

Sygn. akt XP (upr) 595/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 lutego 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Koziół

Ławnicy: Maria Kulesza, Bożena Sawicka-Woźniak

Protokolant: Aleksandra Paszko

po rozpoznaniu w dniu 1.02.2013 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: M. P.

przeciwko P.W. (...) sp. z o.o. we W.

o odszkodowanie i zmianę świadectwa pracy

I. oddała powództwo;

II. nieuiszczone przez powoda koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

X P (upr) 595/12

UZASADNIENIE

Powód M. P. pozwem z dnia 12.06.2012 r. (prezentata k. 2), skierowanym przeciwko stronie pozwanej Przedsiębiorstwu (...) sp. z o.o. z siedzibą we W., po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa (protokół rozprawy z dnia 28.08.2012 r. k.29 v.) domagał się zasądzenia na jego rzecz od strony pozwanej kwoty 8 400,36 tytułem odszkodowania za rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, a także sprostowania świadectwa pracy.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 02.04.2012 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31.12.2012 r. W dniu 31.05.2012 r. jak zwykle punktualnie rozpoczął pracę. Po ok. 30 minutach nagle bardzo źle się poczuł, o czym poinformował znajomego z pracy – M.. Kiedy stan powoda się pogorszył, kierownik dał mu tabletki (stoperan) i wydał polecenie niezwłocznego udania się do lekarza. Po upływie ok. 30 minut powód przebrał się i pojechał do przychodni zdrowia. Lekarz stwierdził u powoda zatrucie pokarmowe i wystawił zaświadczenie. W okresie od 31.05.2012 r. do 08.06.2012 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, a zatem wskazany przez stronę pozwaną w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę zarzut samowolnego opuszczenia przez powoda stanowiska pracy jest jego zdaniem nierzeczywisty.

Strona pozwana Przedsiębiorstwo (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. w odpowiedzi na pozew (k.16) wniosła o oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew strona pozwana zarzuciła, iż przebieg wydarzeń w spornym dniu był inny od opisanego przez powoda. Przyznała, że w spornym dniu powód zgłosił jednemu z pracowników fakt złego

samopoczucia. Informacja ta dotarła do kierownika L. S., który podjął uzasadnione wątpliwości co do stanu trzeźwości powoda, o czym poinformował przełożonego – L. T.. Ten po przybyciu do pomieszczenia magazynierów, w którym przebywał powód, spostrzegł, iż powód rzeczywiście znajdował się w stanie nietrzeźwości. Wydał więc powodowi polecenie udania się z nim na komisariat policji w celu sprawdzenia stanu trzeźwości. W czasie, w którym L. T. udał się po klucze do samochodu, powód opuścił stanowisko pracy bez jakichkolwiek konsultacji ani zgłaszania tego faktu. Zignorował ponadto całkowicie polecenie służbowe zwierzchnika. Uczynił to, zdaniem strony pozwanej, w celu uniknięcia odpowiedzialności za przebywanie w miejscu pracy w stanie nietrzeźwym. W ocenie strony pozwanej uprzednie zgłoszenie złego samopoczucia kierownikowi nie świadczy o usprawiedliwionym opuszczeniu miejsca pracy przez powoda, albowiem w międzyczasie powód otrzymał polecenie udania się na badanie w komisariacie policji. Nie można uznać, że opuszczenie miejsca pracy było uzasadnione złym stanem zdrowia powoda, gdyby bowiem tak było, to powód opuściłby miejsce pracy niezwłocznie po poinformowaniu kierownika o fakcie złego samopoczucia, nie zaś po otrzymaniu polecenia poddania się badaniu trzeźwości. Ponadto pozwana wskazała, iż na skutek poczynionych wyjaśnień uzyskała informację, że powód przybył w spornym dniu do pracy w stanie nietrzeźwym i nie podjął się wykonywania zajęć pracowniczych, cały dzień spędzając w pomieszczeniu dla pracowników. Chwalił się nadto pracownikom strony pozwanej, że przebywał na rybach, gdzie spożywał alkohol oraz pokazywał im butelkę po wypitym trunku.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 30.03.2012 r. strona pozwana zawarła z powodem umowę o pracę na czas określony od dnia 02.04.2012 r. do dnia 31.12.2012 r., rodzaj umówionej pracy określając jako obsługa magazynu, z miejscem wykonywania pracy w siedzibie strony pozwanej we W. oraz w okolicach, w pełnym wymiarze czasu pracy, z możliwością wypowiedzenia umowy za 2 tygodniowym wypowiedzeniem. Do obowiązków powoda należała obsługa wózka widłowego.

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powoda za pracę wynosiło 2.800,12 zł.

Dowód: - umowa o pracę z dnia 30.03.2012 r. - akta osobowe powoda (koperta k.28 akt sprawy);

- zaświadczenie o zarobkach - k.27

W nocy z 30 na 31.05.2012 r. powód łowił ryby z kolegami. Podczas spotkania spożywał alkohol. Po zakończonym późno w nocy połowie, będąc w stanie po spożyciu alkoholu, powód udał się do przedsiębiorstwa pozwanego pracodawcy. Na teren przedsiębiorstwa dostał się na kilka godzin przed godziną 07:00 rano, o której to godzinie miał zacząć tego dnia pracę. Ponieważ brama była jeszcze zamknięta, powód przeskoczył przez płot. Wszedł do pomieszczenia dla pracowników magazynu i zasnął w fotelu.

J. M., zatrudniony u strony pozwanej w charakterze kierowcy, przyszedł do pracy jako pierwszy przed godz. 7.00 rano i otworzył bramę wjazdową oraz bramkę. Kiedy wszedł do pomieszczenia, w którym spał powód, poczuł zapach alkoholu. J. M. zaczął się przebierać w ubranie robocze. Powód obudził się i opowiedział J. M., że był na rybach ze znajomymi i pił alkohol. Pokazał butelkę po wypitym alkoholu i powiedział, że najchętniej przesiedziałby cały dzień w szatni. J. M. wyszedł z szatni do pracy, powód w niej pozostał.

O godzinie 09:00 prokurent pozwanej spółki (...) zapytał bezpośredniego przełożonego powoda kierownika działu sprzedaży L. S. o to, co się dzieje z powodem, ponieważ nie było go widać w pracy. L. S. nie miał wiedzy na temat tego, gdzie przebywa powód, więc razem z L. T. zaczęli go szukać na terenie przedsiębiorstwa.

L. S. i L. T. znaleźli powoda w szatni pracowników magazynu, gdzie siedział w fotelu. Wyczuli unoszący się w pomieszczeniu zapach alkoholu. Powód na widok przełożonych zaczął się tłumaczyć, że źle się czuje, że czymś się zatrul i cały czas wymiotuje. L. S. słysząc to powiedział powodowi, żeby jechał do lekarza i poszedł, aby przynieść powodowi lek na biegunkę. Po powrocie L. S. L. T. poprosił powoda, żeby chuchnął w jego stronę. Powód odmówił, mówiąc, że nie będzie chuchał wymiocinami. Wówczas L. T. wydał powodowi polecenie pojechania wspólnie na komisariat policji w celu sprawdzenia czy powód jest trzeźwy. Powód początkowo odmówił, wskazując, że nie chce wymiotować L. T.w

samochodzie, ale ostatecznie zgodził się pojechać z L. T. na komisariat. L. T. wyszedł z pomieszczenia dla pracowników magazynu i poszedł po kurtkę i kluczyki do samochodu. Kiedy po kilku minutach wrócił, powoda nie było już w pomieszczeniu dla pracowników magazynu ani na terenie przedsiębiorstwa strony pozwanej.

Dowód: - notatka służbowa z dnia 31.05.2012 r. - akta osobowe powoda (k. 28 akt sprawy);

- zeznania świadka J. M. - k.50;

- zeznania świadka L. S. - k.49-50;

- częściowo przesłuchanie powoda – k. 66;

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej L. T. – k. 66v-67, 67v

Po samowolnym oddaleniu się z przedsiębiorstwa strony pozwanej powód udał się w tym samym dniu do lekarza, który stwierdził, że powód jest niezdolny do pracy od dnia 31.05.2012 r. do dnia 02.06.2012 r., a następnie od 03.06.2012 r. do 08.06.2012 r.

Dowód: - zaświadczenie lekarskie z dnia 31.05.2012 r. –k. 60;

- zaświadczenie lekarskie z dnia 04.06.2012 r. –k. 60;

- częściowo przesłuchanie powoda –k. 66

W dniu 01.06.2012 r. strona pozwana złożyła powodowi pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując niewykonywanie pracy w dniu 31.05.2012 r. i samowolne opuszczenie miejsca pracy w dniu 31.05.2012 r. bez uzgodnienia z przełożonym.

Dowód: - pismo strony pozwanej z dnia 01.06.2012 r. - akta osobowe powoda (k. 28 akt sprawy).

Miesiące maj i czerwiec to tzw. pełny sezon w działalności strony pozwanej (hurtownia materiałów budowlanych). Po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem stronie pozwanej brakowało pracownika na stanowisku magazyniera. Strona pozwana zaczęła więc szukać pracownika, który mógłby zastąpić zwolnionego powoda. W związku z tym w okresie od 20.06.2012 r. do 11.09.2012 r. zawarła umowy zlecenie i o dzieło z chętnymi do pracy w magazynie.

Dowód: - umowa zlecenia z dnia 20.06.2012 r. – k. 62;

- umowa zlecenia z dnia 16.07.2012 r. –k. 64;

- umowa o dzieło z dnia 11.09.2012 r. –k. 61;

- zeznania świadka J. M. - k.50;

- zeznania świadka L. S. - k.49-50;

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej L. T. – k. 66v-67, 67v;

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej S. T. – k. 67.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

Powód M. P. poszukiwał w niniejszym procesie ochrony prawnej na podstawie przepisu art. 56 § 1 k.p., w myśl którego pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich

warunkach albo o odszkodowanie. Powód nie żądał przywrócenia do pracy, domagał się natomiast zasądzenia na jego rzecz odszkodowania w wysokości trzykrotnego miesięcznego wynagrodzenia.

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Ponieważ rozwiązując umowę zawartą z powodem strona pozwana powołała się na przyczynę w postaci niewykonywania pracy w dniu 31.05.2012 r. i samowolne opuszczenie miejsca pracy w dniu 31.05.2012 r. bez uzgodnienia z przełożonym, rolą Sądu Rejonowego było ustalenie na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna była rzeczywista i konkretna, a także rozważenie, czy postępowanie powoda podlegało ocenie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym samym – czy uzasadniało ono rozwiązanie umowy przez pracodawcę w trybie dyscyplinarnym.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie, a tym samym prawdziwość wskazanej w rozwiązaniu umowy przyczyny, Sąd Rejonowy oparł się przede wszystkim na dowodach osobowych.

Zeznania świadków L. S. i J. M. Sąd uznał za w pełni wiarygodne, albowiem były one jasne, logiczne i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie. Sąd dał również wiarę przesłuchiwanym w charakterze strony pozwanej L. T. i S. T., albowiem ich wypowiedzi były rzeczowe, nie zawierały sprzeczności i tworzyły z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie spójną całość. Sąd opierał się ponadto na dowodach z dokumentów, w tym z akt osobowych powoda, albowiem żadna ze stron nie podważyła skutecznie ich prawdziwości i autentyczności.

Wyjaśnienia powoda Sąd uznał za wiarygodne jedynie w zakresie, w jakim znalazły one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym sprawy. Sąd nie dał wiary twierdzeniu, że powód wypił z kolegą jedynie „po kieliszku” alkoholu, wszyscy przesłuchiwani w sprawie świadkowie wydarzeń z dnia 31.05.2012 r. wskazywali bowiem, że od powoda czuć było zapach alkoholu, co nie miałyby miejsca, gdyby powód rzeczywiście wypił jedynie kieliszek lub dwa i zakończył spożywanie alkoholu ok. 2.00 w nocy. Zdaniem Sądu wyjaśnienia powoda stanowiły przyjętą przez niego linię obrony, mającą uwiarygodnić jego wersję przebiegu wydarzeń. Przedstawione przez powoda zaświadczenie lekarskie z dnia 31.05.2012 r. wskazuje że powód udał się tego dnia do lekarza, nie stanowi jednakże dowodu trzeźwości powoda w godzinach porannych. Nade wszystko zaś fakt potwierdzonej przez lekarza niezdolności powoda do pracy w dniu 31.05.2012 r. z powodu niesprecyzowanej w zaświadczeniu choroby nie ma znaczenia, nie usprawiedliwia on bowiem w zaistniałych okolicznościach samowolnego oddalenia się powoda z miejsca pracy wskazującym na pozostawanie pod wpływem alkoholu, wbrew jednoznaczному poleceniu przełożonego by powód udał się z nim na badanie trzeźwości.

Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy uznał, że wskazana przez pracodawcę w rozwiązaniu umowy przyczyna była prawdziwa. Jak wynika z zeznań naocznych świadków wydarzeń z dnia 31.05.2012 r., tego dnia powód nie wykonywał swoich obowiązków pracowniczych, tylko cały poranek przesiedział w fotelu w szatni, w stanie wskazującym na to, że spożywał alkohol. Świadek M. zeznał, że powód wręcz nie był w stanie podnieść się z fotela, wszystkie osoby, które spotkały tego poranka powoda potwierdziły również, że wyczuwalna była od niego woń alkoholu. Niewątpliwym jest również, że powód – co sam przyznał w toku przesłuchania – zignorował polecenie służbowe L. T., i pomimo wskazania, że ma wraz z L. T. udać się na komisariat celem zbadania trzeźwości, samowolnie, bez uzgodnienia z przełożonym, opuścił w dniu 31.05.2012 r. swoje miejsce pracy.

W świetle powyższego stwierdzić należy, iż przedstawione powodowi w pisemnym oświadczeniu strony pozwanej przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, były rzeczywiste.

Przyczyny te, wobec jednoznacznego wskazania przez pracodawcę rodzaju nieakceptowanego przez niego zachowania powoda, uznać również należy za konkretne i w pełni dla powoda zrozumiałe.

Fakt, że po samowolnym oddaleniu się z miejsca pracy powód przedstawił zaświadczenie lekarskie o stwierdzonej w tym dniu niezdolności do pracy, nie wpływa na wynik niniejszej sprawy. Trzeba wszak zważyć, iż w myśl art. 41 k.p., pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w

pracy. Strona pozwana rozwiązała umowę o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia, stąd szczególna ochrona pracownika nieobecnego w pracy nie ma w tym przypadku zastosowania. Przedstawione zaświadczenie potwierdza niedyspozycję powoda o nieznannej etiologii, nie usprawiedliwia jednakże opuszczenia przez niego pracy wbrew jednoznaczному poleceniu przełożonego, by powód udał się na badanie trzeźwości.

Powód prezentował w toku niniejszego postępowania stanowisko, iż choć spożywał w nocy alkohol z kolegą, nie były to duże ilości (jedynie „po kieliszku”), przez co nie jest prawdą, by stawiał się w pracy w stanie nietrzeźwym. Wskazywał, że uległ ciężkiemu zatruciu, najprawdopodobniej spożywaną podczas wyprawy na ryby kielbasą – lekarz nie stwierdził przyczyny zatrucia – i podkreślał, że przebywał na zwolnieniu lekarskim przez kilka następných dni. Odnosząc się do zarzutów powoda należy jednak z całą mocą podkreślić, że przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym nie było stawienie się przez niego do pracy w stanie nietrzeźwości, ale samowolne opuszczenie pracy w sytuacji, gdy przełożony miał uzasadnione podejrzenia do jego trzeźwości i nakazał mu poddanie się badaniu alkomatem. Pracodawca miał zdaniem Sądu Rejonowego prawo wymagania od pracownika poddania się badaniu trzeźwości w sytuacji, gdy pojawiły się uzasadnione wątpliwości do jego stanu, w niniejszej sprawie wątpliwości były zaś bardzo poważne, powód sam przyznał bowiem, że pił alkohol w nocy, nie był w stanie pracować, wymiotował i dało się od niego wyczuć silną woń alkoholu, co potwierdzili wszyscy świadkowie wydarzeń z dnia 31.05.2012 r. Zgromadzony materiał dowodowy wskazuje zdaniem Sądu Rejonowego, że powód stawiał się w pracy w stanie co najmniej po spożyciu alkoholu – wskazują na to wiarygodne zeznania świadków powołujących się na wyczuwaną przez nich od powoda woń alkoholu, a także wyjaśnienia powoda, że pił alkohol w nocy z kolegą. Nie sposób stwierdzić ze stuprocentową pewnością, czy przyczyną niedyspozycji powoda tego dnia było ostre zatrucie alkoholem - a tym samym czy stawiał się w pracy w stanie nietrzeźwym (po spożyciu znacznej ilości alkoholu) - czy też było to zatrucie innego rodzaju, niezwiązane z alkoholem. Okoliczność ta nie ma jednak dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy znaczenia. Wskazaną przez pracodawcę przyczyną dyscyplinarnego zwolnienia powoda nie jest bowiem stawienie się przez powoda do pracy w stanie nietrzeźwym, ale samowolne opuszczenie miejsca pracy w sytuacji, gdy przełożony miał uzasadnione wątpliwości co do trzeźwości powoda i wydał mu polecenie poddania się badaniom. Nie sposób pominąć faktu, że praca powoda polegała na obsłudze maszyny - wózka widłowego, pracodawca jest zaś odpowiedzialny za bezpieczeństwo wszystkich swoich pracowników. Dopuszczenie powoda do pracy w stanie nietrzeźwym mogłoby zatem skutkować odpowiedzialnością pracodawcy za ewentualne szkody. Podjęte przez pracodawcę wobec powoda czynności i wydane mu polecenie uznać należy w tych okolicznościach za w pełni uzasadnione, a wręcz konieczne. Jeśli powód – jak twierdził – poczuł się lepiej po spożyciu tabletek, to tym bardziej był zobowiązany wykonać polecenie przełożonego i udać się z nim na badanie trzeźwości, szczególnie w sytuacji, gdy – jak twierdzi - czuł się trzeźwy, a jednocześnie widział, przełożony ma do stanu jego trzeźwości wątpliwości. Powód zdecydował się jednak zignorować polecenie przełożonego, na którego wykonanie sam się zgodził, i korzystając z nieobecności przełożonego, który udał się po kluczyki do samochodu, samowolnie opuścił miejsce pracy. W ocenie Sądu Rejonowego taka postawa powoda wywołuje wątpliwości co do prawdziwości jego twierdzeń o tym, że wypił mało alkoholu, zakończył jego spożywanie około godz. 2.00 w nocy, a rano w pracy był trzeźwy.

Przechodząc do analizy kwestii, czy zarzucone powodowi w rozwiązaniu umowy postępowanie podlega ocenie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, stwierdzić należy, że określony w art. 100 k.p. katalog obowiązków pracownika jest otwarty, na co wskazuje konstrukcja § 2 in principio, bowiem do wymienionych w przepisie czynności pracownik jest obowiązany w szczególności, może być on zatem zobowiązany przez pracodawcę do wykonywania innych obowiązków, które nie pozostają w sprzeczności z przepisami prawa lub umową o pracę. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego samowolne opuszczenie miejsca pracy połączone z innym nagannym zachowaniem się pracownika może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych według art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nawet wówczas, gdy regulamin pracy kwalifikuje samowolne opuszczenie pracy jako uchybienie uzasadniające zastosowanie kary porządkowej (wyrok SN z dnia 22.12.1998 r., I PKN 507/98, opubl. OSNP 2000/4/132, OSNP-wkł. 1999/8/8, PiZS 1999/6/43, M.Prawn. 2000/4/254; por. wyrok SN z dnia 02.06.2010 r., II PK 367/09, opubl. OSNP 2011/21-22/274).

Sąd Rejonowy podziela powyższy pogląd w całości. Nie ulega wątpliwości, że niewykonywanie przez pracownika pracy, a także samowolne opuszczenie miejsca pracy, stanowią ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika, który jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1 k.p.). W ocenie Sądu Rejonowego nie ulegało wątpliwości, że postępowanie powoda, polegające na niewykonywaniu pracy w godzinach porannych w dniu 31.05.2012 r. bez usprawiedliwienia, a następnie na samowolnym opuszczeniu miejsca pracy w sytuacji istnienia uzasadnionego podejrzenia co do pozostawania przez niego w stanie nietrzeźwości, podlega kwalifikacji jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Odnosząc się do roszczenia powoda o sprostowanie wydanego mu przez pozwanego pracodawcę świadectwa pracy, należy zważyć, iż było ono, w chwili wniesienia powództwa, przedwczesne. Pracownik nie może bowiem skutecznie dochodzić sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej stwierdzenia, że stosunek pracy został rozwiązany bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika, kwestionując zgodność z prawem tego rozwiązania, bez uprzedniego wystąpienia z powództwem o roszczenia z tytułu zgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 56 k.p. (por. uchwała SN z dnia 04.11.2009 r., I PZP 4/09, opubl. OSNP 2010/13-14/154). Co więcej - powód nie wystąpił w terminie 7 dni od otrzymania świadectwa pracy z wnioskiem do pozwanego pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy (art. 97 § 2¹ k.p.), a zatem nie wyczerpał przedsądowej drogi służącej zaspokojeniu tego roszczenia. Powództwo zasługiwało zatem i w tym zakresie na oddalenie.

W konsekwencji powyższych rozważań, na podstawie powołanych przepisów, Sąd w pkt. I. wyroku oddalił powództwo w całości.

Wobec odstąpienia przez stronę pozwaną od żądania zwrotu kosztów procesu z uwagi na bardzo trudną sytuację osobistą powoda, Sąd nie orzekał o obowiązku zwrotu przez powoda kosztów procesu na rzecz strony pozwanej.

W pkt II sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie ma podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej, zaś powód był zwolniony od kosztów sądowych z mocy ustawy.

Z uwagi na powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.