

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 25 września 2017 roku, Sąd Rejonowy w Kutnie IV Wydział Pracy, oddalił powództwo I. J. (1), skierowane przeciwko (...) Regionalnemu w K., o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (punkt 1 wyroku), zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt 2) oraz przyznał na rzecz radcy prawnego M. D. kwotę 221,40 zł., tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej, świadczonej z urzędu na rzecz powódki wraz z podatkiem od towarów i usług, którą poleca wypłacić od Skarbu Państwa Sądowi Rejonowemu w Kutnie (punkt 3).

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny.

Powódka I. J. (1) była zatrudniona u pozwanego w (...) Regionalnym w K. od dnia 1 stycznia 1987 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony ostatnio na stanowisku referenta.

Pismem z dnia 26 września 2016 roku pozwany złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za 3 – miesięcznym okresem wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazał nieprzestrzeganie przez powódkę zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy. Wskazał, że w ciągu ostatniego roku powódka była kilkukrotnie upominania, co do niewłaściwego zachowania w stosunku do pracowników (...). Podał, że pracownicy muzeum składali mu ustne i pisemne skargi na nieodpowiednie zachowanie powódki. Podał, że wielokrotnie upominał powódkę oraz wręczał kary nagany. Wskazał, że w ostatnim miesiącu wpłynęły do pracodawcy kolejne informacje, dotyczące szkalowania jego opinii, jak i pracowników (...), mające miejsce poza placówką w miejscach publicznych. W związku z powyższym, nie widząc szans na poprawę zachowania powódki, zdecydował rozwiązać z powódką umowę o pracę.

Wypowiedzenie umowy o pracę złożył powódce Dyrektor pozwanego G. S. (1), który odczytał powódce treść pisma.

Powódka I. J. (1) była długoletnim pracownikiem pozwanego (...) i początkowo, jej współpraca z innymi pracownikami układała się dobrze. W ciągu ostatnich 3-4 lat pracownicy (...) coraz częściej zgłaszali skargi do G. S. (1) wskazując, że powódka zachowuje się w pracy niewłaściwie. Pracownicy wskazywali, że I. J. (1) obraża innych pracowników i nie chcieli z nią współpracować czy też zostawać z nią na dyżurach, z obawy o jej zachowanie. Zdarzało się, że I. J. (1) podnosiła głos na innych współpracowników, zwracała im uwagę dotyczącą ich zachowania, wyglądu i sposobu ubierania się. Powódka często powtarzała, że pracownicy muzeum S. S. (1) i I. M. (1) mają zespół (...), zachowywała się niewłaściwie przy osobach zwiedzających muzeum, była nadpobudliwa. Powódka kilkakrotnie przeproszała za swoje zachowanie współpracowników. I. J. (1) przez kilka lat pracowała w jednym pokoju z I. M. (1). Początkowo współpraca powódki i I. M. (1) bardzo dobrze się układała. W ciągu ostatnich 3-4 lat pracy powódki zaczęło dochodzić między nimi do częstych nieporozumień.

W dniu 6 września 2016 roku o godz. 8.00., powódka, wchodząc do pomieszczenia archiwum, zwróciła się do pracownika I. M. (1): „Jesteś downem” oraz „S. sobie w lusterko”. Po tym zdarzeniu powódka go przeprosiła. Zdarzyło się również, że powódka pryskała na I. M. (1) dezodorantem. W rezultacie, z uwagi na powtarzające się kłótnie między powódką, a I. M. (1), został on przeniesiony do innego pokoju.

P. S. (1), jako zastępca dyrektora pozwanego (...), kilkakrotnie zwracał uwagę powódce na nieprawidłowości w jej pracy, akcentując, że dokumentacja prowadzona jest niewłaściwie. W trakcie takich rozmów, powódka nie przyjmowała do wiadomości tego, co mówił jej przełożony, zarzucała mu, że nie ma racji. Rozmowy z powódką, zazwyczaj przebiegały bardzo nerwowo, powódka często była wzburzona i podnosiła głos.

Często, w obecności osób trzecich, czy w miejscach publicznych, I. J. (1) zarzucała pracownikom nieuczciwość. Powódka głośno wypowiadała się o innych pracownikach, komentowała ich zachowanie i strój, mówiła często niecenzuralnie o pracownikach: S. S. (1) i S. K.. Takie sytuacje dezorganizowały pracę (...).

I. J. (1) mówiła innym pracownikom muzeum, że S. S. (1) ma zespół (...), ponadto często zdarzało się, że powódka, przechodząc obok S. S. (1), mówiła w jej kierunku, mając na uwadze jej inicjały: „SS upadek będzie wielki”, „SS czas honoru”, nazwała S. S. (1) „podłym katolem”. S. S. (1) przez długi czas ignorowała te uwagi powódki i starała się unikać kontaktu bezpośredniego z I. J. (1).

W dniu 14 września 2016 roku powódka przekazując S. S. (1) materiały do przygotowania wystawy, w obecności wicedyrektora (...) P. S. (1), tłumacza I. J. (2) oraz prezesa Stowarzyszenia (...), W. P., - głośno wyraziła opinie na temat złych warunków jej pracy oraz o kradzieżach, jakie rzekomo mają miejsce w (...).

Powódka nazwała pracownicę muzeum S. K. „kurwą”, z uwagi na to, że miała na sobie krótką spódnicę. Zdarzało się, że powódka podnosiła głos na dyrektora, bo nie zgadzała się z jego opinią. Powódka przekazując dyrektorowi G. S. (1) dokumenty załączała do nich karteczki z namalowanym sercem, puszczała do niego całuski, wpatrywała się w niego dłuższy czas zdarzyło się też, że głaśniała go po plecach. Kiedy J. N. zwróciła uwagę I. J. (1), że nie powinna tak się zachowywać, powódka napluła na podłogę w pokoju J. N. (2).

W dniu 3 września 2015 roku, pracodawca ukarał powódkę karą nagany, z wpisem do akt wskazując na nieposzanowanie zasad współżycia z pracownikami. Podał, że w dniu 3 września 2015 roku powódka napluła na podłogę w pokoju J. N.. Na polecenie dyrektora, nakazującego posprzątanie pokoju (po napluciu), powódka opuściła miejsce pracy, bez podania powodu, nie poinformowała też nikogo z pracowników o wyjściu ani nie wpisała się do zeszytu wyjść.

W dniu 21 stycznia 2016 roku pracodawca ukarał powódkę karą nagany, wskazując na nieprzestrzeganie przez powódkę regulaminu pracy i, ustalonego w zakładzie, porządku tj. wysyłanie korespondencji w okresie 19-26 listopada 2015 roku, w imieniu zakładu pracy nt. posiadanych zbiorów, bez wiedzy i zgody przełożonego.

Powódka nie zgadzała się z nałożonymi karami, podarła złożone jej dokumenty, jednakże formalnie nie odwołała się od nałożonych kar porządkowych.

G. S. (1), od dłuższego czasu, ustnie, wielokrotnie, upominał powódkę w kwestii jej niewłaściwego postępowania w pracy. Chcąc wpłynąć na poprawę zachowania powódki, rozmawiał również z jej siostrą, jako osobą najbliższą powódce. Proponował też I. J. (1), aby skorzystała, ewentualnie, z pomocy lekarskiej, jednakże powódka nie widziała w swoim postępowaniu, żadnych nieprawidłowości.

Pracodawca rozważał możliwość skierowania powódki na badania psychologiczne.

Powódka w październiku 2016 roku, została oddelegowana do pracy w (...) nad B. w K., gdzie współpracowała z E. O. (1). Współpraca powódki z E. O. również źle się układała. Powódka często opowiadała klientom muzeum o swoich odznaczeniach pracy. W dniu 11 października 2016 roku ok. godz. 14.50. w (...) nad B., powódka zakłócała klientowi muzeum, spokojne zwiedzanie. Zachowywała się, względem klienta, natarczywie, w wyniku czego, zwiedzający opuścił muzeum.

Pismem z dnia 13 października 2016 roku, pracodawca zwolnił powódkę ze świadczenia pracy, w okresie od 28 października 2016 roku do 31 grudnia 2016 roku, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, powołując się na utratę zaufania do powódki i naganne zachowanie powódki.

Powódka, będąc nadal pracownikiem pozwanego, po dniu 1 stycznia 2017 roku, na stanowisku referenta, otrzymywałaby wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.801,50 zł.

Średnie, miesięczne wynagrodzenie za pracę powódki, liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wyniosło 2.732,60 zł brutto.

Powyższy stan faktyczny, Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dokumenty, znajdujące się w aktach sprawy, których autentyczność nie budziła wątpliwości i nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Ponadto Sąd dał wiarę, w całości,

zeznaniom przedstawiciela strony pozwanej G. S. (1) oraz zeznaniom świadków I. M., W. D., J. L., E. O., P. K., P. S., S. S., J. N., D. S., bowiem, w ocenie Sądu, zeznania te były logiczne, spójne, konsekwentne, korespondowały w pozostałym zebranym w sprawie materiałem dowodowym.

Zdaniem Sądu zeznania powódki I. J. (1) należało uznać za wiarygodne jedynie w części, w jakiej zeznania te były zbieżne z pozostałym, zebranym w sprawie, materiałem dowodowym. Zdaniem Sądu, zeznania powódki w dużej mierze były nastawione wyłącznie na obronę swojej sytuacji procesowej, poza tym odzwierciedlały subiektywne odczucia powódki, w związku z zaistniałą sytuacją, w pozwanym (...). Sąd zwrócił uwagę, przede wszystkim, na to, że zeznania powódki, w większości, wyrażały jej emocje, duże poczucie krzywdy ze strony zarówno pracodawcy, jak i pozostałych współpracowników (...). Powódka, w przeważającej części, potwierdziła zeznania świadków, jak również przedstawiciela pracodawcy, przyznawała, że często zwracała uwagę współpracownikom, również to, że mówiła, że S. S. (1) i I. M. (1) mają zespół (...). Sąd zwrócił uwagę na to, że powódka nie widziała niczego niewłaściwego w swoim zachowaniu, czuła się w pełni upoważniona do zwracania uwagi innym pracownikom, uważając, że nie robi niczego niewłaściwego. Powódkę często raziło zachowanie innych ludzi, ich sposób bycia czy ubierania, dlatego nie widziała niczego złego, w zwróceniu koleżankom z pracy uwagi, że nie powinny np. nosić spódnic. Powódka przyznała również, że nazywała pracowników „downami”, jednakże wobec faktu, że ich przeprosiła, nie widziała, w swoim zachowaniu, niczego niewłaściwego i czuła się usprawiedliwiona. Powódka często podkreślała, w trakcie swoich zeznań, że czuła się bardzo skrzywdzona w pracy, twierdziła, że większość osób pracujących w (...), ją krzywdziło czy ośmieszało. Tymczasem, z zebranego w sprawie materiału dowodowego, wynika, że to właśnie powódka niewłaściwie zachowywała się względem swoich współpracowników, wyzywała ich określając mianem „downów”, czy też określiła S. K. jako „kurwę”, przy czym nie były to incydenty w pracy, ale zachowania te miały miejsce dosyć często. Jak wynika ze zgodnych zeznań świadków, słuchanych w sprawie, powódka, w sposób szczególny „upatrzyła” sobie I. M. (1) i S. S. (1), których notorycznie zaczepiała, bądź wprost, obrażała. Powódka w zdecydowanej większości przyznawała, że takie sytuacje rzeczywiście miały miejsce, jednak jednocześnie powódka uważała, że jej zachowanie zawsze było prowokowane przez tych pracowników. Powódka nie widziała niczego niewłaściwego w tym, że wielokrotnie w pracy podnosiła głos na swoich współpracowników, czy też, w nerwach, ich wyzywała, podkreślała, że nic się nie stało wobec tego, że po zdarzeniu ich przeproszała za zachowanie. Powódka często kwestionowała zasadność, zwracanych jej uwag przez przełożonych, otwarcie, w obecności innych pracowników, jak również osób postronnych, manifestowała swoje niezadowolenie z panujących warunków w pozwanym muzeum, głośno wypowiadała się obraźliwie o innych pracownikach, ponadto nie przyjmowała żadnych słów krytyki. Z tych względów Sąd Rejonowy uznał, że zeznania powódki były naznaczone w dużym stopniu emocjonalnym, subiektywnym przeświadczeniem, że została potraktowana przez pracodawcę niesprawiedliwie. Wobec powyższego, zeznaniom powódki Sąd dał wiarę jedynie w ograniczonym zakresie.

Sąd oddalił wnioski dowodowe strony powodowej o przesłuchanie świadków J. L. (1) i G. R., na okoliczność sumiennego realizowania przez powódkę obowiązków pracowniczych, przestrzegania przez powódkę zasad współzycia społecznego w czasie i miejscu pracy oraz poza miejsce pracy oraz braku zastrzeżeń do zachowania powódki, jako, że te osoby w ostatnim okresie pracy nie współpracowały razem z powódką, zatem nie mogły mieć wiedzy na temat wskazanych wyżej okoliczności. Sąd oddalił ponadto wnioski dowodowe strony powodowej o zobowiązanie do złożenia informacji, dotyczących podróży służbowych powódki, bowiem okoliczności te, były bez znaczenia dla rozstrzygnięcia tej sprawy.

W pozostałym zakresie materiał dowodowy nie budził wątpliwości i nie był kwestionowany przez strony postępowania.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie powódki nie było zasadne i podlegało oddaleniu.

Sąd I instancji przytaczając treść art. 45 § 1 k.p.c. podkreślił, że bezspornym w niniejszej sprawie było to, iż powódka I. J. (1) była zatrudniona u pozwanego w (...) Regionalnym w K. od dnia 1 stycznia 1987 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony ostatnio na stanowisku referenta, z kolei pozwany

pisemem z dnia 26 września 2016 roku złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za 3 – miesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 grudnia 2016 roku.

Zdaniem Sądu I instancji, w niniejszej sprawie, wypowiedzenie powódce umowy o pracę, było zgodne z przepisami prawa, nie tylko pod względem formalnym (oświadczenie pracodawcy zostało złożone na piśmie i w swej treści zawiera uzasadnienie, w którym wskazana została przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie), ale również merytorycznym. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powódką, pracodawca wskazał nieprzestrzeganie przez I. J. (1), zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy, co uzasadnił niewłaściwym zachowaniem powódki w stosunku do pracowników muzeum. W uzasadnieniu, powołał się na wcześniej udzielane, z tego powodu, kary porządkowe w postaci nagany. Zdaniem Sądu, zarzuty stawiane powódce, były jej znane, jeszcze przed wręczeniem pisemnego wypowiedzenia, albowiem z materiału dowodowego wynika, iż dyrektor pozwanego wielokrotnie upominał powódkę, zarówno w bezpośrednich rozmowach, ale również, w obecności członka jej najbliższej rodziny. W związku z brakiem efektów tych rozmów, był, również, zmuszony do stosowania, wobec niej, kar porządkowych. W ocenie Sądu Rejonowego, powódka, z pewnością, miała świadomość konkretnych zdarzeń, z którymi pracodawca wiązał zasadność rozwiązania z nią stosunku pracy.

Oczywistym jest, że do podstawowych obowiązków pracownika należy przestrzeganie, w zakładzie pracy, zasad współzycia społecznego (art. 100 § 2 pkt. 6 k.p.). Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka notorycznie te zasady współzycia społecznego naruszała. Zdaniem Sądu Rejonowego, konfliktowa postawa pracownika, może stanowić przyczynę, uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Oczywistym jest, że każdy pracownik może otwarcie, krytycznie i we właściwej formie wypowiadać się w sprawach dotyczących organizacji pracy, jednakże, jeżeli skutek postępowania pracownika, stwarzane są napięcia, konflikty i zagrożenia spokoju, w miejscu pracy, to postępowanie takie, jako lekceważące dobre obyczaje i szkodzące dobremu imieniu pracodawcy, może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Zdaniem Sądu I instancji, wyrażana przez powódkę, w obecności innych pracowników, w obraźliwych słowach, dezaprobata zachowania, ubioru czy też wyglądu innych pracowników, i to wyrażana notorycznie i w sposób wulgarny, w pełni uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę. Oczywistym jest również, że takie zachowanie pracownika może być uznane, nawet za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, I. J. (1) poprzez swoje zachowanie, powodowała napiętą atmosferę wśród pracowników, którzy wprost unikali jakiegokolwiek kontaktu z powódką. Pracownicy czuli się niekomfortowo w obecności powódki, która w sposób obraźliwy wypowiadała się o współpracownikach. Postępowanie powódki i sposób odnoszenia się do współpracowników, wielokrotnie stwarzało napięcia, sprzeczki oraz psuło atmosferę pracy, powódka nie przyjmowała żadnych słów krytyki pod swoim adresem, podważała kompetencje innych pracowników, jedynie własne postępowanie powódka uznawała jako słuszne. Innych pracowników powódka traktowała z nieukrywaną pogardą, zwłaszcza w stosunku do S. S. (1) i I. M. (1) powódka zachowywała się niedopuszczalnie. Zdaniem Sądu Rejonowego oczywistym jest, że nazywanie kogoś „downem” czy „kurwą” stanowi co najmniej ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i oczywistym jest, że nie mają tu żadnego znaczenia intencje powódki oraz to, że I. J. (1) przepraszała za swoje zachowanie. Powódka, w swoim mniemaniu, uważała, że jej uwagi są trafne i że ma pełne prawo wyrażać swoją opinię na każdy temat, w trakcie całego postępowania, powódka zdawała się nie zauważać winy w swoim zachowaniu i nie rozumiała, dlaczego pracodawca wypowiedział jej stosunek pracy, odczuwała jedynie głęboką krzywdę ze strony wszystkich współpracowników. Tymczasem – jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego – to powódka inicjowała sytuacje konfliktowe w (...), w wyniku czego współpracownicy wręcz unikali spotkań z powódką, oraz nie chcieli z nią współpracować. Ponadto, powódka nie przyjmowała żadnej krytyki, ze strony przełożonych, każde skierowane do I. J. (1) zdanie zwracające uwagę na najmniejszą nieprawidłowość w jej zachowaniu czy też w pracy, odbierane było przez nią jako personalny atak. Z uwagi na brak możliwości, jakiegokolwiek, współpracy z powódką, I. M. (1) został przeniesiony do pracy w innym pokoju niż powódka, S. S. (1) – która była notorycznie obrażana przez powódkę – unikała z nią nawet przypadkowego kontaktu. Sąd podkreślił również, iż zachowania powódki w stosunku do niektórych pracowników były znane również

tym osobom, których bezpośrednio nie dotknęły negatywne zachowania I. J. (vide zeznania świadka W. D.), co spowodowało niejako powszechną wiedzę w tym zakresie i obawy przed ewentualną współpracą.

Sąd Rejonowy również zwrócić uwagę na to, że G. S. wielokrotnie usiłował wpłynąć na zachowanie powódki, początkowo nie wyciągał negatywnych konsekwencji z zachowania powódki, dawał jej szanse na poprawę postępowania, sugerował jej zwrócenie się do lekarza, rozmawiał również z jej siostrą, aby wpłynęła na zachowanie powódki sugerując, że takie postępowanie powódki, będzie prowadziło do rozwiązania stosunku pracy. G. S. zeznał również, że rozważał również skierowanie powódki na psychologiczne badania, jednakże nie był pewien czy ma do tego uprawnienia wobec tego, że stanowisko powódki nie wymagało przeprowadzenia takich badań w ramach badań okresowych pracownika. W ocenie Sądu, pracodawca długo tolerował zachowanie powódki, dopiero ewidentny brak jakiegokolwiek poprawy ze strony powódki, spowodował nałożenie na nią kolejnych kar porządkowych, w postaci kary nagany. Zdaniem Sądu, wprowadzenie kary porządkowej, zostały nałożone na powódkę znacznie wcześniej (3 września 2015 roku i 21 stycznia 2016 roku), jednakże należy mieć na uwadze, że sama okoliczność nałożenia kar porządkowych, nie była bezpośrednią przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką. Fakt, że takie kary były nakładane, świadczy jednakże o tym, że zachowanie powódki nie było incydentalne, a stanowiło swoisty ciąg nagannego zachowania powódki, w trakcie okresu zatrudnienia.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, potwierdził prawdziwość zarzutu niewłaściwego zachowania powódki, względem współpracowników nieakceptowany z punktu widzenia przestrzegania w środowisku pracy zasad współzycia społecznego sprzyjających dobrej atmosferze. Z ustaleń Sądu poczynionych w niniejszej sprawie wynika, że postępowanie powódki stwarzało atmosferę napięcia w muzeum, ponadto powódka wprost obrażała innych pracowników pozwalając sobie na wiele niepochlebnych komentarzy. Także i rozmowy zmierzające do poprawy zachowania powódki przeprowadzone przez przełożonych, jak również pisemne kary porządkowe nie przyniosły oczekiwanego rezultatu i nie wpłynęły na poprawę jej zachowania. Poczynania powódki stały się przyczyną kłótni i skutkowały niechęcią pozostałych pracowników do podejmowania współpracy z powódką. Zwrócenie powódce uwagi na jej niestosowne zachowanie było odbierane przez nią jako atak i potęgowało u niej poczucie krzywdy. Postępowanie powódki nie miało charakteru przejściowego, a wobec faktu, że powódka nie rozumiała, na czym polega jej negatywne zachowanie Sąd stwierdził, że istniało duże prawdopodobieństwo, że zachowanie I. J. (1) nie uległoby zmianie i nadal obrażałaby innych pracowników, nie widząc w takim zachowaniu niczego niewłaściwego. Znamiennym jest również okoliczność, iż zachowania powódki w stosunku do współpracowników, jej konfliktowość były powszechnie znane i komentowane w zakładzie pracy, co wpływało nie tylko na ocenę I. J., jako pracownika, ale również niekomfortowe dla pozostałych zatrudnionych osób w szczególności tych wobec których działania powódki były wymierzone.

Zdaniem Sądu Rejonowego, przyczyny wskazane przez pracodawcę, były ujęte w sposób konkretny; ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika bowiem, że pracodawca wielokrotnie wcześniej, przeprowadzał rozmowy z I. J. (1), odnośnie do jej niewłaściwego zachowania, czego konkretyzacją były udzielane jej ostatecznie kary porządkowe. Wskazywanie przez powódkę na ogólnikowość, przyczyny wypowiedzenia, w zakresie naruszenia przez nią zasad współzycia społecznego, zdaniem Sądu jest całkowicie chybione i pozbawione podstaw. Biorąc pod uwagę powyższe, jak również to, że pomimo licznych interwencji pracodawcy, zmierzających ku poprawie zachowania powódki, nie zmieniła ona swojego postępowania, w ocenie Sądu, pozwany zasadnie rozwiązał z I. J. (1) stosunek pracy, jako że postawa powódki wskazywała, że dalsza współpraca z nią nie rokowała na przyszłość i uniemożliwiała dalsze jej zatrudnienie.

W konsekwencji powyższych rozważań Sąd I instancji uznał, iż powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, należało oddalić w całości jako bezzasadne, pozbawione podstaw faktycznych i prawnych.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98§1 kpc w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804)

Ponadto Sąd przyznał pełnomocnikowi powódki, ustanowionemu z urzędu kwotę 221,40 zł., tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej, świadczonej z urzędu wraz z należnym podatkiem od towarów i usług na podstawie §4 ust. 1 i 3 w zw. z §15 ust. 1 p. 1 obowiązującego na datę wniesienia pozwu rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej, świadczonej z urzędu przez radcę prawnego (Dz. U. poz. 1805), przyjmując stawkę na poziomie 180zł., jako połowy stawki minimalnej.

Z powyższym rozstrzygnięciem nie zgodziła się strona powodowa zaskarżając je w całości. Skarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie przepisu prawa materialnego a mianowicie przepisu art. 45 k.p. , poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, wskutek uznania, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę, jest uzasadnione i wskutek tego, nie przywrócenie powódki do pracy u strony pozwanej,

2. naruszenie przepisu postępowania, a mianowicie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

- dowolną i wybiórczą ocenę zeznań powódki, składanych w charakterze strony, poprzez uznanie ich za wiarygodne jedynie w ograniczonym zakresie, a mianowicie w części, w jakiej zeznania te są zbieżne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym, przez co nie zostało uwzględnione przez Sąd, iż zachowania powódki nie cechowało naruszanie zasad współżycia społecznego, lecz stanowiło on jedynie odpowiedź na zarzuty wobec osoby powódki, a ponadto było podejmowane w interesie zakładu pracy,

- przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów poprzez uznanie przez Sąd za udowodnione, iż powódka w obecności osób postronnych manifestowała swoje niezadowolenie z panujących warunków w pozwanym (...),

- sprzeczność ustaleń Sądu, przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów oraz dowolną ocenę zeznań świadków poprzez uznanie, iż powódka „notorycznie” naruszała zasady współżycia społecznego w miejscu pracy oraz, że powódka wyrażała dezaprobatę zachowania, ubioru, czy też wyglądu innych pracowników „notorycznie i w sposób wulgarny”, przy czym jednocześnie Sąd stwierdza, iż zachowania te miały miejsce „dość często”,

- przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów oraz zbyt dowolna ich ocena poprzez przyjęcie, że „postępowanie powódki nie miało charakteru przejściowego”, a ponadto, że „istniało duże prawdopodobieństwo, że zachowanie I. J. (1) nie uległoby zmianie i nadal obrażałoby innych pracowników,

- w konsekwencji powyższych zarzutów - sprzeczność istotnych ustaleń Sądu, z treścią, zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na przyjęciu, iż powódka notorycznie naruszała zasady współżycia społecznego w miejscu pracy, co w ocenie Sądu może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania w zakresie wyżej określonym - przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Ponadto skarżący wniósł o w zmianę rozstrzygnięcia Sądu I instancji w punkcie 2 wyroku, i nieobciążanie powódki kosztami zastępstwa procesowego na podstawie przepisu art. 102 k.p.c. oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, ewentualnie o zasądzenie od Skarbu Państwa na rzecz radcy prawnego ustanowionego z urzędu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu i oświadczam, że żądane koszty nie zostały zapłacone w całości, ani w części. Jednocześnie, z ostrożności procesowej, na wypadek nie uwzględnienia przez Sąd wniosków i zarzutów niniejszej apelacji, wniósł o nie obciążanie powódki kosztami postępowania II instancji z uwagi na sytuację powódki uniemożliwiającej jej zapłatę tychże kosztów.

W dniu 29 listopada 2017 roku pełnomocnik strony pozwanej złożył odpowiedź na apelację, wnosząc o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego, jest prawidłowy i znajduje oparcie, zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne, zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Przede wszystkim brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Zarzuty skarżącego, sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów, dokonaną przez ten Sąd, i jako takie, nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia, bowiem, ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Odmienna ocena, zebranego w sprawie materiału dowodowego, przedstawiona przez powódkę, a w zasadzie odmienne wnioski, wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Wypada w tym miejscu wskazać, iż dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., nie można poprzestać na stwierdzeniu, że dokonane ustalenia faktyczne są wadliwe. Niezbędne jest bowiem wskazanie konkretnych przyczyn, które dyskwalifikują postępowanie sądu, w zakresie ustaleń. Skarżący powinien zwłaszcza wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd, przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im taką moc przyznając (zob. postanowienie SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, Lex nr 52753, wyrok SN z dnia 6 lipca 2005 r., III CK 3/05, Lex nr 180925). Natomiast samo przeświadczenie skarżącego, iż zgromadzony w prawie materiał dowodowy, należało ocenić w odmienny sposób, co w efekcie skutkować

winno, dokonaniem odmiennych ustaleń faktycznych - nie może być uznane za wystarczające dla stwierdzenia naruszenia przez Sąd treści art. 233 § 1 k.p.c.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone wybrane fragmenty wypowiedzi świadków o treści korzystnej dla powódki. Jest to jednak potraktowanie, zebranego w sprawie materiału dowodowego, w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez powódkę. Fragmentaryczna ocena materiału, nie może dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny, zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz zachowań powódki. Te natomiast, jak wykazało niniejsze postępowanie, nie były prawidłowe. Przytoczenie, zatem w apelacji, części wypowiedzi świadków tj. I. M. (1), P. S. (1), S. S. (1), J. N. (2) J. L. (2), W. D. (2), D. S. (2) czy też G. S. (1) - jako mających potwierdzić okoliczność braku nagannych zachowań po stronie powódki nie mogły być w pełni wystarczające. Niezaprzeczalnie, z przytoczonych fragmentów, można byłoby odnieść wrażenia, że powódka nie była z nikim skonfliktowana, że dobrze układał się z nią współpraca a niedopuszczalnych zachowaniach wobec pracowników nie było. Jednak Sąd był zobligowany - co już podniesiono powyżej - do oceny całych zeznań wskazanych świadków, a nie tylko wybranych fragmentów, jak uczyniła to apelująca. Całościowa ocena, zebranego w sprawie materiału dowodowego, niestety dała inny obraz zachowań powódki. Wynika z nich, że powódkę obrażała innych pracowników, zwracała w sposób niekulturalny uwagę, nie kryła swego niezadowolenia co do zachowania czy też ubioru innych pracowników. Poprzez swoje zachowanie, powodowała napiętą atmosferę wśród pracowników, którzy wprost unikali jakiegokolwiek kontaktu z powódką. Pracownicy czuli się niekomfortowo w obecności powódki, która w sposób obraźliwy wypowiadała się o współpracownikach. Postępowanie powódki i sposób odnoszenia się do współpracowników, wielokrotnie stwarzało napięcia, sprzeczki oraz psuło atmosferę pracy, powódka nie przyjmowała żadnych słów krytyki pod swoim adresem, podważała kompetencje innych pracowników, jedynie własne postępowanie powódka uznawała jako słuszne. Innych pracowników powódka traktowała z nieukrywaną pogardą, zwłaszcza w stosunku do S. S. (1) i I. M. (1). Oznacza to, że powódka zachowywała się w sposób niedopuszczalny. A co za tym idzie pozwany był w pełni uprawniony do wypowiedzenia powódce stosunku pracy. Nie ma natomiast znaczenia - co eksponuje w apelacji skarżący - czy zachowania miały charakter stały, permanentny czy tylko co jakiś czas. Istotnym jest to - czemu powódka nawet nie zaprzeczała - że większości z podanych przez świadków zdarzeń miała faktycznie miejsce. To zaś oznacza, że użycie przez Sąd Rejonowy, zamiennie, słowa - dość często bądź - notorycznie , nie dyskwalifikuje ustaleń poczynionych w sprawie ustaleń. Wystarczy, że byłyby to pojedyncze zachowania to i tak nie powinny mieć one miejsca. Zatem problem nie tkwi w częstotliwości nagannych zachowań, a w fakcie, że miały one w ogóle miejsce. W tej sytuacji, żadną miarą nie może ostać się zarzut poczynienia błędnych ustaleń faktycznych. To, że Sąd meriti doszedł do odmiennych wniosków niż strona apelująca, nie czyni ich nieprawidłowymi. Skarżący przedstawił alternatywny stan faktyczny oraz własną ocenę dowodów. Jednak, dla skuteczności zarzutu naruszenia treści art. 233 § 1 k.p.c., należy podważyć prawidłowość, dokonanej przez sąd, oceny dowodów, wykazując, że jest ona wadliwa lub błędna w sposób, dyskwalifikujący dla sądu. Przy czym, ocena dowodów nie opiera się na ilościowym porównaniu przedstawionych przez świadków spostrzeżeń oraz wniosków, lecz na powiązaniu, ujawnionych w postępowaniu dowodowym, okoliczności w logiczną i, zgodną z zasadami doświadczenia życiowego, całość. W związku z tym, Sąd Rejonowy, doszedł do prawidłowych wniosków analizując całość zebranego w sprawie materiału dowodowego, że zachowania powódki z częścią współpracowników czy przełożonych nie układały się najlepiej. Pracownicy ci wskazywali na konkretne zachowania, gesty czy słowa. Powyższe natomiast zachowania powódki legły u podstaw sformułowanej przez pracodawcę w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę przyczynie.

Wbrew zarzutom apelacji, prawidłowe były także ustalenia Sądu Rejonowego, co do konkretności i zasadności przyczyny wypowiedzenia. Zauważyć należy, że wymóg wskazania konkretnej przyczyny, nie oznacza konieczności szczegółowego opisu faktów i zdarzeń, które stały się podstawą decyzji pracodawcy , a stopień konkretności powinien być adekwatny do rodzaju wykonywanej pracy przez pracownika i zajmowanego przez niego stanowiska. Gdy chodzi o wyjaśnienie, na czym ma polegać wymóg podania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, za instruktywną należy uznać wypowiedź Sądu Najwyższego sformułowaną w jednej z tez wyroku z dnia 11 stycznia 2011 roku (I PK 152/10). Zgodnie z zaprezentowanym tam zapatrywaniem, wymóg wskazania przez pracodawcę

konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg ten może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. Znajduje to swoje potwierdzenie również w innych rozstrzygnięciach Sądu Najwyższego. Przykładowo w wyroku z dnia 2 września 1998 r. (I PKN 315/98) przyjęto, że konkretność przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Z kolei w wyroku z dnia 26 maja 2000 r. (I PKN 670/99) Sąd Najwyższy uznał, że brak skonkretyzowania przyczyny (poprzestanie na ogólnym zarzucie sprzeniewierzenia funduszy firmy) uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie świadczy o wadliwości oświadczenia pracodawcy, jeżeli w inny sposób zapoznał on pracownika z tą przyczyną (wcześniejsze szczegółowe zapoznanie z zarzutem w oparciu o analizę dokumentów). W innym wyroku, zostało przedstawione stanowisko, zgodnie z którym wskazanie jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania do pracownika wystarczająco konkretyzuje tę przyczynę w kontekście znanych pracownikowi zarzutów, postawionych mu wcześniej przez pracodawcę. Jak wynika z akt sprawy, pracodawca, w oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy, odwołał się do nieprzestrzegania przez powódkę zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy, które to zachowanie miało miejsce w ciągu ostatniego roku zaś pomimo upomnień oraz wręczonej kary nagany nadal się powtarzało. W tej sytuacji trudno przypuszczać, że powódka nie wiedziała, w jakich okolicznościach i za jakie zachowania, powódka była karana. Trudno uznać, że powódka nie potrafiła powiązać przyczyny, wskazanej w wypowiedzeniu z okolicznościami, które miały miejsce w pozwanym zakładzie pracy. Jak już podniesiono powyżej, wskazanie przyczyny, nie musi być szczegółowe, w sytuacji, gdy pracownik, z innych okoliczności, jest w stanie wywieść, co doprowadziło do zakończenia współpracy przez pracodawcę. Zdaniem Sądu Okręgowego, tak podana przyczyna wypowiedzenia, był jasna i zrozumiała. Była również uzasadniona, ponieważ nie było żadnych wątpliwości, że powódka zarzucanych naruszeń dokonywała. W tej sytuacji nie sposób uznać, że, tak określona w wypowiedzeniu, przyczyna nie była uzasadniona, skoro określone naganne zachowania wobec innych pracowników, jak i pozwanego, miały miejsce, a powódka im nie zaprzeczała. Tym samym, pracodawca, określając przyczynę wypowiedzenia, poprzez odniesienie się do zasad współżycia społecznego, wypełnił dyspozycje art. 45 k.p.

Dodatkowo wskazać należy, że nie dyskwalifikuje decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy czy czyni ją błędna okoliczność, iż I. J. (1) była pracownikiem sumiennym i starannie wykonującym swoje obowiązki pracownicze na przestrzeni wielu lat pracy, że nie spotkała się zarzutem naruszenia zasad współżycia społecznego, że zdobyła nagrody i wyróżnienia czy też aktywnie uczestniczyła w sferze upowszechniania kultury. To, że powódka wcześniej była pracownikiem nienaganie wykonującym swoje obowiązki pracownicze czy też działała na rzecz pozwanego nie ma znaczenia dla niniejszej sprawy. Istotnym był ostatni okres pracy oraz zachowania interpersonalne. W żadnym wypadku u podstaw złożonego powódce wypowiedzenia nie legła przyczyna związana z poprawnością czy rzetelnością wykonywanych obowiązków. W tym zakresie, pracodawca żadnych zarzutów pod adresem powódki, nie miał i nie zostały one sformułowane w złożonym oświadczeniu. Dlatego też akcentowanie, w apelacji, powyższych okoliczności, było zbędnym, gdyż ta sfera aktywności zawodowej powódki, nie była w sprawie w ogóle analizowana. A co za tym idzie, nie było potrzeby przepisywania tym okolicznościom, aż atak dużego znaczenia, jak próbuje to robić skarżący.

Mając powyższe na uwadze, uznać należy, że żaden z zarzutów apelacji, dotyczących zarówno naruszenia przepisów postępowania - art. 233 § 1 k.p.c., jak i prawa materialnego - art. 45 § 1 k.p., nie okazał się uzasadniony.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż, prezentowana w apelacji, argumentacja jest chybiona. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Trafnie wywiódł, na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż złożone powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, było uzasadnione i zgodne z prawem. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie, w świetle zgromadzonego materiału dowodowego, było oczywiście uzasadnione.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

Odnosząc się do kwestii kosztów procesu, podnieść należy, iż zgodnie z art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis ten urzeczywistnia zasadę słuszności i stanowi wyłom w zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu.

Niesłuszność obciążania strony przegrywającej proces kosztami sądowymi, może wynikać z oceny całokształtu okoliczności sprawy, które uzasadniałyby odstępstwo od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Do tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty, związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego strony (tak np. SN w postanowieniu z dnia 14 stycznia 1974 roku, II CZ 223/73, LEX 7379).

W ocenie Sądu Okręgowego nie ma wątpliwości, że w sprawie nie miała zastosowania wskazana powyżej regulacja prawna. Zasadą w procesie cywilnym jest bowiem ponoszenie, przez stronę przegrywającą sprawę, finansowych skutków przegranej. Natomiast odstępstwo od powyższej zasady, winno mieć charakter wyjątkowy, uzasadniony szczególnymi okolicznościami konkretnej sprawy, podlegającymi ocenie własnej sądu rozstrzygającego.

Zdaniem Sądu Okręgowego, całkowicie uzasadnionym było obciążenie powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej, przede wszystkim dlatego, że przegrała on spór w całości. Zwrócić należy uwagę, że strona, występując do sądu z konkretnymi roszczeniami, winna liczyć się z ryzykiem poniesienia kosztów procesu, w przypadku niekorzystnego rozstrzygnięcia wszczętego przez nią sporu. We własnym interesie, wyznaczonym ostrożnością procesową na wypadek przegranej, strona ta - jeszcze przed wydaniem rozstrzygnięcia - powinna zatem wykazać, że zachodzą szczególne okoliczności usprawiedliwiające nie obciążanie jej kosztami. Powódka I. J. (1) tego nie uczyniła, zatem, w ocenie Sądu Okręgowego, zasadne było obciążenie jej przez Sąd Rejonowy obowiązkiem zwrotu stronie przeciwnej, poniesionych przez nią kosztów zastępstwa procesowego

Zauważyć należy, że powódka nie podjęła żadnych działań, dzięki którym mogłaby ograniczyć ujemne konsekwencje w zakresie obciążenia jej kosztami procesu, w przypadku przegranej. Strona powodowa nie powołała też w toku postępowania przed Sądem Rejonowym, żadnych okoliczności dotyczących jej sytuacji finansowej czy osobistej wskazujących, iż zachodzi przypadek szczególnie uzasadniony przemawiający za odstąpieniem od obciążania strony kosztami przegranego procesu. Nie może przy tym umknąć uwadze, że stroną powodową reprezentował zawodowy pełnomocnik, który winien czuwać nad prawidłowym i terminowym zgłaszaniem twierdzeń czy wniosków. Zgłoszenie przedmiotowego wniosku, na obecnym etapie postępowania, nie mogło zatem odnieść zamierzonego skutku procesowego. Zauważyć należy, że dopiero w złożonym środku odwoławczym, pełnomocnik powódki wskazuje, że otrzymuje ona jedynie świadczenie w postaci świadczenia rehabilitacyjnego w wysokości 1623,35 zł., że nie posiada żadnych innych źródeł utrzymania oraz, że samodzielnie prowadzi gospodarstwo domowe. Jednak skarżący nie podał już jaka część budżetu jest przeznaczana na utrzymanie powódki i stałe opłaty miesięczna. W związku z tym, nie jest możliwe ustalenie, jakimi funduszami, po dokonaniu wszystkich niezbędnych opłat czy wydatków, powódka faktycznie dysponuje. Jednak i tak zasadnicze znaczenie ma fakt, iż wszystkie te dane, przedstawione obecnie, winny zostać wykazane w postępowaniu rozpoznawczym, czyli do czasu zamknięcia rozprawy przez Sąd pierwszej instancji. Brak natomiast aktywności ze strony I. J. (1) czy też jej pełnomocnika, w zakresie wykazania trudnej sytuacji finansowej, spowodował, że Sąd Rejonowy, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, słusznie obciążył stronę przegrywającą spór, kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

Zatem obciążenie powódki kosztami procesu - w realiach konkretnej sprawy - było w pełni uzasadnione.

Z uwagi na powyższe - a w szczególności - na brak danych co do sytuacji materialnej powódki tj. wysokości środków pozostałych do dyspozycji po uregulowaniu niezbędnych miesięcznych opłat powoduje, że nie jest znana dokładana sytuacja materialna powódki. Ponadto zdaniem Sądu Okręgowego należna stronie przeciwnej kwota 120 złotych nie będzie nadmiernym obciążeniem dla jej budżetu domowego.

Dlatego też o kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. a także § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1804 ze zm.) uwzględniającym zmiany rozporządzenia, jakie obowiązują od 27 października 2016 roku.

Z kolei o kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu za II instancję, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie na podstawie § 2, § 4 oraz § 16 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 roku, poz. 1805 ze zm.), uwzględniając zgodnie z § 4 ust. 3 powołanego rozporządzenia stawkę należnego podatku od towarów i usług w wysokości 23%.

Przewodnicząca: Sędziowie:

E.W.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki