

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2020 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: Sędzia Anna Garncarz

Ławnicy: S. K., P. B.

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 7 października 2020 r. we Wrocławiu na rozprawie sprawy

z powództwa W. W.

przeciwko (...)Sp. z o.o. w O.

o wynagrodzenie, odszkodowanie

I. oddala powództwo,

II. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa,

III. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1530 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania,

IV. orzeka, że nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

wyroku końcowego

Powód W. W. pozwem z dnia 26 października 2014 r. (data stempla pocztowego – karta 33), skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...)sp. z o.o. w O. poza żądaniem przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, wniósł także o zasądzenie od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz zwrot kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych (k. 3-10).

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych (k. 37-43).

Pismem z 13 września 2016 r. powód sprecyzował roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy domagając się z tego tytułu zasądzenia od strony pozwanej w związku z podleganiem szczególnej ochronie z art. 39 k.p. kwoty 54.558,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 14 marca 2016 r. do dnia zapłaty (k. 670-671).

Odpowiadając na sprecyzowane powództwo, strona pozwana zarzuciła, iż brak jest podstaw do wypłaty powodowi wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, a jedynie za okres 2 miesięcy (k. 684-685).

Pismem z 20 sierpnia 2018 r. (data stempla pocztowego) powód zmodyfikował żądanie o zapłatę wnosząc o zasądzenie od strony pozwanej kwoty 54.558,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty tytułem uzupełniającego odszkodowania stanowiącego równowartość utraconego

wynagrodzenia w okresie pozostawania bez pracy, na podstawie przepisów prawa cywilnego oraz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję według norm przepisanych (k. 748-753).

Na rozprawie w dniu 1 października 2018 r. strona pozwana podniosła zarzut przedawnienia w zakresie zmienionego żądania.

Pismem z 13 listopada 2019 r. (data stempla pocztowego) powód cofnął żądanie pozwu w zakresie zasądzenia kwoty 54.558,00 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wraz ze zrzeczeniem się roszczenia i jednocześnie wniósł o nie obciążanie go kosztami zastępstwa procesowego oraz podtrzymał powództwo w zakresie zmiany dokonanej pismem z dnia 20 sierpnia 2018 r. (k. 1128-1132).

Pismem z 5 grudnia 2019 r. strona pozwana wyraziła zgodę na cofnięcie powództwa w zakresie zasądzenia kwoty 54.558,00 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wnosząc jednocześnie o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów sądowych zgodnie z obowiązującymi przepisami (k. 1161-v. 1161).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód W. W. został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 4 grudnia 1984 r. początkowo przez (...) w O., a od 1 listopada 2002 r. w trybie art. 23⁽¹⁾ k.p. pracodawcą powoda stała się strona pozwana (...) sp. z o.o. w O..

W okresie od 4 grudnia 1984 r. do 30 września 2008 r. powód zajmował stanowisko maszynisty maszyn i urządzeń przepompowni i oczyszczalni ścieków.

Dowody:

- akta osobowe powoda

U strony pozwanej obowiązuje instrukcja bezpieczeństwa przy pracach w przestrzeniach zamkniętych – zbiornikach.

Zgodnie z instrukcją prace na zbiornikach jako prace szczególnie niebezpieczne mogą być wykonywane między innymi po uzyskaniu pisemnego zezwolenia na podjęcie i prowadzenie prac na zbiornikach oraz zapewnieniu stałego nadzoru.

Każda osoba wykonująca prace niebezpieczne jest zobowiązana do zapobiegania powstawania zagrożeń, w szczególności do postępowania ściśle według poleceń zawartych w karcie zezwolenia na wykonanie prac niebezpiecznych.

W związku z wprowadzeniem instrukcji bezpieczeństwa w połowie 2007 r. powód przeszedł szkolenie z BHP w zakresie prac szczególnie niebezpiecznych.

Ostatnie szkolenie z zakresu BHP powód przeszedł we wrześniu 2013 r.

Dowody:

- zeznania świadka M. W. (1) złożone na rozprawie w dniu 20.01.2015 r.,

- zarządzenie nr 14 prezesa strony pozwanej z 28.06.2007 r. wraz z instrukcją bezpieczeństwa przy pracach w przestrzeniach zamkniętych – zbiornikach – karta 56-64, 167-177,

- dokumentacja ze szkolenia – karta 65-69, 79-93.

W dniu 25 września 2014 r. na porannej odprawie z kierownikiem, powód oraz L. C. zostali poinformowani, iż tego dnia będą wykonywać prace na oczyszczalni ścieków, gdzie mieli wymieniać węże napowietrzne („wymiana elementów systemu napowietrzania”). Następnie zostali oni zawiezieni na teren oczyszczalni przez A. C..

Przed przystąpieniem do pracy na terenie oczyszczalni, kierownik oczyszczalni J. G. przeprowadził z nimi szkolenie oraz poinformował ich o możliwych niebezpieczeństwach, które mogą wystąpić w trakcie wykonywania pracy na zbiorniku.

Następnie J. G. wydał pracownikom pisemne zezwolenie nr 14/WO/09 2014 na wykonywanie prac wewnątrz zbiorników i innych prac niebezpiecznych. Zezwolenie było ważne od 25 września 2014 r. od godz. 10:00 do 10 października 2014 r. Prace miały być wykonywane z łodzi przy asekuracji z brzegu, a nadzorować je miał B. G..

W zezwoleniu tym w zakresie sposobu wykonania prac wskazano, że „prace należy wykonać z łodzi przy asekuracji z brzegu”. W części II zezwolenia wskazano użyty sprzęt do bezpiecznego wykonania prac jako „koła i rzutki ratunkowe, rękawice ochronne, okulary ochronne, odzież ochronna, kamizelka ratunkowa”.

Prace miały przebiegać w trzech etapach: pierwszy miał polegać na odmierzeniu długości węża napowietrznego, który miał być wymieniony; drugi na przygotowaniu odpowiedniego odcinka węża do wymiany, a ostatni etap miał polegać na wymianie samego węża.

W celu zrealizowania pierwszego etapu, powód oraz L. C. założyli kapoki i wsiedli na łódkę, którą wypłynęli na zbiornik. Następnie po odmierzeniu odcinka, na jakim wąż napowietrzny miał zostać wymieniony, wrócili na brzeg. W trakcie tych prac, na brzegu zbiornika pozostawali B. G., który miał asekurować pracowników na łódce oraz kierownik oczyszczalni J. G., który po powrocie łódki na brzeg udał się do swojego biura.

W trakcie pracy na zbiorniku, łódka kołysała się na wodzie, co bardzo utrudniało pracę. Powód w dniu pracy ważył ponad 90 kilogramów, drugi pracownik był podobnej postury, jak powód. Ciężar dwóch pracowników w kamizelkach oraz sprzęt był znacznym obciążeniem dla łodzi, w związku z czym była ona bardzo niestabilna, mocno chwiała się.

Powód wraz z drugim pracownikiem obawiali się wykonywać jakichkolwiek ruchów na tej łodzi, gdyż powodowało to brak jej stabilności.

W związku z tym, że powód i drugi pracownik obawiali się, że na tak niestabilnej łodzi nie będą w stanie wykonać trzeciego etapu prac tj. nie dokonają wymiany węża, gdyż praca ta wymagała wykonywania ruchów powodujących jeszcze większe rozchwianie łodzi, dlatego też będąc na brzegu powód zaproponował, że może popłynąć tratwą, która stała około 15 metrów dalej na terenie zakładu pracy.

L. C. stwierdził, że mogą spróbować wykonać pracę z tratwy.

Powód i drugi pracownik zwrócili się do B. G. z prośbą, czy mogą popłynąć tratwą, aby wykonać wymianę węża z tej tratwy, a nie z niestabilnej łodzi. Wówczas B. G. udał się do J. G. i zapytał się czy wyraża zgodę na skorzystanie z tratwy.

Kierownik J. G. wydał ustnie zgodę powodowi i L. C. poprzez B. G. na to, aby wykonali dalszą część zadania wykorzystując do tego tratwę.

Tratwa była ciężka, dlatego też przy jej przeniesieniu oprócz powoda, L. C. i B. G. pomagali jeszcze trzej inni pracownicy: M. A., A. D. oraz jeszcze jeden pracownik.

Po przeniesieniu tratwy na powierzchnię zbiornika, powód wraz z L. C. weszli na tratwę, na której wypłynęli na zbiornik.

W trakcie wyciągania z wody na tratwę jednego z węży napowietrzania, który miał być wymieniony, tratwa załamała się w połowie, choć nie pękła całkowicie, a powód oraz L. C. wpadli do zbiornika.

Po jakimś czasie, obaj pracownicy wydostali się ze zbiornika, przy czym L. C. bardzo szybko udało się wydobyć ze zbiornika, a powód miał z tym większe trudności, gdyż wpadł głębiej. Przy wydobywaniu się ze zbiornika, powodowi pomagali pozostali pracownicy.

Pracownicy, po tym, jak się wydostali ze zbiornika, poszli poinformować o tym zdarzeniu kierownika oczyszczalni J. G., po czym poszli się wykąpać i przebrać w nowe, suche ubrania.

Dowody:

- zeznania świadka L. C. złożone na rozprawie w dniu 20.01.2015 r.,
- zeznania świadka B. G. złożone na rozprawie w dniu 20.01.2015 r.,
- zeznania świadka M. A. złożone na rozprawie w dniu 20.01.2015 r.,
- zeznania świadka J. G. złożone na rozprawie w dniu 20.01.2015 r.,
- zeznania świadka A. D. złożone na rozprawie w dniu 20.01.2015 r.,
- kserokopia zezwolenia z 25.09.2014 r. nr 14/WO/09 2014 na wykonywanie prac wewnątrz zbiorników i innych prac niebezpiecznych – karta 50-52,
- fotografie miejsca zdarzenia – karta 70-78,

Pismem z dnia 13 października 2014 r. doręczonym powodowi w dniu 16 października 2014 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz niestosowanie się do wydawanych poleceń na wykonywanie prac niebezpiecznych, co za skutkowało zdarzeniem mającym miejsce na oczyszczalni ścieków dnia 25 września 2014 r. Zachowanie powoda zawiera znamiona rażącego niedbalstwa. Powód winien przewidzieć wystąpienie szkodliwego skutku użycia starej spróchniałej tratwy w miejsce przeznaczonej do tego celu łódki. Mając na uwadze winę umyślną z tytułu niezachowania minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji.

Wyrokiem częściowym tut. Sądu z 3 listopada 2015 r. w zakresie żądania dotyczącego przywrócenie do pracy, utrzymanym w mocy wyrokiem Sądu Okręgowego we Wrocławiu z 10 marca 2016 r. (sygn. akt VII Pa 37/16), powód został przywrócony do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach.

W wyniku przywrócenia do pracy, powód podjął ponownie pracę u strony pozwanej od 14 marca 2016 r.

Zdarzenie z dnia 25 września 2014 r. nie zostało uznane za wypadek przy pracy przez pracodawcę. Powód nie kwestionował protokołu ustalenia wypadku w tym zakresie.

Dowody:

- Okoliczności bezsporne

W okresie od 13 października 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim i z tego tytułu pobierał zasiłek chorobowy.

W okresie od 1 stycznia 2015 r. do 13 marca 2016 r. powód nie otrzymał żadnego wynagrodzenia od strony pozwanej.

Dowody:

- Okoliczności bezsporne

W dniu 7 stycznia 2015 r. powód zarejestrował się w Powiatowym Urzędzie Pracy w O. jako osoba bezrobotna. W okresie od 7 lipca 2015 r. do 6 stycznia 2016 r. przysługiwało mu prawo do zasiłku dla bezrobotnych.

Powiatowy Urząd Pracy w O. nie przedstawiał powodowi żadnych ofert pracy.

Powód szukał pracy w ten sposób, że chodził do Powiatowego Urzędu Pracy w O. i patrzył na tablicę ogłoszeń, czy są dla niego ogłoszenia. Nie było żadnych ogłoszeń pracy dla powoda. Powód również szukał pracy w Internecie przy pomocy córki, a także pytał wśród znajomych, czy nie poszukują pracownika. Powód nie znalazł żadnej oferty pracy. Powód nie został zatrudniony przez żadnego pracodawcę, w szczególności nie został zatrudniony przez A. W., gdyż nie był osobą z prawidłowymi kwalifikacjami, nie potrafił obsługiwać komputera, miał zbyt dużo lat i dodatkowo w świadectwie pracy było wskazane, że stosunek pracy ustał w trybie art. 52 kp.

Powód nie wysłał żadnych ofert pracy listownie. Powód nie wysłał również swojego CV do żadnej z firm, która mogłaby go zatrudnić.

Dowody:

- Pismo PUP w O. k. 901

- zeznania świadka B. W. płyta CD k. 1179a

- zeznania świadka A. W. k. 1210

Decyzją z 18 lutego 2017 r. znak: ENS/10/047082742 Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. odmówił powodowi prawa do emerytury w związku z wykonywaniem pracy w warunkach szczególnych.

Na skutek odwołania powoda, Sąd Okręgowy we Wrocławiu wyrokiem z 21 czerwca 2017 r., sygn. akt IX U 263/17, zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznał powodowi prawo do emerytury od 9 lutego 2017 r.

Na skutek apelacji ZUS, Sąd Apelacyjny we Wrocławiu wyrokiem z 1 lutego 2018 r., sygn. akt III AUa 1431/17, zmienił wyrok Sądu Okręgowego we Wrocławiu, w ten sposób że oddalił odwołanie.

Dowody:

- Okoliczności bezsporne

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy przed rozwiązaniem stosunku pracy wynosiło 3.780,00 zł brutto.

Dowody:

- zaświadczenie o zarobkach – karta 49.

Powód w związku z przeżywanymi emocjonalnie i ambicjonalnie zwolnieniem z pracy po wypadku z 25 września 2014 r. oraz sprawami sądowymi wynikającymi z faktu zwolnienia z pracy po wydarzeniu w pracy miał okresowo utrudnienia w normalnym funkcjonowaniu, doszło wówczas do pogorszenia kondycji psychicznej.

Utrudnienia w funkcjonowaniu i pogorszenie jego kondycji psychicznej po oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę nie skutkowało jednak u niego brakiem możliwości podjęcia innej pracy. Powód po 31 grudnia 2014 r. był zdolny do pracy.

Dowody:

- opinia biegłych sądowych psychologa i psychiatry k 889-897

Sąd Rejonowy zważył co następuje.

Powództwo o zasądzenie odszkodowania uzupełniającego nie zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie powód domagał się wyrównania szkody poprzez zasądzenie na jego rzecz równowartości utraconego wynagrodzenia za okres od 1 stycznia 2015 r. do 13 marca 2016 r. w łącznej kwocie 54.558,00 zł wraz ze stosownymi odsetkami w związku z bezpodstawnym rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia. Materialnoprawną podstawę żądania stanowił art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Możliwość dochodzenia odszkodowania w kwocie wyższej aniżeli ryczałtowe odszkodowanie przewidziane przepisem art. 58 k.p. pojawiła się po wydaniu przez Trybunał Konstytucyjny wyroku z 27 listopada 2007 r., w sprawie o sygn. akt SK 18/05. W wyroku tym (mającym charakter orzeczenia interpretacyjnego) Trybunał stwierdził m.in., iż sprawa naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez sprzeczne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę nie została wyczerpująco uregulowana w art. 58 k.p. ani w innych przepisach prawa pracy. Co za tym idzie, należy zdaniem Trybunału na podstawie art. 300 k.p. stosować w tym zakresie odpowiednio właściwe przepisy kodeksu cywilnego, w szczególności art. 415 k.c. lub art. 471 k.c. Trybunał zaznaczył jednakże zarazem po pierwsze, iż „nie można przyjmować założenia, że gdyby umowa o pracę nie została rozwiązana wadliwie ze skutkiem natychmiastowym, to nie zostałaby rozwiązana w ogóle, a stosunek pracy trwałby przez bliżej nieokreślony czas.” Po drugie, podkreślił iż „nie można wymagać od pracodawcy, aby ponosił negatywne konsekwencje aktualnej sytuacji na rynku pracy albo stopnia aktywności zwolnionego pracownika. Obawy co do wystąpienia takiego ryzyka rozwiewa jednak już wstępna analiza ogólnych reguł odpowiedzialności cywilnej (zarówno kontraktowej, jak i deliktowej), której istnienie i zakres jest wszak współwyznaczany przez element adekwatnego związku przyczynowego oraz uwzględnianie przyczynienia się poszkodowanego do powstania szkody w określonych rozmiarach, które w tych sprawach będzie z reguły polegać na niedostatecznej aktywności w poszukiwaniu innej pracy.” Poglądy te są akceptowane również w orzecznictwie Sądu Najwyższego (m.in. wyrok SN z 22 czerwca 2010 r., sygn. akt I PK 38/10; wyrok SN z 1 kwietnia 2011 r., sygn. akt II PK 238/10 – publ. portal orzeczeń SN), a Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni je podziela.

Należy jednak zwrócić uwagę, iż powód odwołując się od rozwiązania stosunku pracy nie domagał się zasądzenia odszkodowania lecz przywrócenia do pracy. Nie mniej jednak zdaniem Sądu przywrócenie pracownika do pracy, jeśli pracownikiem takim jest osoba nieobjęta szczególną ochroną skutkującą koniecznością zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy (art. 57 § 2 k.p.), nie pozbawia go możliwości dochodzenia odszkodowania uzupełniającego na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. W niniejszej sprawie powód nie podlegał szczególnej ochronie, co w praktyce oznaczało, że – mimo uznania przez sąd, że pracodawca nie miał podstaw do rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a więc że nie zaistniały przyczyny wskazane w piśmie rozwiązującym umowę o pracę – okres pomiędzy rozwiązaniem z nim stosunku pracy a przywróceniem do pracy na mocy wyroku sądu był okresem niewliczanym mu do okresu zatrudnienia (art. 51 § 2 w zw. z art. 57 § 4 k.p.). Jeśli więc powód udowodniłby wystąpienie przesłanek cywilnej odpowiedzialności pracodawcy wobec niego, brak było przeszkód formalnych, by zasądzić na jego rzecz odszkodowanie.

Przesłankami odpowiedzialności z tytułu czynu niedozwolonego, które warunkują powstanie obowiązku naprawienia przez sprawcę szkody w rozumieniu przepisów reżimu deliktowego są w pierwszej kolejności: szkoda w znaczeniu uszczerbku w majątku osoby poszkodowanej, fakt wyrządzający szkodę, (czyli działanie lub zaniechanie działania przez sprawcę szkody) oraz związek przyczynowy pomiędzy szkodą a tym działaniem lub zaniechaniem sprawcy. Związek przyczynowy musi się przy tym mieścić w granicach zakreślonych art. 361 § 1 k.c., a więc w granicach normalnych następstw działania lub zaniechania, z którego szkoda wynikła.

Ponadto, co do zasady, konieczną przesłanką odpowiedzialności jest wina sprawcy, gdyż na gruncie odpowiedzialności deliktowej ustawodawca przyznaje zdecydowane pierwszeństwo zasadzie winy przed innymi zasadami odpowiedzialności. Wina łączy się z koniecznym wystąpieniem dwóch jej elementów: obiektywnego, czyli bezprawności zachowania i subiektywnego, zakładającego podstawy do postawienia zarzutu z punktu widzenia powinności i możliwości przewidywania szkody oraz przeciwdziałaniu jej wystąpieniu, co można określić, jako subiektywno – obiektywną teorię winy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że w odniesieniu do przesłanki winy, w zakresie jej elementu określanego jako wina subiektywna, art. 415 k.c. nie różnicuje wprawdzie odpowiedzialności w zależności od rodzaju (stopnia) winy (odpowiedzialność tę uzasadnia nawet brak należytej staranności), jednak w przypadku odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez

sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia odpowiedzialność tę uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) jedynie działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010 nr 15-16, poz. 188). Pomijając zróżnicowanie funkcji odszkodowania z Kodeksu pracy, na co zwraca uwagę Trybunał Konstytucyjny w powołanym wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, odszkodowanie to zawiera w sobie również elementy kompensaty szkody poniesionej przez pracownika w związku z utratą pracy. Skoro tak, to odpowiedzialność wykraczająca poza tę granicę musi znajdować uzasadnienie w szczególnie nagannym zachowaniu pracodawcy, polegającym na rozmyślnym naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę, co w pełni mogłoby być zastosowane do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, a zatem przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Trybunał Konstytucyjny, podkreślając racje przemawiające za dopuszczeniem odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy na zasadach prawa cywilnego, zwrócił uwagę na istotną okoliczność wiążącą się z zasadą sprawiedliwości społecznej, wyrażoną w art. 2 Konstytucji, mianowicie, że w sytuacji, gdy pracownik wyrządzi szkodę pracodawcy przez nienależyte wywiązywanie się obowiązków pracowniczych, przepisy prawa pracy (art. 114-121 k.p.) ograniczają jego odpowiedzialność tylko do przypadków, gdy wyrządził szkodę nieumyślnie. W razie umyślnego wyrządzenia szkody pracownik jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości (art. 122 k.p.), zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosowanymi w związku z art. 300 k.p. Argumentację tę można odpowiednio odnieść do odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2011 r., sygn. akt II PK 76/11 – publ. portal orzeczeń SN).

Żadna z przesłanek odpowiedzialności wynikających z art. 415 k.c. nie jest objęta domniemaniem. Zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodu, w przypadku odpowiedzialności deliktowej, opartej na art. 415 k.c., to na pracowniku ciąży obowiązek wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

W wyroku z dnia 28 stycznia 2009 r. (sygn. akt I PK 135/08, Legalis) Sąd Najwyższy orzekł, że podstawą prawną uzupełniającej odpowiedzialności pracodawcy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Odpowiedzialność taką uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. W tezie 2 cytowanego wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik jest obowiązany wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 k.c. Szkodą, co do zasady, jest utrata zarobku, który pracownik uzyskałby, gdyby umowa o pracę nie została rozwiązana. Sąd Najwyższy podkreślił, że na pracowniku ciąży obowiązek przeciwdziałania powiększeniu szkody. Oznacza to, że pracownik po bezprawnym zwolnieniu z pracy powinien wykazać aktywność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia. Brak takiej aktywności podlega uwzględnieniu jako przyczynienie się pracownika do powstania szkody.

W wyroku z dnia 18 sierpnia 2010 r., sygn. akt II PK 28/10, Legalis Sąd Najwyższy uznał, że: podstawą prawną odpowiedzialności pracodawcy za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest art. 415 KC tylko wtedy, gdy jego działanie polegało na zamierzonym naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Właściwą podstawą cywilnej uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej jest odpowiedzialność deliktowa. Rodzaj odpowiedzialności cywilnej, która może znaleźć zastosowanie w stosunkach pracy za pośrednictwem art. 300 KP, wynika, jak wskazał Sąd Najwyższy, z bezwzględnie obowiązującego charakteru przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. Działanie pracodawcy naruszające obowiązujący porządek prawny w zakresie rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia stanowi czyn niedozwolony w rozumieniu przepisów prawa cywilnego. W przypadku odpowiedzialności deliktowej opartej na art. 415 KC poszkodowany pracownik jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy: szkodę, winę oraz związek przyczynowy między zachowaniem pracodawcy a szkodą. Szkodę stanowi utrata wynagrodzenia za pracę, jakie pracownik by uzyskał, gdyby umowa nie została rozwiązana. Na pracowniku spoczywa obowiązek przeciwdziałania powiększeniu szkody, co oznacza, że powinien on wykazać aktywność w

poszukiwaniu nowego zatrudnienia. Brak takiej aktywności jest traktowany jako przyczynienie się poszkodowanego pracownika do wyrządzonej szkody. Nie stanowi usprawiedliwienia braku aktywności w poszukiwaniu nowego zatrudnienia oczekiwanie na korzystny dla pracownika wyrok sądu pracy o przywróceniu do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko.

Natomiast w orzeczeniu z dnia 22 czerwca 2010 r., sygn. akt I PK 38/10, OSNP 2011, Nr 23–24, poz. 290, teza pierwsza, Sąd Najwyższy rozwinął wątek przyczynienia się poszkodowanego pracownika do zwiększenia szkody. Orzekł, że całkowity brak aktywności pracownika w poszukiwaniu nowego zatrudnienia wyklucza uznanie, że pomiędzy szkodą wynikłą z pozostawania bez pracy po upływie okresu wypowiedzenia a bezprawnym rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika istnieje adekwatny związek przyczynowy.

W postanowieniu z dnia 12 sierpnia 2009 r. (sygn. akt II PZP 8/09, Legalis) oraz wyroku z dnia 1 kwietnia 2011 r. (sygn. akt II PK 238/10, Legalis) Sąd Najwyższy wskazał, że dochodząc odszkodowania w wysokości przewyższającej limit z art. 58 k.p., pracownik musi udowodnić wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy (bezprawność, winę, szkodę i związek przyczynowy) oraz rozmiar szkody poniesionej w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, iż w niniejszej sprawie spełnione zostały przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej strony pozwanej na podstawie przepisów prawa cywilnego.

Zachowanie pracodawcy, polegające na skorzystaniu z trybu rozwiązania umowy o pracę, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., mimo braku ziszczenia się przesłanek warunkujących możliwość zastosowania tego trybu, było więc niewątpliwie zachowaniem bezprawnym, jednakże nie było działaniem – w ocenie Sądu - rażąco naruszającym obowiązujący porządek prawny w zakresie rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia, co należy uznać, że nie stanowiło czyn niedozwolony w rozumieniu przepisów prawa cywilnego.

Zachowanie pracodawcy wprawdzie zostało przez sąd uznane w wyroku częściowym za niezgodne z prawem, co skutkowało przywróceniem powoda do pracy, lecz w zachowaniu tym Sąd nie dopatrywał się winy, a tym bardziej że rażąco naruszył obowiązujący porządek prawny. Postępowanie dowodowe w sprawie wprawdzie wykazało, że zachowanie powoda nie było rażącym naruszeniem obowiązków pracowniczych, lecz było ono naruszeniem obowiązków pracowniczych, w szczególności narażał on siebie i innego pracownika na utratę zdrowia i życia. Powód swoim zachowaniem naruszył przepisy bhp, naruszył również przepisy wewnętrzne i procedury. Fakt, że zostało uwzględnione powództwo o przywrócenie do pracy wynikało jedynie z odmiennej oceny przez Sąd zachowania powoda tj. oceny, że jego zachowanie naruszało w sposób rażąco obowiązki pracownicze. Natomiast, w toku postępowania, strona powoda nie wykazała żadnej winy pracodawcy w tym, że rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Tym bardziej strona powodowa nie wykazała, że pracodawca celowo i w sposób zamierzony nadużył swoich praw i w sposób zawiniony i celowy rozwiązał z powodem umowę o pracę.

W ocenie Sądu, bezprawne działanie pracodawcy nie było działaniem zawinionym. W doktrynie wskazuje się, że wina to naganny stosunek podmiotu wyrządzającego szkodę do zachowania powodującego wystąpienie uszczerbku w dobrach prawnie chronionych, który wyraża się bądź w działaniu umyślnym lub z niedbalstwa (E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), Kodeks cywilny. Komentarz. Wyd. 8, Warszawa 2017; podobnie P. Granecki, Zasada bezwzględnej odpowiedzialności, s. 65 i n.). Stronie pozwanej nie można postawić w niniejszej sprawie zarzutu działania zawinionego, a jedynie bezprawne. Działanie strony pozwanej w żadnym wypadku nie można potraktować jako celowe działanie zmierzające do tego, aby dalej nie zatrudniać powoda. Rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. strona powoda działała w subiektywnym przekonaniu, że powód w sposób rażąco naruszył obowiązki pracownicze, a jedynie odmienna ocena zachowania powoda przez Sąd spowodowała powrót jego do pracy.

W orzecznictwie sądowym ukształtował się pogląd, według którego firma ponosi odpowiedzialność za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie przepisów k.c. tylko wówczas, gdy można

uznać, że jej działanie polegało na zamierzonym naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę. Wskazywano przy tym, że to zamierzone naruszenie przepisów prawa pracy o rozwiązywaniu umów o pracę musi mieć charakter umyślny. Tak wyjaśniał SN w wyrokach z 18 sierpnia 2010 r. (II PK 28/10) i z 16 maja 2017 r. (II PK 90/16). Ten pogląd podtrzymywał również Trybunał Konstytucyjny, który w uzasadnieniu postanowienia z 24 września 2014 r. (TS 90/13) podkreślał, że możliwość wnoszenia roszczeń odszkodowawczych dotyczy jedynie sytuacji szczególnie kwalifikowanego zachowania pracodawcy, polegającego na zamierzonym (z winy umyślnej) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Tę okoliczność musi przy tym wykazać pracownik domagający się zapłaty odszkodowania. W praktyce oznacza to istotne zawężenie możliwości skutecznego domagania się zapłaty odszkodowania od pracodawcy. Tylko bowiem w przypadku szczególnego zachowania się firmy (osoby nią zarządzającej), która świadomie zdecydowała się na rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z naruszeniem obowiązujących przepisów, mimo braku podstaw do takiego działania, można uznać jej winę umyślną.

Co istotne, dopuszczalne prawem pracy sposoby rozwiązania umowy o pracę na ogół nie noszą cech bezprawności ani zawinienia pracodawcy wymagających zasądzenia uzupełniających odszkodowań na podstawie przepisów k.c. Dlatego też tylko wówczas, gdy pracodawca działa ewidentnie bezprawnie z zawinionym zamiarem i co najmniej przewidywalnością niekorzystnych dla pracownika skutków niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o cechach „wilczego biletu” lub „infamii zawodowej” można uznać zasadność roszczenia o dodatkowe odszkodowanie. Tak też wskazywał Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z 3 listopada 2016 r. (III APa 23/16). Chodzi tu więc o szczególnie naganne zachowanie pracodawcy, którego istnienie musi udowodnić zwolniony pracownik, co w praktyce bywa bardzo trudne. Tym bardziej, że sam wyrok przywracający pracownika do pracy nie oznacza automatycznie istnienia winy po stronie pracodawcy (por. wyrok SN z 5 kwietnia 2016 r., I PK 104/15).

Bez znaczenia pozostają argumenty podniesione przez pełnomocnika powoda, że to pracodawca odpowiada na zasadach winy, gdyż sam naruszył przepisy bhp. W toku postępowania nie wykazano, że faktycznie doszło do naruszenia przepisów bhp przez pracodawcę w sposób umyślny (co najwyżej w sposób niedostateczny pracodawca poinformował pracowników o grożącym im niebezpieczeństwie, natomiast zrobił to w sposób formalnie prawidłowy), lecz przez powoda, który w sposób lekkomyślny zmienił polecenie pracodawcy w zakresie wykonywania zadania w spornym dniu. Nie można doszukać się winy pracodawcy w tym, że powód w sposób samowolny w dniu 25 września 2014 r. zmienił sposób wykonania polecenia służbowego.

Nadto, nawet gdyby przyjąć że faktycznie pracodawca naruszył w jakikolwiek sposób zasady bhp powierzając któremukolwiek pracownikowi wykonanie zadania z naruszeniem przepisów bhp (co nie zostało w toku postępowania wykazane), to wina pracodawcy, która ewentualnie uzasadniałaby odszkodowanie winna była polegać na zawinionym naruszeniu przepisów art. 52 kp, a nie zasad bhp. Podkreślenia jednak wymaga, że w toku postępowania – wbrew art. 6 kc – powód nie wykazał winy pracodawcy w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a nie w jakichkolwiek działaniach naruszających jakiegokolwiek przepisy (np. bhp) przez pracodawcę. Domniemanie pełnomocnika powoda, że pracodawca naruszył przepisy hbp a następnie, aby uniknąć odpowiedzialności „ukarał” powoda nie wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego. Pracodawca dopełnił w sposób formalny wszystkich wymogów, a jedynie w sposób nie do końca prawidłowy poinformował pracowników o grożącym im niebezpieczeństwie i to stało się podstawą do przywrócenia do pracy powoda przez Sąd. Natomiast faktycznie odpowiedzialnym za samo zdarzenie w dniu 25 września 2014 r. odpowiedzialny był powód gdyż w sposób samowolny zmienił sposób wykonania polecenia. Nie można dopatrywać się w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia po takim zachowaniu pracownika jak zachował się powód, bez żadnych dowodów, że jest to „zemsta” za sam wypadek.

Mając powyższe na uwadze należy uznać, że żądanie odszkodowania w niniejszym postępowaniu nie jest zasadne z powyższych przyczyn, o czym orzekł Sąd w pkt I wyroku.

Sąd zważył dalej, że działanie pracodawcy nie doprowadziło do powstania po stronie powoda szkody, rozumianej jako utrata zarobku, który powód uzyskałby, gdyby umowa o pracę nie została rozwiązana. Powód przez cały okres po przywróceniu do pracy albo mógł świadczyć pracę, albo też uzyskiwał dochód w postaci zasiłku chorobowego wypłacanego przez ZUS.

W ocenie sądu powód nie sprostął ciężącym na nim obowiązkom dowodowym. Dokonane przez powoda wyliczenie wysokości należnego mu odszkodowania opierało się na prostym założeniu, że jego szkodę stanowi wysokość zarobków, jakie otrzymałby gdyby był nieprzerwanie zatrudniony u strony pozwanej (z pominięciem początkowego okresu, za który otrzymał zasiłek chorobowy). Wyliczenie to było jednak nadmiernie uproszczone i prowadziło do pominięcia określonych przepisami Kodeksu cywilnego zasad ustalania, czy w ogóle doszło do powstania szkody, za którą druga strona musi ponieść odpowiedzialność.

W toku postępowania zostało wykazane że powód w wyniku wypadku nie stracił możliwości pracy i był zdolny do pracy. Jak wynika z zeznań żony powoda tj. świadka M. W. (2), powód nieskutecznie poszukiwał pracy. Nie wysyłał ani ofert pracy do firm, ani też CV. Jedynie do robił to „pytał kolegów” i szukał ofert na tablicy ogłoszeń w PUP. W ocenie Sądu, tego rodzaju starania powoda w zakresie poszukiwania pracy, skoro był świadomy, że PUP nie posiada dla niego ofert pracy, należy uznać, że powód faktycznie nie szukał pracy, a jedynie podejmował czynności pozorowane w poszukiwaniu pracy. Jak wynika z zeznań świadka A. W., powód nie otrzymał od niego oferty pracy, gdyż nie posiadał umiejętności pracy na komputerze, nie miał kwalifikacji, a jedynie jedną z przyczyn dodatkowych było to, że nie ufa pracownikom, którzy na „świadczenie pracy mają zwolnienie dyscyplinarne”

Sąd w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z 1.04.2011 r. II PK 238/10, że „...Pracownik upatrujący szkody w utracie wynagrodzenia, które by uzyskał, pozostając w rozwiązanym stosunku pracy przez okres, za który dochodzi odszkodowania, musi wykazać co najmniej, że w tym czasie mógłby świadczyć taką pracę. Natomiast jeśli szkoda wynika, według jego twierdzeń, z nieuzyskania innego zatrudnienia po ustaniu stosunku pracy rozwiązanego bezprawnie przez pracodawcę, musi przede wszystkim dowieść, że o uzyskanie takiej pracy czynił starania zakończone niepomyślnie z uwagi na sposób rozwiązania poprzedniej umowy o pracę.”

W niniejszym postępowaniu powód nie wykazał takiej okoliczności.

W ocenie Sądu, nie zasadny okazał się podnoszony przez stronę pozwaną zarzut przedawnienia. W tym zakresie należy mieć na uwadze fakt, iż w świetle art. 33 ustawy z 21 kwietnia 2017 r. o roszczeniach o naprawienie szkody wyrządzonej przez naruszenie prawa konkurencji (Dz. U. poz. 1132; zw. dalej ustawą), z dniem 27 czerwca 2017 r. art. 442¹ § 1 k.c. otrzymał nowe brzmienie, zgodnie z którym, roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym ulega przedawnieniu z upływem lat trzech od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się albo przy zachowaniu należytej staranności mógł się dowiedzieć o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Jednakże termin ten nie może być dłuższy niż dziesięć lat od dnia, w którym nastąpiło zdarzenie wywołujące szkodę.

Jednocześnie wraz ze zmianą brzmienia treści powyższego artykułu, ustawodawca wprowadził przepisy przejściowe. Zgodnie z art. 38 ustawy, do roszczeń o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym, powstałych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, a według przepisów dotychczasowych w tym dniu jeszcze nieprzedawnionych, stosuje się przepis art. 442¹ § 1 ustawy zmienianej w art. 33 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, z tym że jeżeli trzyletni termin przedawnienia rozpocząłby bieg przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, termin ten rozpoczyna bieg w dniu jej wejścia w życie. Przepis ten de facto przerywa więc termin przedawnienia roszczeń, które w dniu wejścia w życie zmiany przepisów nie uległy jeszcze przedawnieniu.

Przekładając powyższe na stan faktyczny w niniejszej sprawie należy stwierdzić, iż w związku z art. 38 ustawy, trzyletni termin przedawnienia roszczenia powoda, który według „starych” przepisów mijałby 30 stycznia 2018 r., uległ przerwaniu i z dniem 27 lutego 2017 r. należało go liczyć od nowa. Do rozwiązania umowy o pracę doszło 16 października 2014 r. (wówczas bowiem powód odebrał przysyłkę pocztową z oświadczeniem strony pozwanej o rozwiązaniu stosunku pracy). Jednakże szkoda w związku z tym zdarzeniem powstała dopiero w dniu 30 stycznia 2015 r. Wtedy bowiem przypadał termin wypłaty wynagrodzenia za styczeń 2015 r., która nie została wypłacona powodowi. Za okres od 16 października 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. powód otrzymywał zasiłek chorobowy i w tym czasie nie poniósł żadnej szkody w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Tym samym roszczenie uległoby przedawnieniu z dniem 30 stycznia 2018 r., a więc w momencie zmiany przepisów (27 czerwiec 2017 r.) nie było jeszcze przedawnione,

wobec czego w zw. z art. 38 ustawy, mogło ulec przedawnieniu dopiero z dniem 27 czerwca 2020 r. Tym czasem pozew w zakresie odszkodowania cywilnego został wniesiony 20 sierpnia 2018 r., a więc w terminie. Przyjmując nawet, że bieg terminu przedawnienia należy liczyć od momentu rozwiązania stosunku pracy (16 październik 2014 r.), to i tak w świetle art. 38 ustawy nie uległo ono przedawnieniu.

Błędne jest natomiast stanowisko powoda jakoby jego roszczenie było roszczeniem okresowym. Dalsze kolejne miesiące braku wypłaty wynagrodzenia stanowią tylko powiększanie się szkody, gdyż stanowią element jednej szkody (dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy).

Błędne jest także stanowisko powoda, jakoby do terminu przedawnienia w niniejszej sprawie miał zastosowanie art. 442¹ § 2 k.c. Podstawą dochodzonego przez powoda odszkodowania jest wadliwość rozwiązania stosunku pracy - niezgodnego z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Nawet jeżeli działanie strony pozwanej można uznać za bezprawne to nie stanowiło to żadnego przestępstwa, a co najwyżej wykroczenie z art. 281 k.p. Przepis ten nie ma więc żadnego zastosowania w niniejszej sprawie.

Ustalając stan faktyczny, Sąd uznał za wiarygodną, opinię sporządzoną w toku niniejszego postępowania przez biegłych sądowych psychologa i psychiatry, nie kwestionowaną przez strony.. W ocenie Sądu, wydana opinia była rzetelna, oparta na całości dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy.

Zdaniem Sądu, brak jest podstaw do zanegowania stanowiska biegłego wyrażonego w opinii, tym bardziej, że wydana opinia zawiera pełne i jasne uzasadnienie. Biegły obowiązany jest orzekać zgodnie z wiedzą merytoryczną, posiadanymi kwalifikacjami i obowiązującymi przepisami. Zatem pole orzekania nie jest ograniczone żadnymi dodatkowymi kryteriami, poza obowiązującymi przepisami. Dlatego zdaniem Sądu, sporządzonej przez biegłego opinii, nie można odmówić rzetelności i fachowości co do oceny zasad bezpieczeństwa, w odniesieniu do obowiązujących przepisów, tym bardziej, że osoba, która wydała opinię jest specjalistą z dużym doświadczeniem.

Wydający w sprawie opinię biegły jest niezależnym od stron i nie ma żadnego powodu, aby orzekać na korzyść którejkolwiek ze stron i Sąd nie znalazł podstaw do zanegowania bezstronności, jak i ich rzetelności przy wydaniu opinii.

Opinia podlega ocenie przy zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c. – na podstawie właściwych dla jej przymiotu kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażanych w niej wniosków.

Dodatkowo Sąd dokonał ustaleń stanu faktycznego przede wszystkim w oparciu o dowody z dokumentów nie budzących żadnych wątpliwości, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Oceny zeznań świadków oraz stron, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego ograniczając się tylko do okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. W ocenie Sądu, zeznania świadków co do większości okoliczności stanu faktycznego były jasne, spójne i korespondowały ze sobą. Świadek M. W. (2) i A. W. zeznali w sposób jednoznaczny, że powód wprowadził pewne „formalne” działania zmierzające do uzyskania pracy w postaci, przeglądania ofert w Internecie, pytania kolegów o możliwość pracy, a nawet rozmawiał z A. W. w tym przedmiocie, jednak w ocenie Sądu brak jest podstaw do uznania, że były to choć próby skutecznego uzyskania pracy przez powoda.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

Sąd w pkt II wyroku umorzył postępowanie w zakresie cofniętego powództwa tj. w zakresie wynagrodzenia wobec skutecznego oświadczenia profesjonalnego pełnomocnika w tym zakresie na podstawie art. 203 kpc

Orzeczenie o kosztach postępowania Sąd oparł o treść art. 102 kpc.

Wprawdzie powód wygrał sprawę w części tj. w zakresie przywrócenia do pracy w związku z czym należą mu się koszty zastępstwa procesowego w kwocie 270 zł lecz przegrał proces w zakresie wynagrodzenia i odszkodowania. Skoro postępowanie zostało wszczęte jeszcze w czasie, gdy obowiązywało Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, w zakresie żądania odszkodowania powód winien zapłacić koszty zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej w kwocie 3.600 zł, a w zakresie żądania wynagrodzenia 2.700 zł, co łącznie daje kwotę 6.300 zł. Zatem stosując art. 100 kpc, powód winien uiścić na rzecz strony pozwanej kwotę 6.030 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania. Sąd zastosował w drodze wyjątku, mając na uwadze tylko prawo powoda do subiektywnego przekonania o zasadności żądania w I instancji, przepis art. 102 kpc i zasądził na jego rzecz kwotę 1530 zł tj. jedynie połowę kwoty z 3.600 zł (1800 zł) minus kwotę 270 zł, co ostatecznie wynosi kwotę 1530 zł.

O kosztach sądowych w pkt IV wyroku, Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 113 ustawy o kosztach sądowych.