

Sygn. akt XP 437/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 kwietnia 2013r.

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

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: A. M., H. Ż.

Protokolant: Aleksandra Paszko

po rozpoznaniu w dniu 19 kwietnia 2013r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: M. P.

przeciwko: Urzędowi Skarbowemu W. we W.

o przywrócenie do pracy i wypłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy

I. powództwo oddala;

II. odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez stronę pozwaną;

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

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 27.04.2012 r. skierowanym przeciwko Urzędowi Skarbowemu we W. powód M. P. wniósł o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, ewentualnie zaś o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda, tj. 9.059,64 zł brutto, a także o zasądzenie kosztów procesowych według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, że świadczył pracę na rzecz pozwanego przez 21 lat, za niecałe 2 lata miałby 35 lat pracy i wiek 61 lat, co uprawniałoby go do otrzymania zasiłku emerytalnego. Decyzję o wypowiedzeniu umowy po tak długim stażu uważa za nieuzasadnioną i krzywdzącą. Wskazał, że od kilku lat przełożona J. S. stosowała wobec niego mobbing. Czuł się molestowany psychicznie, poniżany słownie, wyszydzany. Przełożona nie akceptowała powoda z niewyjaśnionych powodów osobistych. Uwaga przełożonego koncentrowała się na wychwytywaniu pomyłek powoda. Wskazał, że pomimo chorób był dyspozycyjny i wypełniał nałożone obowiązki. Był przeciążony pracą. Przełożona ostentacyjnie demonstrowała brak akceptacji, komentując zestawy śniadaniowe powoda, sposób spędzania urlopu, sposób przygotowywania posiłków. Podkreślił, że rozwiązanie z nim stosunku pracy wymagało dwóch ujemnych ocen kwalifikacyjnych, ta przesłanka nie została zaś w jego przypadku wypełniona. Podkreślił, że znalezienie pracy w jego wieku graniczy z cudem.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie kosztów procesowych według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew strona pozwana wskazała, że powód kilkakrotnie był przesuwany na inne stanowiska, albowiem nie był w stanie poradzić sobie z obowiązkami nakładanymi przez przełożonych. Ostatecznie od 1995 r. został zatrudniony na stanowisku starszego kontrolera rozliczeń, przy czym u strony pozwanej nie ma stanowiska, na którym wykonywane są mniej skomplikowane zadania. Podkreśliła, że notatki służbowe przełożonego J. S. (2) dokumentują wielość liczby uchybień popełnianych przez powoda w ostatnich latach. Ponadto powód był wielokrotnie ustnie upominany przez przełożonego z uwagi na popełnianie licznych błędów. Z początkiem 2011 r. powód niemal zupełnie przestał zapoznawać się z informacjami przekazywanymi przez pracodawcę pracownikom w programie Q. na temat zmian w prawie i działania (...). Ponadto podkreśliła, że powód nie ma statusu urzędnika służby cywilnej, ale pracownika służby cywilnej, do którego art. 71 ustawy o służbie cywilnej nie ma zastosowania.

W piśmie procesowym z 31.08.2012 r. powód podkreślił, że był poddawany przez przełożoną drobiazgowej kontroli, a presja była nie do wytrzymania. Dodał, że zgodnie z wyrokiem SN z 6.04.011 r. (II PK 253/10), zwolnienie z pracy członka korpusu służby cywilnej zatrudnionego na podstawie umowy o pracę może nastąpić tylko w trybie zastosowania przepisów o odpowiedzialności dyscyplinarnej tych pracowników.

W piśmie procesowym z 10.09.2012 r. strona pozwana wskazała, że zgodnie z nowszym orzecznictwem Sądu Najwyższego, do członków korpusu służby cywilnej, będących pracownikami a nie urzędnikami służby cywilnej, stosuje się przepisy kodeksu pracy nawet wtedy, gdy przyczynę wypowiedzenia stanowiłoby naruszenie przez pracownika służby cywilnej obowiązków członka korpusu służby cywilnej (tak SN z wyrokach z 19.04.2012 r. – II PK 203/11, z 24.08.2010 r. I PK 36/10, z 15.03.2011 r., I PK 192/10 oraz z 26.01.2012, II PK 47/11). Podkreśliła, że dotychczas powód nie zgłaszał żadnych skarg z tytułu mobbingu, a to jemu zdarzało się okazywać w kontaktach z współpracownikami i przełożonymi brak poszanowania.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. P. był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 1.09.1991 r., początkowo na stanowisku starszego inspektora, na podstawie umowy o pracę. W dniu 5.01.1993 r. powód został mianowany na stanowisko starszego inspektora. Z dniem 6.09.1993 r. powód został przeniesiony z D. Podatku Dochodowego z działalności gospodarczej do D. Kontroli. Na wniosek Naczelnika Drugiego Urzędu Skarbowego z dnia 12.01.1994 r. powód został z dniem 31.03.1994 r. przeniesiony z Referatu Kontroli Podatkowej do D. Podatku Dochodowego od osób fizycznych. We wniosku o przeniesienie Komisarz Skarbowy E. P. wskazała na brak predyspozycji powoda do pracy w kontroli podatkowej, powierzchowną znajomość przepisów podatkowych i niewielkie zaangażowanie w kierunku zmiany poziomu swojej wiedzy na temat prawa podatkowego, a także na fakt, iż dokonywane przez powoda kontrole są chaotyczne, powierzchowne i przypadkowe. Z dniem 1.07.1994 r. kierownik D. B. K. przekazała powoda do dyspozycji kadr wskazując, że pomimo 5-miesięcznego zatrudnienia w D. PD1, powoda cechuje mała efektywność wykonywanej pracy, brak operatywności, opieszale i nieudolne wykonywanie obowiązków służbowych, brak zaangażowania w pracę zawodową i brak dostatecznej znajomości podstawowych przepisów podatkowych. Z dniem 9.05.1995 r. powód został przeniesiony z D. Podatku Dochodowego od Osób Fizycznych i Opłat do D. Księgowości Podatkowej i powierzono mu obowiązki starszego kontrolera rozliczeń.

W wyniku oceny przeprowadzonej w kwietniu 1996 r. powód otrzymał ocenę końcową zadowolającą (w skali wyróżniająca/dobra/zadowolająca/negatywna). W kategoriach jakości pracy, wiedzy i umiejętności, samodzielności i inicjatywy, zdyscyplinowania oraz stosunku do przełożonych powód otrzymał 2 punkty na 4 możliwe. W pozostałych kategoriach, tj. odpowiedzialności, stosunku do współpracowników i do interesantów oraz podnoszenia kwalifikacji otrzymał 3 na 4 punkty. Powód odwołał się od oceny, została ona jednak utrzymana w mocy. Powód był oceniany przez kierownika I. W..

Z dniem 1.01.2008 r. stosunek pracy powoda na podstawie mianowania przekształcił się w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Dowód: umowa o pracę z 1.09.1991 r., umowa o pracę z dnia 1.09.1992 r., akt mianowania z dnia 5.01.1993 r., pismo z 6.09.1993 r., wniosek z 12.01.1994 r., pismo z 31.03.1994 r., pismo z 21.06.1994 r., pismo z 6.05.1995 r., arkusz oceny z 25.04.1996 r., pismo powoda z 28.06.1996 r., Protokół z dnia 5.08.1996 r., pismo z 14.01.2008 r. (akta osobowe – załącznik)

Na stanowisku Starszego Kontrolera Rozliczeń w D. Rachunkowości Podatkowej powód pracował od 9.05.1995 r. Do obowiązków szczegółowych powoda należało rejestracja i wysyłanie korespondencji wychodzącej z działu, sprawdzanie dokumentów źródłowych otrzymywanych z komórek wymiarowych pod względem zgodności danych ewidencyjnych oraz zgodności kwot przypisów i odpisów, wprowadzanie wpłat i wyciągów bankowych, dokonywanie prac związanych z przekazywaniem dowodów księgowych do archiwum, a także wykonywanie innych zleconych przez przełożonego prac.

W ostatnim czasie, po wprowadzeniu nowego systemu, praca powoda polegała na weryfikacji przelewów dotyczących podatku dochodowego i VAT, które automatycznie ukazywały się na ekranie w systemie (...) i zatwierdzeniu ich, jeśli były prawidłowe, a jeśli nieprawidłowe – wprowadzeniu poprawek. Praca powoda przy paczkach polegała na sprawdzeniu kwoty i ostemplowaniu deklaracji podatkowej pieczęcią i złożeniu podpisu. Ponadto miał za zadanie posegregowanie korespondencji i zanieśenie jej do D. (...). Na polecenie przełożonej powód miał prowadzić w zeszycie ewidencję sprawdzonych paczek. Przełożona ewidencji tej nie sprawdzała.

Dowód: zakres obowiązków i uprawnień (akta osobowe – załącznik, k. 73a)

częściowo wyjaśnienia powoda – k. 134-135

częściowo zeznania G. K. – k. 98v-99v

częściowo zeznania J. S. (3) – k. 115-116

W wyniku kontroli przeprowadzonej w dniu 2.07.2004 r. bezpośrednia przełożona powoda J. S. (3) stwierdziła liczne nieprawidłowości w pracy powoda. Do otrzymanych zleceń płatniczych poborów skarbowych powód nie dołączał odcinków z kwitariuszy. W okresie od 1.01.2004 r. do 2.07.2004 r. stwierdzono w wyniku kontroli 26 przypadków nie dołączenia odcinków z kwitariuszy poborów skarbowych do właściwych dowodów wypłat. Powodowi przekazano protokół kontroli zobowiązując go do złożenia wyjaśnień. Powód oświadczył, że „niedołączenie kwitów do odpowiednich dowodów kasowych wynikało z szybkiego tempa pracy i niedoceniaenia ważności tematu – skoro księgowano bez zakłóceń, tzn. jest prawidłowo”. Dodał, że znaczna większość przelewów została zaksięgowana prawidłowo.

Dowód: protokół z 5.07.2004 r. z notatką powoda (akta osobowe – załącznik)

W dniu 6.07.2004 r. powód błędnie wprowadził dwie kwoty wpłaty. Powód wyjaśnił, że błędy wynikały z niedostatecznego oświetlenia w pokoju.

Dowód: notatki J. S. wraz z notatkami powoda z 6.07.2004 r. (akta osobowe – załącznik)

W dniu 14.07.2004 r. powód błędnie wprowadził dowód do systemu komputerowego. Powód wyjaśnił, że od kilku dni odczuwał złe samopoczucie „spowodowane być może zmianami klimatycznymi”.

Dowód: notatka J. S. i notatka powoda z 14.07.2004 r. (akta osobowe – załącznik)

W dniu 23.11.2006 r. powód błędnie wprowadził do systemu komputerowego dwie kwoty, zaś w dniu 24.11.2006 r. kolejne dwie. Powód wyjaśnił, że pogarsza mu się wzrok i podjął starania o wyrobienie szkieł korekcyjnych. Powód popełniał również udokumentowane notatkami błędy przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych w styczniu 2008 r. i styczniu 2009 r.

Dowód: notatki J. S. wraz z notatkami powoda z 23 i 24.11.2006 r., notatka powoda z kwietnia 2009 r., notatka powoda dot. wyciągów na dzień 16.01.2008 r. (akta osobowe – załącznik)

W wyniku oceny okresowej przeprowadzonej w marcu 2011 r. powód otrzymał ocenę negatywną. W ocenie wskazano, że w niewielkim stopniu wywiązuje się z zadań wyznaczonych przez bezpośredniego przełożonego w określonym terminie, wprowadzanie wyciągów bankowych wykonuje ze znacznym opóźnieniem, co uniemożliwia innym pracownikom bieżące księgowanie wpłat. Posiada małą wiedzę w zakresie znajomości przepisów podatkowych i małe umiejętności. Często przy wprowadzaniu wyciągu bankowego błędnie kwalifikuje wpłaty na tzw. sumy do wyjaśnienia. Nie potrafi we właściwy sposób zorganizować sobie pracy, czas pracy nie jest efektywnie wykorzystywany. Nie posiada umiejętności pracy w zespole. Często się zdarza, że przy kontaktach z innymi współpracownikami i przełożonymi okazuje brak poszanowania drugiej osoby lub jej pracy. Ogólny poziom spełniania kryteriów oceny został określony jako „poniżej oczekiwań” – 2,47. Ocenę sporządziła Kierownik D. J. S. (3). Powód był pouczony o możliwości wniesienia sprzeciwu do dyrektora generalnego urzędu (k. 93a verte akt osobowych), sprzeciwu takiego jednak nie złożył.

Dowód: arkusz oceny okresowej z 25.03.2011 r. (akta osobowe – załącznik)

Po negatywnej ocenie przełożona J. S. (3) wzmocniła kontrolę nad pracą powoda. Spotkało się to z niezadowolaniem powoda.

Dowód: zeznania J. S. (3) – k. 115-116

W wyniku oceny okresowej przeprowadzonej w październiku 2011 r. powód otrzymał ocenę końcową pozytywną – „na poziomie oczekiwań” – 2,54. W ocenie wskazano, że powód posiada małą wiedzę w zakresie znajomości przepisów podatkowych i małe umiejętności. Często przy wprowadzaniu wyciągu bankowego błędnie kwalifikuje wpłaty na tzw. sumy do wyjaśnienia. Nie potrafi we właściwy sposób zorganizować sobie pracy, czas pracy nie jest efektywnie wykorzystywany. Nie posiada umiejętności pracy w zespole. Ponadto z uwagi na małą wiedzę nie potrafi w żadnym zakresie zastępować innego pracownika. Wskazano również, że w okresie ostatnich 6 miesięcy nieznacznej poprawie uległa szybkość wprowadzanych wyciągów. Ocenę sporządziła kierownik D. J. S. (3). Powód był pouczony o możliwości wniesienia sprzeciwu do dyrektora generalnego urzędu (k. 95a verte akt osobowych), sprzeciwu takiego jednak nie złożył.

Dowód: arkusz oceny okresowej z 17.10.2011 r. (akta osobowe – załącznik)

W dniu 25.11.2011 r. nie potrafił wprowadzić zwrotu udziałów w podatku dochodowych od jednostek samorządowych, choć sytuacje takich zwrotów występują w każdym roku podatkowym.

Dowód: notatka J. S. z dnia 25.11.2011 r. (akta osobowe – załącznik)

W dniu 3.02.2012 r. na pytanie przełożonej J. S. (3), czy wprowadził do systemu (...) wyciąg bankowy mający 209 pozycji, powód odpowiedział, że tak, podczas gdy wyciąg dotyczący subkonta 2 nie został w ogóle wprowadzony. Tego samego dnia przełożona J. S. ustaliła w wyniku kontroli, że przy biurku powoda znajdują się paczki, które powinny być już odniesione do właściwych komórek. Ponadto na pytanie przełożonej dotyczące dalszych paczek powód powiedział, że rejestry ich dotyczące były oddane do podpisu do naczelnika. Po sprawdzeniu przełożona ustaliła, że rejestry nie były oddane do podpisu.

Powód wyjaśnił, że nie chciał oszukać przełożonej, tylko inaczej zrozumiał pytanie. Wyjaśnił, że nie wystarczyło mu czasu na VAT. Wskazał, że od dłuższego czasu jest traktowany w sposób szczególny, odmiennie niż inne osoby. Dodał, że z błahej sprawy kierownik zrobiła aferę.

Dowód: notatki J. S. z 3.02.2012 r., notatki powoda z 6.02.2012 r. (akta osobowe – załącznik)

W dniu 7.02.2012 r. J. S. wyraziła zastrzeżenia do pracy powoda – zarzuciła mu sprawdzenie 5 sztuk paczek zamiast 6, co mu poleciła. Powód wyjaśnił, że w ciągu dnia sprawdził 7 paczek i nie miał żadnych postojów oprócz śniadania i toalety.

Dowód: notatka J. S. z 7.02.2012 r. wraz z notatką powoda (akta osobowe – załącznik)

W dniu 13.02.2012 r. J. S. wyraziła zastrzeżenia do pracy powoda – zarzuciła mu sprawdzenie 3 sztuk paczek PIT 28 zamiast 5 oraz 1 paczki VAT zamiast 3, co mu poleciła. Powód wyjaśnił, że częściowe wykonanie zadań wynikało z braku czasu. Podkreślił, że nie miał żadnych przerw ani przestojów.

Dowód: notatka J. S. wraz z notatką powoda z 13.02.2012 r. (akta osobowe – załącznik)

W dniu 15.02.2012 r. przełożona J. S. wyraziła zastrzeżenia do pracy powoda – zarzuciła mu, że nie wprowadził wyciągu z subkonta 2. Powód wyjaśnił, że zabrakło mu czasu.

Dowód: notatka J. S. wraz z notatką powoda z 15.02.2012 r. (akta osobowe – załącznik)

Powód zajmował się wprowadzaniem przelewów, przez co był tzw. „pierwszym ogniwiem” w D. Rachunkowości Podatkowej. Od wykonania przez niego pracy zależała możliwość wykonania pracy przez pozostałe ponad 20 osób pracujących w tym D.. Kiedy powód nie wykonał na czas swojej pracy, to inni pracownicy nie mogli wykonać w terminie swoich obowiązków, w szczególności przeksięgować. Popelniane przez powoda błędy powodowały konieczność ich wyjaśniania przez innych pracowników, co zabierało im dużo czasu. Zdarzało się powodowi błędne wprowadzenie dowodu bankowego, powodujące konieczność wyjaśniania sprawy z podatnikiem. Powód miał trudności z opanowaniem instrukcji programu, wymagał pomocy. Nie potrafił zastępować innych pracowników, w szczególności G. K., którą powinien zastępować. Czynności wykonywał w wolnym tempie.

Dowód: zeznania G. K. – k. 98v-99v

zeznania U. N. – k. 99v-100

zeznania J. S. (3) – k. 115-116

Przełożona J. S. (3) wielokrotnie rozmawiała z powodem na temat jakości i szybkości jego pracy, również w obecności innych pracowników. Na temat wykonywania pracy z powodem rozmawiała również G. K.. Ponieważ powód nie wykonywał obowiązków w sposób zadowalający, a od jego pracy zależała praca pozostałych osób i wykonanie zadań przez D., przełożona sprawowała nad nim dodatkowy nadzór. Powód odpowiadał przełożonej, że się stara, obiecywał, że będzie pracował terminowo. Czasami powód nie zdążył z wykonaniem pracy i przenosił część czynności na następny dzień. Powód nie korzystał z przerw na papierosa, choć część pracowników z nich korzystała

Dowód: zeznania G. K. – k. 98v-99v

zeznania U. N. – k. 99v-100

zeznania J. S. (3) – k. 115-116

częściowo wyjaśnienia powoda – k. 134-135

W okresie od grudnia 2009 r. do końca zatrudnienia powód zapoznał się jedynie z 38% ogłoszeniami pracodawcy w programie Q, w którym pracodawca informuje pracowników o zmianach w obowiązującym prawie, treści pism organu nadzoru i sprawach dotyczących funkcjonowania (...), przy czym od stycznia 2011 r. niemal całkowicie zaprzestał zapoznawania się z ogłoszeniami. Wszyscy pracownicy strony pozwanej mają obowiązek co najmniej raz dziennie sprawdzać zawartość aplikacji w celu zapoznania się z wiadomościami.

Dowód: raport – k. 32-37,

zarządzenie nr (...) – k. 70-71

Powód wprowadzał dziennie do systemu średnio kilkaset wyciągów bankowych. W dniach spiętrzenia było ich ponad 1000, wówczas pomagali mu jednak inni pracownicy.

Dowód: wykaz k. 105-106

częściowo zeznania G. K. – k. 98v-99v

częściowo zeznania U. N. – k. 99v-100

Powód segregował dziennie od kilku do 400 listów, najczęściej było ich ok.100-150. Sortowanie 100 listów zabierało powodowi ok. 0,5 godziny, jeśli nie trzeba było niczego wyjaśniać.

Dowód: wykaz k. 124-128

częściowo wyjaśnienia powoda – k. 134-135

Kiedy inni pracownicy, nawet nie posiadający przeszkolenia, zastępowali powoda, wykonywali tę samą pracę znacznie szybciej. Powód nikogo nie zastępował albo zastępował w bardzo małym zakresie z uwagi na brak umiejętności.

Dowód: zeznania J. S. (3) – k. 115-116

Powód bywał niegrzeczny i arogancki wobec współpracowników i przełożonej. Mówił: „a co ty wiesz”, „odczep się”, „daj mi spokój”. Wyrażał niezadowolenie z powodu przyścia przełożonej do pokoju.

Dowód: zeznania G. K. – k. 98v-99v

zeznania U. N. – k. 99v-100

zeznania J. S. (3) – k. 115-116

Powód wyrażał swoje niezadowolenie, kiedy jedna z pracownic przynosiła mu paczki do sprawdzenia zgodności kwot przypisów, np. komentował „znowu przyszła”.

Dowód: zeznania J. S. (3) – k. 115-116

częściowo wyjaśnienia powoda – k. 134-135

Przed wypowiedzeniem powodowi umowy przełożona J. S. (3) rozmawiała o jego sytuacji z Naczelnik Urzędu Skarbowego, w tym o możliwości przeniesienia powoda na inne stanowisko. Uzyskała wiedzę, że ponieważ powód był kilkakrotnie przenoszony z uwagi na to, że nie radził sobie w pracy, to nie ma dla niego innego stanowiska u strony pozwanej, które przy posiadanych kwalifikacjach mógłby objąć.

Dowód: zeznania J. S. (3) – k. 115-117

Pismem z dnia 20.04.2012 r. strona pozwana rozwiązała umowę o pracę z powodem z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 31.08.2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano, że powód z powierzonych mu obowiązków wywiązuje się w sposób nienależyty. Zadania wynikające z zakresu czynności wykonuje opieszale i nieterminowo, co ma istotny wpływ na efektywność pracy całego zespołu. Brak umiejętności organizowania własnej pracy w celu wykonania zadań, szczególnie w okresie spiętrzenia zadań (nie umie skorelować wprowadzania wyciągu bankowego z terminem płatności przy dużej liczbie wyciągów bankowych). Brak jest ze strony pracownika oznak zainteresowania poszerzaniem oraz doskonaleniem wiedzy merytorycznej na danym stanowisku. Wiedza w

zakresie znajomości przepisów podatkowych oraz umiejętność wyszukiwania i zastosowanie właściwych przepisów jest nikła. Często popełnia pomyłki przy wprowadzaniu wyciągów bankowych, błędnie kwalifikuje wpłaty na tzw. sumy do wyjaśnienia. Nie posiada umiejętności pracy w zespole. Z uwagi na małą wiedzę nie potrafi w żadnym zakresie zastępować innego pracownika działu, co bardzo utrudnia właściwe funkcjonowanie działu. Wielokrotne rozmowy przełożonego z pracownikiem na temat niewłaściwie wykonywanych zdań nie dały oczekiwanego rezultatu. Pracownik otrzymał negatywną ocenę pracy.

W dniu 23.04.2012 r. strona pozwana podjęła próbę doręczenia powodowi wypowiedzenia. Powód początkowo odmówił jego przyjęcia, ostatecznie przyjął wypowiedzenie wskazując, że czyni to z zastrzeżeniem.

Dowód: wypowiedzenie umowy z 20.04.2012 r., k. 5 (akta osobowe – załącznik)

Powód cierpi na schorzenia kręgosłupa, stawów kolanowych i nadciśnienie.

Dowód: dokumentacja medyczna – k. 12-19, k. 81

Średniomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.019,88 zł .

Dowód: zaświadczenie z 23.05.2012 r. – k. 26

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Kwestionując prawidłowość wręczenia mu wypowiedzenia powód zarzucał w pierwszej kolejności, że strona pozwana nie była uprawniona do zastosowania wobec niego, jako pracownika służby cywilnej, przepisów kodeksu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, w przypadku naruszenia przez niego obowiązków członka korpusu służby cywilnej, winna była bowiem zastosować wobec niego dyscyplinarne wydalenie z pracy. Należy zauważyć, że stanowisko takie było prezentowane przez Sąd Najwyższy w dawniejszym orzecznictwie (por. wyrok z 11.03.2008 r. II PK 177/07, z 11.03.2008 r., II PK 193/07 i z 7.04.2010 r. – I PK 206/09), w orzeczeniach nowszych Sąd Najwyższy odszedł jednak od dawnej linii orzeczniczej i wyraził stanowisko, iż do pracowników służby cywilnej nie będących urzędnikami służby cywilnej, stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem (por. wyrok z 24.08.2010 r., I PK 36/10, wyrok z 19.04.2012 r. II PK 203/11, z wyczerpującym uzasadnieniem odejścia od wcześniejszej linii orzeczniczej). Sąd Rejonowy w pełni podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 19.04.2012 r. (II PK 203/11), że skoro urzędnicy służby cywilnej podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej, a mimo to obejmuje ich regulacja przewidująca rozwiązanie stosunku pracy (art. 71 ustawy o służbie cywilnej), to niebędący urzędnikami pracownicy służby cywilnej, nieobjęci dyspozycją art. 71 ustawy o służbie cywilnej, także winni podlegać regulacji przewidującej rozwiązanie stosunku pracy, a ponieważ art. 71 ustawy o służbie cywilnej nie ma do nich zastosowania, to zgodnie z art. 9 ustawy o służbie cywilnej, podlegają oni regulacji kodeksu pracy.

Rozważając prawidłowość rozwiązania umowy z powodem przez stronę pozwaną należy na wstępie podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązania umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Uprawnienie to po stronie pozwanej obarczone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok SN z 4.12.97; I PKN 419/97; OSNAPiUS 1998/20/598). Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2001.12.06, I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). Pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266). Tak wskazana przyczyna podlega kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o

pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) lub niekonkretnej jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 KP.

Podstawą roszczenia powoda o przywrócenie do pracy, ewentualnie o zapłatę odszkodowania, jest przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W ocenie Sądu Rejonowego strona pozwana poprzez zaoferowane dowody z dokumentów oraz z zeznań świadków wykazała w toku niniejszego postępowania niewątpliwie, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zostało dokonane zgodnie z przepisami, a wskazana w jego treści przyczyna była rzeczywista i usprawiedliwiała rozwiązanie umowy o pracę z powodem za wypowiedzeniem.

Wbrew zarzutom powoda, uzasadnieniu wypowiedzenia nie sposób skutecznie postawić zarzutu braku konkretności, z treści wypowiedzenia wynika bowiem wyraźnie jakie zarzuty wobec pracy powoda legły u podstaw wypowiedzenia. Niewątpliwym jest również, że powód o tych zarzutach wiedział, co wynika zarówno z akt osobowych powoda, dokumentujących zastrzeżenia pracodawcy do pracy powoda oraz fakt zapoznawania się z nimi powoda, jak i zeznań świadków i wyjaśnień samego powoda.

Przeprowadzone w sprawie dowody wskazują zdaniem Sądu Rejonowego, że przyczyny wymienione przez pracodawcę były rzeczywiste i nie miały charakteru arbitralnego. Były one oparte na dokonanej przez pracodawcę ocenie pracy powoda, dokonanej przy zastosowaniu kryteriów zasadnych zarówno z uwagi na charakter pracy powoda, jak i uzasadnione potrzeby pracodawcy.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się na przedłożonych przez obie strony i nie kwestionowanych przez nie dowodach z dokumentów, a także na zeznaniach świadków, które uznał za wiarygodne, korespondowały one bowiem ze zgromadzonymi dowodami z dokumentów. Sąd oddalił wniosek o przesłuchanie w charakterze świadka B. S., zgłoszony przez stronę pozwaną jedynie – jak wskazał a w piśmie procesowym - z uwagi na stanowisko powoda, że zeznania tego świadka byłyby bardziej obiektywne. Sąd miał na względzie, że twierdzenia strony pozwanej zostały udowodnione zeznaniami pierwotnie wnioskowanych przez nią świadków, zaś powód, po złożeniu przez pozwaną wniosku o przesłuchanie B. S., nadal domagał się oddalenia wszystkich wniosków o przesłuchanie świadków zgłoszonych przez stronę pozwaną (k. 80). Ponadto reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika powód nie zgłosił zastrzeżenia co do oddalenia tego wniosku.

Z zeznań przesłuchanych świadków, a w szczególności zeznań bezpośredniej przełożonej powoda J. S. (3), a także dokumentacji pracowniczej powoda zgromadzonej w aktach osobowych, w tym ocen okresowych, historii zatrudnienia powoda i notatek służbowych dotyczących jakości pracy powoda, wynika zdaniem Sądu Rejonowego niewątpliwie, że powód z powierzonych mu obowiązków wywiązywał się w sposób nienależyty i niesatysfakcjonujący pracodawcy. Zadania wynikające z zakresu czynności wykonywał wolniej niż tego oczekiwano, w tym znacznie wolniej niż inne osoby, które zadania te wykonywały w jego zastępstwie. Miało to istotny wpływ na efektywność pracy całego zespołu, od terminowego, sprawnego i dokładnego wywiązywania się z obowiązków przez powoda, który wykonywał czynności wstępne, zależała bowiem możliwość wykonania w terminie pracy przez pozostałych ponad 20 pracowników D.. Świadkowie potwierdzili, że powód mógł wykonać powierzoną mu pracę w terminie – świadek K. zeznała, że wykonywała czasami pracę powoda i znała jej specyfikę, świadek S. – wieloletnia bezpośrednia przełożona powoda - podnosiła zaś, że choć takiej pracy nie wykonywała, jest w stanie ocenić potrzebny do jej wykonania czas, choćby przez porównanie wydajności powoda z wydajnością innych osób, które te same czynności okresowo wykonywały, i to przy uwzględnieniu nieco wolniejszego wykonywania obowiązków przez powoda z uwagi na jego wiek. Okoliczności te uzasadniają zdaniem Sądu wskazaną w wypowiedzeniu konkluzję o braku umiejętności prawidłowego zorganizowania przez powoda pracy.

Przesłuchani świadkowie zgodnie wskazywali na niską znajomość przez powoda nawet podstawowych przepisów podatkowych i małe umiejętności, uniemożliwiające powodowi zastępowanie innego pracownika. Zeznania te zasługują zdaniem Sądu na wiarę, również w świetle okoliczności, że powód - pomimo posiadanego wykształcenia - nie radził sobie w przeszłości w pracy na objętych u strony pozwanej stanowiskach, co spowodowało jego kilkakrotne przenoszenie na inne stanowiska pracy, a w rezultacie powierzenie mu prac nieskomplikowanych merytorycznie, a wymagających jedynie systematyczności, sprawności i dokładności. Wskazaną w uzasadnieniu okoliczność popełniania przez powoda pomyłek potwierdziły również liczne notatki służbowe, w których powód nie zaprzeczał, by popełniał błędy, a jedynie starał się wytłumaczyć ich przyczynę.

Zgromadzony materiał dowodowy potwierdził również prawdziwość zarzutu braku umiejętności pracy w zespole. Przesłuchani świadkowie wskazywali, że powodowi zdarzało się niegrzecznie odnosić do współpracowników. Okoliczność tę potwierdza również ocena pracy powoda złożona do akt osobowych. Ponadto fakt wyrażania przez powoda zdenerwowania w sytuacji, gdy jedna z pracownic wykonywała swoją pracę polegającą na przynoszeniu powodowi paczek, potwierdziła nie tylko przełożona powoda, ale również sam powód, który przyznał, że jego zdaniem wystarczyłoby, gdyby paczki przynoszono mu dwa razy dziennie, i wyjaśnił, że denerwowało go częste przynoszenie paczek.

Powód zarzucał, że nie popełniał wielu pomyłek przy pracy, ale mylił się tak często jak inni pracownicy. Wskazywał, że przy jego doświadczeniu absurdalne są zarzuty, że nie potrafi zorganizować sobie pracy, a nade wszystko podnosił, że przyczyną całej tej sytuacji jest przeciążenie go pracą przez J. S. (3) i stosowanie przez nią mobbingu. Wyjaśnienia powoda Sąd uznał za jednak wiarygodne jedynie w tej części, w jakiej znalazły one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym sprawy.

Zarzuty powoda o nałożeniu na niego zbyt dużej ilości obowiązków nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Okoliczność, że powód nie nadążał z wywiązywaniem się z nałożonych na niego obowiązków i uważał, że przełożona wymaga od niego zbyt dużo, nie ulega wątpliwości. Niewątpliwym jest również, że niezadowolenie przełożonej J. S. (3) ze sposobu wykonywania obowiązków przez powoda spowodowało powstanie między nimi konfliktu na tym tle, którego odzwierciedleniem była nerwowa atmosfera pracy, potęgowana przez kontrole, którym poddawany był powód z uwagi na niezadowolenie przełożonej z jego pracy i konieczność zapewnienia przez nią sprawnej pracy D., uzależnionej z kolei od szybkiego wykonania pracy przez powoda. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadków, historii zatrudnienia powoda i zarzutów formułowanych wobec jego pracy w ostatnich latach, Sąd Rejonowy podzielił stanowisko strony pozwanej, że przyczyną niewywiązywania się przez powoda z obowiązków w stopniu oczekiwanym przez przełożoną, nie było przeciążenie powoda, ale sposób wykonywania przez niego obowiązków – wolniejsze niż przeciętne tempo pracy, niedokładność i pogłębiający się brak zaangażowania, co było widoczne m.in. w ignorowaniu przez powoda od 2011 r. większości informacji przesyłanych pracownikom przez pracodawcę do obowiązkowego zapoznania się w programie Q.. Z historii pracowniczej powoda wynika, że zarzuty opieszałości, małej efektywności i braku zaangażowania pojawiały się wobec powoda już na poprzednich stanowiskach pracy u pozwanego, wiele lat wcześniej, i były formułowane przez jego poprzednich przełożonych, a nie tylko przez J. S. (3). Zarzuty takie pojawiły się również w ocenach okresowych powoda w 2011 r., od których powód się nie odwoływał. Tezy o przeciążeniu powoda pracą nie potwierdzają również złożone na jego wniosek przez stronę pozwaną zestawienia segregowanych listów i zatwierdzanych wyciągów bankowych. Powód podnosił, że z porównania zestawień z zeznaniami świadków i podawanym przez nich czasem na wykonanie zadań wynika, że nie był w stanie sprostać oczekiwaniom przełożonej, podawany przez świadków czas wskazuje bowiem, że w ciągu dnia pracy nie powinien nawet zdążyć z wykonaniem tych zadań, które – jak wynika z zestawień - wykonywał. Podkreślał, że pracował bez wytchnienia i że z uwagi na wiek nie można od niego oczekiwać takiej szybkości jak od osób dużo młodszych. Należy jednak mieć na uwadze, że świadkowie zapytani ad hoc nie byli w stanie podać dokładnego czasu wymaganego na wykonanie zadań przez powoda (ile minut zajmowała ta czy inna czynność), zaś przełożona, porównując pracę powoda z pracą innych osób, podnosiła, że różnice w szybkości pracy były znaczne. Co więcej – zarzuty, że powód pracował opieszale, mało efektywnie i z małym zaangażowaniem pojawiły się już w 1993 i 1994 r., kiedy powód był osobą znacznie młodszą, co pozwala

zdaniem Sądu przyjąć, że powód rzeczywiście pracował wolniej niż inni pracownicy, nie zdając sobie sprawy z tego, że powierzone mu czynności można wykonać szybciej. Wynika z tego, że zarzuty przełożonej do niskiej efektywności pracy powoda były uzasadnione.

Za nieudowodniony Sąd uznał również zarzut powoda, jakoby był on poddany mobbingowi, polegającemu na niestosownym, a nawet poniżającym traktowaniu go przez przełożoną i poddawaniu go ciągłej kontroli. Zmieniennym jest, że zarzut mobbingu pojawił się dopiero w reakcji na zwolnienie powoda, wcześniej powód nie zgłaszał zaś żadnych skarg na zachowanie przełożonej. Ponadto – pomimo podnoszenia w toku postępowania zarzutu mobbingu – reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika powód nie wywiódł ostatecznie z tych twierdzeń żadnego roszczenia. Twierdzeń powoda o niestosownych zachowaniach przełożonej polegających na komentowaniu jego fryzury, sposobu spędzania wakacji, a nawet przygotowanego śniadania, a także otwieraniu jego biurka, nie potwierdził żaden z przesłuchanych w sprawie świadków. Liczne kontrole, jakim poddawany był powód, były zaś okolicznością bezsporną, z tym że nie były one zdaniem Sądu spowodowane chęcią poniżenia powoda, ale koniecznością zapewnienia sprawnej pracy działu. Należy podkreślić, że choć czynności wykonywane przez powoda nie były skomplikowane, to od ich wykonania zależała możliwość przystąpienia do pracy przez wszystkich innych pracowników D.. Pomimo braku konieczności posiadania wysokich kwalifikacji merytorycznych, na tym stanowisku pracy bardzo istotna jest dobra organizacja pracy, szybkość i dokładność, pozwalająca uniknąć żmudnego wyjaśniania powstałych na skutek pomyłek wątpliwości. Przełożona nie była w stanie wygzekwować polepszenia jakości pracy od powoda pomimo bardzo licznych rozmów i wzmożonej kontroli (skutkującej poprawą pracy w okresie przed drugą oceną), co spowodowało pogorszenie atmosfery pracy, konflikty, a w rezultacie rozwiązanie umowy z powodem.

Przyczynę rozwiązania umowy za wypowiedzeniem należy w świetle zgromadzonego materiału dowodowego uznać za rzeczywistą, konkretną i uzasadniającą rozwiązanie umowy. Sąd w świetle zgromadzonego materiału dowodowego nie podzielił twierdzeń powoda, że przyczyną nerwowej atmosfery w pracy i problemów powoda z wykonaniem wszystkich nałożonych na niego obowiązków było przeciążenie powoda obowiązkami i poddanie go mobbingowi ze strony przełożonej J. S. (3).

Mając na względzie wiek powoda (w chwili wypowiedzenia 59 lat), długi staż jego pracy u strony pozwanej, a także mocno podkreślany przez pełnomocnika powoda fakt trudności w znalezieniu przez powoda kolejnego zatrudnienia, Sąd Rejonowy rozważał również zgodność dokonanego wypowiedzenia z zasadami współzycia społecznego.

Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepis art. 8 k.p. określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę i stwarza stronom stosunku pracy możliwość efektywnej obrony swoich praw w sytuacji gdy działanie podjęte przez drugą (uprawnioną) stronę, wprowadzie mieści się w ramach prawa podmiotowego, jednak sposób jego realizacji jest sprzeczny z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Konstrukcja nadużycia prawa włącza do procesu stosowania norm prawa reguły pozaprawne. Klauzula zasad współzycia społecznego ma głównie konotacje natury etycznej i obyczajowej, odwołuje się do powszechnie uznawanych wartości i umożliwia uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne. Z kolei zasady współzycia społecznego, mające jeszcze mniej dookreślony charakter, należy łączyć z ekonomicznym aspektem konkretnego uprawnienia i szeroko pojętym interesem społecznym (por. W. Sanetra w Kodeks pracy. Komentarz pod red. J. Iwulskiego i W. Sanetry, Lexis Nexis, Warszawa 2011, komentarz do art. 8). Zasady te nie są ujęte w sztywne ramy - charakteryzuje je indywidualizacja ocen, które zależą od okoliczności danej sprawy, przy czym zachowanie stron w podobnych sytuacjach może być z punktu widzenia tych zasad oceniane odmiennie. Odesłanie do klauzul generalnych ma zapewnić elastyczność w stosowaniu prawa. Rozkład ciężaru dowodu w sprawach, w których jedna ze stron podnosi zarzut sprzeczności działania drugiej (uprawnionej do działania) strony z zasadami współzycia społecznego kształtuje się w taki sposób, że strona uprawniona zobowiązana jest do udowodnienia, że podjęte przez nią działania mieściły się

w ramach prawa podmiotowego (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), natomiast druga strona stosunku pracy zobowiązana jest do udowodnienia, że nieprawidłowa - z naruszeniem zasad współzycia społecznego - realizacja tego prawa narusza jej uzasadniony interes (wyrok SN z 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75, OSP 1977/3/47).

Analiza orzecznictwa sądowego pozwala na pewne doprecyzowanie zakresu stosowania konstrukcji nadużycia prawa w praktyce. Sąd Najwyższy stwierdził m.in., że ustalenie, iż uzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę pozostaje w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, nie powinno ograniczać się do oceny sytuacji rodzinnej i materialnej pracownika, z pominięciem usprawiedliwionego interesu pracodawcy (wyrok SN z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 240/98, OSNAPiUS 1999, nr 16, poz. 508). W razie zmniejszenia zatrudnienia wybór zwalnianego pracownika może być sprzeczny z zasadami współzycia społecznego wtedy, gdy jego sytuacja osobista jest znacznie gorsza niż pozostałych pracowników (wyrok SN z 19 grudnia 1996 r., I PKN 46/96, OSNP 1997/15/273). Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, zaś inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, mogą w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę uznania na zasadzie art. 8 k.p., że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164).

Z przytoczonego stanowiska doktryny i orzecznictwa wynika, iż stosowanie klauzuli zasad współzycia społecznego powinno ograniczać się jedynie do wyjątkowych przypadków, a ciężar dowodu, iż taki wyjątkowy przypadek nastąpił spoczywa na osobie wywodzącej z tego tytułu skutki prawne. Na gruncie niniejszej sprawy to powód musiałby zatem wykazać, że wypowiedzenie mu stosunku pracy przez stronę pozwaną było niezgodne z zasadami moralnymi, etyką i dobrymi obyczajami.

W ocenie Sądu Rejonowego okoliczności przywołane przez powoda w pozwie i pismach procesowych nie uzasadniały jednak ani tezy o niezgodności działań pozwanej z zasadami współzycia społecznego, ani tym bardziej tezy o na tyle szczególnej sytuacji powoda, by uzasadniała ona przywrócenie do pracy lub przyznanie powodowi odszkodowania pomimo prawdziwości wskazanych w uzasadnieniu rozwiązania umowy przyczyn. Powód, wbrew swoim twierdzeniom, nie może być uznany za osobę w podeszłym wieku - w chwili wypowiedzenia miał 59 lat i nie był jeszcze objęty przedemerytalną ochroną przed wypowiedzeniem. Problemy zdrowotne i wiek powoda uzasadniają nieco niższą efektywność pracy, przełożona powoda podnosiła jednak, że efektywność powoda była niska nawet przy uwzględnieniu jego wieku, poprzedni przełożeni mieli zaś uwagi do niskiej efektywności pracy powoda w latach 1993-1995, a zatem w okresie, kiedy powód miał jedynie 40 lat. Ponadto wiek ani stan zdrowia nie mogą stanowić usprawiedliwienia dla nieuprzejmych, a nawet aroganckich zachowań powoda, o jakich występowaniu mówili zgodnie wszyscy świadkowie. Strona pozwana niewątpliwie dała powodowi czas na weryfikację jego postawy i poprawę jakości pracy – wielokrotnie wskazywano powodowi na niezadawalającą pracodawcy efektywność i jakość pracy, nie zwolniono powoda pomimo negatywnej oceny w marcu 2011 r., a przed wręczeniem wypowiedzenia rozważano kolejne przeniesienie powoda na inne stanowisko, co jednak nie było możliwe z uwagi na fakt, że powód nie stanowiskach bardziej wymagających się w przeszłości nie sprawdził, zaś obecnie wykonywał najłatwiejsze zadania, przez co pracodawca nie mógł mu zapewnić żadnej innej, łatwiejszej lub mniej obciążającej pracy. Powierzenie czynności wykonywanych przez powoda osobie dokładniejszej i bardziej efektywnej, jest niewątpliwie uzasadnione ważnym interesem strony pozwanej w świetle przedmiotu jej działalności oraz faktu, że od sprawności działań osoby wprowadzającej przelewy do systemu zależy praca całego D. Rachunkowości Podatkowej. Wymagań koniecznych do prawidłowego wykonywania pracy na tym stanowisku powód nie był w stanie spełnić.

W tych okolicznościach Sąd Rejonowy nie dostrzegł w fakcie zwolnienia powoda sprzeczności z zasadami współzycia społecznego.

Z uwagi na powyższe Sąd w punkcie I wyroku powództwo oddalił.

Mając na uwadze sytuację osobistą powoda, a w szczególności fakt, że nie posiada on obecnie pracy i może mieć problem z jej znalezieniem, Sąd Rejonowy na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powódki kosztami procesowymi poniesionymi przez stronę pozwaną.

W pkt III 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, który sprawę przegrał w całości, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.

SSR Agnieszka Chlipała-Koziół

Zarządzenie:

1. odnotować w repertorium,
2. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda i pełn. strony pozwanej
3. kal. 14 dni