiem judykatury termin zawity dochodzenia roszczeń ustanowiony w art. 264 § 1 k.p. dotyczy wyłącznie roszczeń o uznanie wypowiedzenia za skuteczne lub o przywrócenie do pracy czy odszkodowanie, o jakim mowa w art. 45 § 1 k.p. Termin ten nie odnosi się natomiast do innych roszczeń, choćby wynikających z naruszenia przepisów prawa dotyczących wypowiedzenia umów o pracę, np. do roszczenia o wynagrodzenie za pracę z tytułu zastosowania błędnego okresu wypowiedzenia (art. 49 k.p.). Do roszczeń tych znajduje zastosowanie termin przedawnienia z art. 291 § 1 k.p. Do wystąpienia przewidzianych w art. 49 k.p. skutków zastosowania krótszego niż wymagany okres wypowiedzenia nie jest konieczne skuteczne podważenie w odrębnym procesie legalności wypowiedzenia. Uprawnienie przewidziane w art. 49 k.p. jest niezależne od roszczeń z art. 45 § 1 k.p. – wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 2 października 1990 roku, I PR 273/90; z dnia 28 lutego 2012 roku, I PK 106/11.

W niniejszej sprawie poza sporem pozostawał fakt, że okres zatrudnienia powoda u pozwanej przekraczał okres 3 lat. Tym samym, wobec powoda zastosowano nieprawidłowy okres wypowiedzenia, który winien wynieść 3 miesiące ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2014 roku. Należało uznać więc, że dopiero z tym dniem stosunek pracy łączący strony ustał i do tego dnia powodowi przysługiwało wynagrodzenie za pracę (wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia).

Sąd pierwszej instancji wskazał, że przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 1996r., Nr 60, poz. 281 z późn.zm.) regulują, iż pracownik zachowuje prawo do całości albo części wynagrodzenia w przypadku niemożności świadczenia pracy obciążającej pracodawcę między innymi za czas pozostały do upływu ustawowego okresu wypowiedzenia, w przypadku błędnego zastosowania okresu krótszego (art. 49 k.p.). W konsekwencji, mimo braku świadczenia pracy ze strony powoda zasądzenie wynagrodzenia ujętego w art. 49 k.p. jest uzasadnione.

Zgodnie z art. 85 § 1 i 2 k.p. wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

Po myśli natomiast art. 86 § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy.

Wynagrodzenie za pracę ze swej istoty jest świadczeniem pieniężnym. Dlatego roszczenie pracownika o zapłatę wynagrodzenia ma charakter roszczenia majątkowego. Roszczenie o odsetki z tytułu wypłacenia z opóźnieniem wynagrodzenia za pracę jest ściśle związane ze stosunkiem pracy, gdyż dotyczy odpowiedzialności pracodawcy za niewykonanie wynikającego z art. 86 k.p. obowiązku wypłacenia wynagrodzenia w miejscu oraz terminie określonym

w regulaminie pracy i powinno być uwzględnione przez sąd pracy – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1994 roku, I PRN 42/94; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2001 roku, I PZ 36/01.

Sąd Rejonowy uznał, że postępowanie dowodowe wykazało, iż pozwana dokonywała wypłaty wynagrodzenia powodowi w formie przelewu na rachunek bankowy, mimo braku w aktach osobowych powoda pisemnej zgody na taką formę wypłat. Sąd Orzekający dokonał ustaleń faktycznych w zakresie terminowości wypłat na podstawie przedstawionych przez powoda potwierżeń przelewów, które wykazały słuszność żądania powoda w tym zakresie. Tym samym, na mocy art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p., Sąd orzekł o ustawowych odsetkach za zwłokę pozwanej w wypłacie wynagrodzenia za pracę powoda.

Sąd zwrócił również uwagę, że obowiązkiem pracodawcy jest terminowo wypłacać pracownikowi wynagrodzenie, bez względu na chwilowe czy długotrwałe jego problemy finansowe. W szczególności, pracodawca nie może kosztów prowadzonej działalności przerzucać na pracownika nie wypłacając mu w ogóle czy z opóźnieniem wynagrodzenia. Pracownik nie może ponosić negatywnych skutków prowadzonej działalności gospodarczej. Pracodawca winien w taki sposób prowadzić działalność, żeby móc w pierwszej kolejności zabezpieczyć środki finansowe na terminową wypłatę wynagrodzeń. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej, nie była ona pośrednikiem w wypłacie wynagrodzenia pomiędzy powodem a Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. W oparciu o przepisy ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011r., Nr 127, poz. 721 z późn.zm.) pracodawca otrzymuje ze środków publicznych jedynie miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego (art. 26a), jednak to pracodawca wobec pracownika odpowiada za wypłatę wynagrodzenia.

Na podstawie art. 94³ § 1 i 2 k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy (§ 3-5 wskazanej normy).

Sąd powołał się na bogate orzecznictwie sądowe gdzie podnosi się, że z legalnej definicji zawartej w art. 94³ § 2 k.p. wynika, że mobbing to zachowania: (1) dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, (2) polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, (3) wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, (4) powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, (5) powodujące izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Treść tej definicji wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie. Przy ustalaniu odpowiedzialności pracodawcy za mobbing istotne jest także, iż badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach. Ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94³ § 2 k.p. powinny być wykazane przez pracownika (art. 6 k.c.). Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia – wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 5 grudnia 2006 roku, II PK 112/06; 11 lutego 2014 roku, I PK 165/13; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 22 stycznia 2013 roku, III APa 23/12.

Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że roszczenie powoda związane z mobbingiem nie zasługuje na uwzględnienie. Wskazano, że to na powodzie spoczywał ciężar wykazania spełnienia ustawowych przesłanek mobbingu i

udowodnienia, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia. W ocenie Sądu, powód nie wykazał stosowania wobec niego mobbingu, w szczególności przez B. M.. Tym samym bezprzedmiotowym było prowadzenie dowodu z opinii biegłego na okoliczność wpływu mobbingu na rozstrój zdrowia powoda. W oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe, w szczególności zeznania świadka M. R. Sąd uznał, że zachowanie przełożonego B. M. wobec powoda bywało niedopuszczalne, jednak brak było w nim cech długotrwałości i uporczywości jako koniecznej przesłanki mobbingu. B. M. obrażał powoda incydentalnie i, jak sama świadek przyznawała, wyzwiska te nie były codziennością. Działanie przełożonego nie powodowało również izolowania lub wyeliminowania powoda z zespołu współpracowników z uwagi na charakter pracy powoda. Reasumując, wobec braku spełnienia przesłanek ujętych w art. 94³ § 2 k.p. Sąd oddalił powództwo w zakresie żądania zadośćuczynienia za krzywdę wskutek rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem.

Powód skutecznie cofnął powództwo w zakresie roszczenia o odszkodowanie żądane w pozwie oraz odsetki ustawowe we wskazanym wyżej zakresie i na mocy art. 355 k.p.c. – w świetle norm art. 469 k.p.c. – Sąd umorzył postępowanie w zakresie odszkodowania oraz odsetek, za wyjątkiem żądania o odsetki od wynagrodzenia za pracę przysługującego za rok 2009, które – wobec skutecznie podniesionego zarzutu przedawnienia – podlegało również oddaleniu w punkcie 4 sentencji wyroku.

Apelacje od powyższego wyroku złożyła strona pozwana zarzucając:

- naruszenie prawa materialnego poprzez niezastosowanie odpowiednich norm prawa cywilnego oraz prawa pracy;
- naruszenie prawa procesowego w tym m.in. oparcie rozstrzygnięcia na niepełnym materiale dowodowym, na skutek przeprowadzenia przez Sąd pierwszej instancji i postępowania dowodowego bez rozważenia w sposób bezstronny i wszechstronny zebranego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji przyjęcie, że powodowi należy się wynagrodzenie za pracę chociaż, nie stawiał się do pracy, a nawet nie wykazał gotowości wykonywania pracy po 8 lutym 2013 roku (pозwana przed 8 lutym 2013 roku dostarczyła powodowi oświadczenie o wydłużeniu okresu wypowiedzenia, gdyż dostrzegła niezgodność klauzuli zawartej w umowie o pracę z normami prawa pracy);
- błędy w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie zwłaszcza wobec bezpodstawnego pominięcia przy wydaniu orzeczenia przesłuchania strony pozwanej przed sądem za pomocą pomocy prawnej która nie zadała wszystkich pytań określonych we wniosku pełnomocnika.

Stawiając powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w punktach 1,2, 6 i 7 poprzez oddalenie powództwa. Złożono też wniosek o zwrot kwoty 1500 zł w związku z wykonaniem punktu 7 wyroku.

Apelację od powyższego wyroku złożył również powód zarzucając:

1. Naruszenie prawa materialnego a to:

- w art. 94³ § 2 k.p. poprzez nieprawidłową wykładnię i przyjęcie, że powód nie wykazał aby B. M. stosował wobec niego mobbing, pomimo zaistnienia przesłanek określonych w tym przepisie,
- art. 94³ § 2 k.p. przez nieprawidłową wykładnię i przyjęcie, że skutkiem mobbingu musi być izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników podczas gdy jest to tylko jeden ze skutków mobbingu;

2. Naruszenie prawa procesowego, a to:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nieprawidłową ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i uznanie, że powód nie udowodnił stosowania wobec niego mobbingu, w szczególności nie wykazał aby zachowanie B. M. było długotrwałym i uporczywym nękaniami i zastraszaniem,
- art. 217 § 1 i 2 k.p.c. oraz 212 k.p.c. w związku z 227 k.p.c. poprzez pominięcie jako spóźnionych dowodów z wydruków rozmów z komunikatora S. oraz zdjęcia z ekranu z wydrukami rozmów na komunikatorze S., które to dowody zmierzały

do wykazania faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, a mianowicie stosowania mobbingu wobec powoda, a powód uprawdopodobnił, że nie zostały one zgłoszone we właściwym czasie bez jego winy, a ich przeprowadzenie nie spowodowałoby zwłoki,

- w art. 233 k.p.c. z art. 278 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego na okoliczność rozstroju zdrowia powoda wywołanego mobbingiem,

- art. 263 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku o przesłuchanie powoda w miejsce zamieszkania pomimo, że powód jest osobą dotkniętą chorobą i kalectwem,

- art. 299 k.p.c. poprzez pominięcie dowodu z przesłuchania powoda, pomimo, że w sprawie pozostały do wyjaśnienia istotne okoliczności dotyczące stosowania wobec powoda mobbingu a swoją nieobecność na rozprawie w dniu 29 września 2014 roku powód usprawiedliwił przedkładając zaświadczenie lekarskie.

3. Nierozpoznanie istoty sprawy wyrażające się w zaniechaniu przeprowadzenia postępowania dowodowego w szczególności dowodu z przesłuchania strony, w celu ustalenia czy zachowanie B. M. wywołało u powoda mobbing.

Wskazując na powyższe zarzuty strona powodowa wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt 4 i zasądzenie kwoty 10.000zł.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacje wniesiona zarówno przez stronę powodową jak i pozwaną nie zasługują na uwzględnienie, gdyż podniesione w nich zarzuty są niezasadne.

Sąd pierwszej instancji przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, prawidłowo ustalił stan faktyczny, w prawidłowy też sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku.

W ocenie Sądu drugiej instancji dokonana przez Sąd pierwszej instancji swobodna ocena dowodów nie narusza reguł zawartych w art. 233 § 1 k.p.c.

W konsekwencji, Sąd Okręgowy oceniając jako prawidłowe powyższe ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998r., I PKN 339/98).

Sąd Rejonowy wnikliwie przeprowadził postępowanie dowodowe i prawidłowo ustalił, że pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zastosowaniem krótszego, niż określony w art. 36 § 1 k.p., okresu wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane przez pracodawcę pismem z dnia 15 stycznia 2013r., a zatem okres wypowiedzenia w przypadku powoda zatrudnionego ponad 3 lata powinien upłynąć w dniu 30 kwietnia 2013r. i w tym dniu dopiero powinno dojść do rozwiązania stosunku pracy, tak więc powód jest uprawniony do otrzymania wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Zgodnie bowiem z treścią art. 49 k.p. w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.

Wysokość wynagrodzenia przysługującego powodowi w oparciu o art. 49 k.p. została prawidłowo ustalona przez Sąd pierwszej instancji. Wskazać tutaj należy, że zgodnie z treścią przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (Dz.U. z 1996r., Nr 62, poz. 289 z późn.zm.) - § 1 pkt 2 i rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 1997r., Nr 2, poz. 14 z późn.zm.) - § 6 pkt 7 przy ustalaniu wynagrodzenia za czas do

rozwiązania umowy o pracę, jeżeli został zastosowany okres wypowiedzenia krótszy od wymaganego uwzględnia się wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy z wyłączeniem wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby. Tak więc podniesiony zarzut przez stronę pozwaną nieuwzględnienia przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia okoliczności przebywania powoda na zwolnieniu lekarskim jest całkowicie nieuzasadniony.

Pozwana w apelacji podniosła też zarzut, że powód po dniu 8 lutego 2013r. nie świadczył pracy. Wskazać tutaj jednak należy po pierwsze, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż w tym dniu zabroniono powodowi łączenia się z jakąkolwiek stroną firmy, serwisem, programem – ustanowiono w tym zakresie całkowity zakaz. Tak więc to z przyczyn leżących po stronie pracodawcy powód zaprzestał wykonywania pracy. Ponadto pozostawanie w gotowości do świadczenia pracy nie jest przesłanką zasadzenia wynagrodzenia z art. 49 k.p. – stanowisko takie zajęł Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim w wyroku z dnia 19 listopada 2013r., VI Pa 73/13 i Sąd Orzekający w niniejszej sprawie w całości je podziela.

Prawidłowo Sąd pierwszej instancji ustalił, w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy, iż powód otrzymywał wynagrodzenie za pracę z opóźnieniem.

Z przepisu art. 85 § 1 k.p. wynika, że wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Pomędzy stronami został ustalony termin wypłaty powodowi wynagrodzenia z dołu do 10 dnia każdego miesiąca. Obowiązkiem strony pozwanej było więc wypłacanie powodowi wynagrodzenia za pracę w tak ustalonym terminie.

Strona pozwana, na której spoczywał tutaj ciężar dowodu zgodnie z treścią art. 6 k.c. nie wykazała, aby w ustalonych przez Sąd Rejonowy miesiącach zrealizowała obowiązek wypłaty wynagrodzenia powodowi w terminie. Zwrócić tutaj też należy uwagę, że odpowiadając na zarzut powoda dotyczący nieterminowości wypłaty wynagrodzenia pozwana sama się tłumaczyła przekazywaniem środków pieniężnych przez Państwowy Fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych dopiero po 20 –stym następnego miesiąca.

Odnośnie zarzutu pozwanej dotyczącego pominięcia jej przesłuchania stwierdzić należy, że jest on całkowicie bezzasadny. W dniu 17 września 2014r. odbyło się przesłuchanie pozwanej A. B. przed Sądem Rejonowym w Częstochowie i z treści tego przesłuchania wynika, że pozwana udzieliła odpowiedzi, aczkolwiek przeważnie krótkich i zdawkowych, na wszystkie pytania wskazane w odezwie Sądu Rejonowego w Gliwicach.

Prawidłowo Sąd pierwszej instancji uznał, iż powód nie wykazał, że pracodawca stosował w stosunku do niego mobbing, czyli, że miały miejsce działania lub zachowania określone w art. 94³ § 2 k.p. – dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną oceną przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Przypomnieć tutaj należy, że mobbing to pewne długotrwałe i systematyczne postępowanie skierowane przeciwko pracownikowi. Cechą konieczną mobbingu jest ciągłość oddziaływania na pracownika, tym samym poza zakres tego zjawiska wyłączone zostały zachowania o charakterze incydentalnym. Dla uznania danego przypadku za mobbing niezbędne jest stwierdzenie, że pracownik był poddany nękanii lub zastraszaniu przez odpowiedni okres. Drugą, ważną przesłanką to „uporczywość” zachowań pracodawcy. Chodzi tutaj o duże nasilenie złej woli ze strony pracodawcy. Zachowania określone mianem mobbingu, choć nie muszą być bezprawne, musi cechować naganność niemająca usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego. Mobbing jest swoistym nękaniiem, ustawicznym dręczeniem uzewnętrzniającym się w relacjach interpersonalnych występujących w ramach wykonywanych obowiązków zawodowych.

W rozpoznawanej sprawie fakty przytoczone przez powoda nie potwierdzają okoliczności świadczących o mobbingu ze strony pracodawcy.

Pamiętać tutaj należy, że to pracownik jest obowiązany do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2005 roku, III PK 94/05).

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że pomiędzy powodem a B. M. dochodziło do utarczek słownych dotyczących niewłaściwego wykonywania przez powoda poleceń służbowych, podczas których B. M. incydentalnie obrażał powoda używając takich słów jak na przykład „debil”, „matol” czy „niedorozwój”. B. M. dawał również powodowi do zrozumienia, że za brak wykonania polecenia służbowego może zostać zwolniony z pracy. Prawdłowo tutaj jednak Sąd pierwszej instancji uznał, że zachowanie przełożonego B. M. wobec powoda choć czasami (sporadycznie) bywało niedopuszczalne, jednak brak było w nim cech długotrwałości i uporczywości jako koniecznej przesłanki mobbingu. B. M. obrażał bowiem powoda jedynie incydentalnie.

Podkreślenia wymaga, że nie wyczerpuje zjawiska mobbingu fakt, iż relacje powoda i jego przełożonego nie układały się dobrze, gdyż przyczyna tego stanu rzeczy leżała w zachowaniu samego A. K., który nie wykonywał poleceń zgodnie z zaleceniami i oczekiwaniami pracodawcy. Trudności z wyegzekwowaniem wykonywania przez powoda poleceń, w sposób oczekiwany przez pracodawcę wynikają z zapisów zdjęć ekranów z wydrukami rozmów na komunikatorze S. (k-201-206). Wskazać należy, że pracownik jest zobowiązany wykonywać polecenia pracodawcy dotyczące pracy – art. 100 § 1 k.p.c. Odmówić może wykonania jedynie polecenia sprzecznego z prawem.

Nie sposób też potraktować za przejaw mobbingu informowania powoda przez przełożonego o możliwości zwolnienia z pracy w przypadku niewykonywania poleceń. Pracodawca może bowiem wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, który nie wykonuje poleceń służbowych. Niewykonywanie poleceń może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a nawet w niektórych sytuacjach rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Reasumując fakt zaistnienia mobbingu w rozumieniu ustawowej definicji z art. 94³ § 2 k.p. wobec powoda nie znalazł potwierdzenia w toku przeprowadzonego postępowania dowodowego.

Odnośnie podniesionych w apelacji strony powodowej zarzutów dotyczących naruszenia przepisów Kodeksu postępowania cywilnego stwierdzić należy, że są one nieuzasadnione.

Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów art. 217 § 1 i 2 k.p.c., art. 212 k.p.c. i art. 227 k.p.c.

Wskazać należy, że Sąd nie może dopuścić się naruszenia art. 217 § 1 k.p.c., podobnie jak i art. 227 k.p.c., który określa jedynie, jakie fakty mogą być przedmiotem dowodu - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2014r., IV CSK 503/13. Twierdzenie, że art. 227 k.p.c. został naruszony przez sąd rozpoznający sprawę ma rację bytu tylko w sytuacji, gdy wykazane zostanie, że sąd przeprowadził dowód na okoliczności niemające istotnego znaczenia w sprawie i ta wadliwość postępowania dowodowego mogła mieć wpływ na wynik sprawy, bądź gdy sąd odmówił przeprowadzenia dowodu na fakty mające istotne znaczenie w sprawie, wadliwie oceniając, iż nie mają one takiego charakteru – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2012r., I PK 130/11, LEX nr 1215258.

Sytuacja taka nie miała jednak miejsca w rozpoznawanej sprawie.

Dodać tutaj też należy, że zgodnie z bardziej restryktywnym stanowiskiem Sądu Najwyższego, przepis art. 227 k.p.c. w ogóle nie może być przedmiotem naruszenia przez sąd, ponieważ nie jest on źródłem obowiązków ani uprawnień jurysdykcyjnych, lecz w istocie określa wolę ustawodawcy ograniczenia kręgu faktów, które mogą być przedmiotem dowodu w postępowaniu cywilnym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2004 r., IV CK 75/04; z dnia 20 grudnia 2006 r., IV CSK 272/06; z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 47/08; z dnia 25 stycznia 2010 r., I UK 215/09; z dnia 15 października 2010 r., III UK 22/10; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 129/10).

Zgodnie z treścią art. 212 § 1 k.p.c. Sąd pierwszej instancji odraczając rozprawę w dniu 20 sierpnia 2013r. zobowiązał strony do złożenia w terminie 21 dni ostatecznych wniosków dowodowych. Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował wskazany przepis. Pełnomocnik powoda była obecna w trakcie tego posiedzenia. Termin do złożenia ostatecznych

wniosek dowodowy upłynął w dniu 10 września 2013r. Wniosek o dopuszczenie dowodu z zapisów rozmów przez komunikator S. pomiędzy powodem a B. M. wraz z wydrukiem tych rozmów został złożony dopiero na rozprawie w dniu 13 listopada 2013r., a więc 2 miesiące po upływie określonego ostatecznego terminu. Strona powodowa tłumaczyła opóźnienie względami technicznymi. Zwrócić w tym miejscu należy jednak uwagę, że przede wszystkim czym innym jest zgłoszenie wniosku o przeprowadzenie dowodu, a czym innym fizyczne przedstawienie wnioskowanego dowodu (jeżeli jest to np. dowód z dokumentu). O ile więc strona, jak twierdzi, napotykała trudności w wydrukowaniu zapisów rozmów prowadzonych na komunikatorze S., to nie było tutaj żadnej przeszkody w zgłoszeniu samego wniosku o przeprowadzenie dowodu z podaniem informacji, że wnioskowany dowód zostanie przedstawiony po jego uzyskaniu. Nie złożono też wniosku o przedłużenie terminu do przedstawienia wniosków dowodowych. Ponadto strona powodowa powołuje się na trudności techniczne w wydrukowaniu zapisów rozmów bliżej jednak nie wyjaśniając na czym polegały te trudności dla powoda, który zawodowo wykonuje i to nie najprostsze prace przy użyciu komputera. Prawidłowo więc Sąd pierwszej instancji w oparciu o przepis art. 217 § 2 k.p.c. pominął spóźnione wnioski strony powodowej.

Sąd Rejonowy nie naruszył też przepisu art. 212 § 2 k.p.c. albowiem powód występował w sprawie z pełnomocnikiem i nie było konieczności udzielania mu niezbędnych pouczeń. Zresztą w apelacji wskazano na naruszenie art. 212 k.p.c. w całości bez sprecyzowania na czym naruszenie § 2 tego przepisu miałyby polegać.

Sąd pierwszej instancji nie naruszył też art. 233 k.p.c. i art. 278 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego na okoliczność rozstroju zdrowia powoda albowiem konieczność przeprowadzenia takiego dowodu wystąpiłaby dopiero wówczas, gdyby powód wykazał, że był stosowany wobec niego mobbing.

Nie został też naruszony przez Sąd pierwszej instancji przepis art. 263 k.p.c. i art. 299 k.p.c. Sąd Rejonowy miał bowiem uzasadnione podstawy do pominięcia dowodu z przesłuchania powoda. Strona powodowa została w dniu 25 kwietnia 2014r. zobowiązana do wskazania terminu możliwego przeprowadzenia przesłuchania powoda w miejscu zamieszkania pod rygorem uznania, że powód będzie mógł się stawić przed Sądem na kolejnym terminie rozprawy pod rygorem pominięcia dowodu z jego przesłuchania. Strona powodowa również i tego zobowiązania nie wykonała w określonym terminie. Nie wniosła też o przedłużenie terminu do podania informacji. W tej sytuacji Sąd Rejonowy prawidłowo zdecydował o wezwaniu powoda na kolejną rozprawę w dniu 29 września 2014r. Wyjaśnienie złożone przez pełnomocnika powoda na rozprawie w dniu 29 września 2014r. z jakich przyczyn powód nie wykonał zobowiązania do wskazania możliwego terminu przesłuchania, a mianowicie, że „powód się przeprowadzał, oczekiwał na pomoc w zorganizowaniu przeprowadzki i długo się zastanawiał i nie udzielił odpowiedzi na zobowiązanie” w żaden sposób nie mogą usprawiedliwić niewykonania zobowiązania Sądu. W trakcie rozprawy w dniu 29 września 2014r. pełnomocnik powoda oświadczył, że powód nie stawił się na tej rozprawie z uwagi na pogorszenie stanu zdrowia. Przedłożona została wówczas jedynie kserokopia zaświadczenia lekarskiego, które nie było wystawione przez lekarza sądowego zgodnie z art. 214¹ § 1 k.p.c.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy, na mocy art. 385 k.p.c., oddalił obie apelacje jako bezzasadne.

Z uwagi na wynik postępowania apelacyjnego – oddalono zarówno apelacje strony powodowej jak i pozwanej Sąd drugiej instancji na mocy art. 100 k.p.c. zniósł pomiędzy stronami poniesione przez nie koszty procesu.

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu orzeczono na mocy § 6 pkt 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 i § 12 ust. 1 pkt 1 oraz § 15 pkt 1 i § 2 ust 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.t.j. z 2013r., poz. 490 z późn.zm).

(-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Grażyna Łazowska