

Sygn. akt VPa 11/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lutego 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Andrzej Marek

Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński

SSO Jacek Wilga (spr.)

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 14 lutego 2013 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa W. B.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej Oddział w L.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

z dnia 20 listopada 2012 roku ***sygn. akt*** IV P 476/11

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, iż powództwo oddala, zasądając od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 875, 17 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania przed Sądem I instancji,

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 3083, 25 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 20 listopada 2012 roku Sąd Rejonowy w Legnicy przywrócił powoda W. B. do pracy u strony pozwanej (...) S.A. Oddział w L. na dotychczasowych warunkach pracy.

W uzasadnieniu wskazał z powołaniem się na treść art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (t. jedn.: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późn. zm.), zgodnie z którym pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę naruszyło ten przepis.

Podniósł jednak, iż wynikająca z tego przepisu, w wypadku gdy zakładowa organizacja związkowa odmawia udzielenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, gwarancja jego trwałości nie jest jednak nieograniczona. Mimo bowiem, iż odmowa taka w zasadzie nie podlega ocenie sądu pracy (por. uchwała SN z 11.09.1996 roku, IPZP 19/96) to jednak w określonych sytuacjach istnieje możliwość stosowania art. 8 kp i uznania, iż stanowi ona nadużycie prawa lub pozostaje w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego. Dotyczy to sytuacji, gdy objęty szczególną ochroną stosunku pracy działacz związkowy, który rażąco naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze, zamierza uniknąć konsekwencji swego nagannego postępowania, powołując się na brak zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem (por. wyrok SN z 17.09.1997r., IPKN 273/97, OSNP 1998/13/394).

W wyroku z 10.03.2011r. (II PK 241/10) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż oddalenie na podstawie art. 8 k.p. roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty narusza prawo - art. 32 ust. 1 ustawy z 1991r. o związkach zawodowych - może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa. Zachowanie pracownika w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., nie tylko musi stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, ale także cechować się szczególnymi cechami w płaszczyźnie podmiotowej lub przedmiotowej, pozwalającymi na ocenę, że przywrócenie do pracy pozostawałoby w sprzeczności z celem realizacji takiego roszczenia (wyrok SN z 26.03.1998r., I PKN 571/97, OSNP 1999 nr 5, poz. 168; wyroki SN: z 6.04.2006r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90, z 29.10.2007r., II PK 50/07 i z 16.01.1998r., I PKN 475/97, OSNAPiUS 1998, nr 23, poz. 683).

Ocena czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika i stopień winy, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy (por. wyrok SN z 27.10.2010r., II PK 21/10). Przyjmuje się że o ciężkim naruszeniu obowiązków stanowi wina umyślna lub rażące niedbalstwo w naruszeniu podstawowego obowiązku pracownika. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest postacią winy nieumyślnej której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczność i ostrożność w działaniu. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie naruszyć obowiązek pracowniczy lub co najmniej świadomie się na to godzi.

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony materiał dowodowy, nie wykazał, aby zachowanie powoda cechowało ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, uzasadniające zastosowanie art. 52 k.p. i rozwiązanie z nim stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym przy jednoczesnym braku zgody właściwej organizacji związkowej, której szczególną ochrona był objęty powód.

Wskazana przez stronę pozwaną przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powodem w istocie sprowadzała się jedynie do naruszenia – poprzez zaniechanie – obowiązku przestrzegania zasad współzycia społecznego i dbałości o dobro zakładu pracy przez powoda.

Ocenił Sąd Rejonowy, iż z zeznań świadków M. P., A. K., a w szczególności A. P. w sposób niebudzący wątpliwości wynika, że powód słysząc o planach zastraszenia - pobicia dyrektorów A. M. i M. N. - w żaden sposób nie dał mu do zrozumienia, że jest zainteresowany tymi planami, czy że chce w nich w jakikolwiek sposób uczestniczyć. A. P. już na etapie postępowania karnego przygotowawczego konsekwentnie zeznawał, że to on chciał, aby powód i A. K. przyłączyli się do jego planów pobicia dyrektorów i złożyli się na to zlecenie, jednakże oni nie podzielili jego planów i w żaden sposób nie partycypowali w kosztach realizacji zlecenia. Same zaś plany zastraszenia położonych nie były w zakładzie tajemnicą.

Nawet świadek A. M., zeznając w mniejszej sprawie, podał, że dochodziły go na ten temat „słuchy z korytarza”. A zatem, jak z powyższego wynika, A. P. szeroko i otwarcie wyrażał swoje niezadowolenie i mówił, że czas najwyższy coś

z tym zrobić. Mówił wprost o zastraszaniu czy pobiciu dyrektorów. W takim stanie rzeczy, nie sposób uznać, by takie „gadanie” jednego ze współpracowników miało wywrzeć na powodzie tak olbrzymie wrażenie, aby wymagać od niego powinności zawiadomienia organów ścigania, gdyż doniesienie mogło okazać się fałszywym oskarżeniem.

Postawiony powodowi zarzut, że nie zawiadamiając właściwych organów czy osób, doprowadził do zrealizowania przez współpracownika planów pobicia przełożonego, czym naruszył zasady współżycia społecznego oraz odpowiednie postanowienia Regulaminu pracy, nie jest zasadny. Powód mając na względzie możliwość realizacji planów A. P. postanowił ostrzec dyrektorów poprzez wysłanie do każdego z nich po cztery sms-y. Sms-y te miały za zadanie – w przekonaniu powoda – ostrzec dyrektorów przed groźącym im prawdopodobnym lecz nie do końca pewnym zdarzeniem. Tylko sami dyrektorzy odebrali ich treść jako groźby.

W ocenie Sądu Rejonowego, zachowanie powoda, który podjął decyzję o ostrzeżeniu dyrektorów, było obiektywnie właściwe w sytuacji, w jakiej się znalazł.

Powód zachował się tak, jak w danej chwili uznał za najbardziej wskazane i bezpieczne. Jego zachowanie nie stanowiło naruszenia zasad współżycia społecznego. Przeciwnie - mając na uwadze sytuację niepewności, w jakiej powód się znalazł, ocenić je należy jako działanie pozytywne, mające na celu spełnienie moralnego obowiązku ochrony życia i zdrowia innego człowieka. Powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych - nie zachował się bezprawnie, a w jego zachowaniu nie sposób dopatrzeć się winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Wręcz przeciwnie - w okolicznościach, w jakich się znalazł, jego zachowanie należy rozpatrywać w kategoriach próby udzielenia pomocy i uniknięcia negatywnych skutków.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, zdaniem Sądu Rejonowego, były okoliczności, na które uwagę zwracała strona pozwana, a mianowicie rozbieżności zeznań świadków w zakresie terminu zlecenia pobicia dyrektorów oraz terminu wpłaty zaliczki na wykonanie tego zlecenia. Jak wykazały zeznania świadków A. P., A. K. i powoda oraz protokoły ich przesłuchania w postępowaniu karnym, powód do 3.04.2011r., tj. do momentu wysłania ostatniego smsa ostrzegawczego dyrektorom, podejrzewał, że A. P. może zrealizować plany pobicia przełożonych, lecz po tej dacie - około połowy kwietnia 2011r., powoda uspokoiła wiadomość, że A. P. zaniechał swych planów. Informację taką przekazał mu A. K..

W takim stanie rzeczy, nie sposób uznać moment (termin) zlecenia pobicia –dyrektorów, jak i termin wpłacenia przez A. P. zaliczki na ten cel miały istotne znaczenie dla rozpoznania niniejszej sprawy, skoro powód nic już na ten temat nie wiedział, a ewentualne rozbieżności dotyczące tych terminów pojawiające się w zeznaniach świadków A. K. i A. P. złożonych przez nich w postępowaniu karnym oraz w niniejszym postępowaniu oraz w zeznaniach Ł. N. złożonych w postępowaniu karnym, mogłyby mieć wpływ co najwyżej na rozpoznanie sprawy karnej dotyczącej bezpośrednio pobicia A. M., a nie przedmiotowej sprawy.

Nie sposób było również przyjąć, zdaniem Sądu Rejonowego, co zarzucała strona pozwana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, że powód chciał lub godził się na wyrządzenie szkody majątkowej pracodawcy, gdyż godząc się na pobicie A. M. godził się też, że strona pozwana poniesie koszty jego nieobecności w pracy. Zarzut taki jest, w ocenie Sądu, zbyt daleko idący i nie ma żadnego potwierdzenia w przeprowadzonych dowodach. Powód bowiem w ogóle nie rozważał sprawy w takich kategoriach.

W świetle powyższych uwag, jak ocenił Sąd I instancji, skorzystanie przez powoda z prawa ochrony organizacji związkowej, jako członka zarządu podlegającego szczególnej ochronie, nie stanowi naruszenia (wykroczenia poza granice) zasad współżycia społecznego. Powód bowiem nie naruszył rażąco swoich podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie można mu również zarzucić, że poprzez objęcie ochroną związkową zamierza uniknąć konsekwencji swego naganego postępowania. Materiał dowodowy nie wykazał bowiem, aby zachowanie powoda było szczególnie naganne, aby cechowała je bezprawność oraz wysokie natężenie złej woli przejawiającej się w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

Oceniając zeznania powoda uznał Sąd Rejonowy, że zarówno te złożone w karnym postępowaniu (przygotowawczym i sądowym) oraz w rozpoznanej sprawie są konsekwentne i logiczne, a nadto znajdują potwierdzenie i uzupełnienie również w innych dowodach zgromadzonych w postępowaniu. Zarzuty postawione powodowi przez Prokuraturę Rejonową w G. w sprawie o sygn. 2 Ds. 353/12 na skutek zawiadomienia strony pozwanej, nie mają wpływu na rozstrzygnięcie w przedmiotowej sprawie.

Natomiast wbrew zarzutom powoda strona pozwana – w ocenie Sądu I instancji – wobec zajętego wyżej stanowiska zachowała termin do złożenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, określony w art. 52 § 2 k.p. Oficjalnie jako pracodawca dowiedziała się o okolicznościach stanowiących jej zdaniem podstawę do rozwiązania umowy o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym dopiero w dniu odczytania aktu oskarżenia, tj. 1.12.2011r. Wcześniej bowiem posiadała informacje z akt sprawy karnej, jednakże były to informacje dla niej jako pokrzywdzonego w sprawie i nie mogła ich ujawnić innym osobom, niebędącym stroną w postępowaniu karnym, w szczególności organizacji związkowej reprezentującej powoda, której zgoda była wymagana.

Objęcie powoda ochroną związkową było zasadne i nie naruszało zasad współzycia społecznego, o jakich mowa w art. 8 k.p. Strona pozwana natomiast nie respektując faktu, że powód jest chronionym członkiem organizacji związkowej i organizacja ta nie wyraziła zgody na rozwiązanie z nim stosunku pracy, stosunek ten rozwiązała naruszając przy tym obowiązujące przepisy prawa.

Powyższe uzasadniało roszczenie powoda. Przywracając powoda do pracy Sąd Rejonowy uznał, że jest ono możliwe i celowe. Stanowisko powoda nadal istnieje, a ocena pracy powoda pozwala uznać, że świadczenie przez niego pracy jest możliwe. Powód ma ponad 30 letni staż pracy u strony pozwanej. Przez ten okres nienagannie świadczył pracę, nie wchodził w konflikty z przełożonymi i współpracownikami, był sumiennym pracownikiem, zaangażowanym w obowiązki, dobrze ocenianym.

Wyrok powyższy zaskarżyła apelacją strona pozwana domagając się jego zmiany poprzez oddalenie roszczeń powoda w całości i zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania za obie instancje lub też ewentualnego uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Strona pozwana zarzuciła:

1) naruszenie przepisów prawa procesowego:

a) w postaci postanowienia art. 328 § 2 kpc, poprzez sporządzenie uzasadnienia zaskarżonego wyroku w sposób uniemożliwiający kontrolę dokonanych ustaleń faktycznych na skutek grupowego przywołania dowodów lub wskazania jako jeden dowód wielu kart,

b) art. 233 § 1 kpc, poprzez nietrafną ocenę wiarygodności osobowych środków dowodowych, dokonaną bez uwzględnienia:

1) różnic w zeznaniach A. K. i powoda, złożonych bezpośrednio po zatrzymaniu i w okresie późniejszym,

2) możliwości prozumienia A. K., A. P. i powoda co do treści składanych zeznań w okresie późniejszym,

3) zależności umożliwiającej kwalifikację prawnej czynności zarzuconego A. P. od treści zeznań A. K. i samego A. P.,

4-5) że A. P. przyznał się do podżegania do popełnienia przestępstwa pobicia, za co został skazany co winno mieć wpływ na ocenę wiarygodności jego zeznań,

6) że świadek A. P. był stroną w toczącym się równolegle procesie o przywrócenie do pracy i składając zeznania miał na względzie również jej rezultat,

7-8) że powodowi i A. K. postawiono zarzut składania fałszywych zeznań w postępowaniu karnym,

9) że jakiegokolwiek inne osoby poza powodem, A. P. i A. K. nie były informowane o wpłaceniu zaliczki na poczet pobicia, 10-13) że powód ukarany został karą upomnienia w okolicach dnia kiedy otrzymał informację co do wysokości zaliczki za pobicie dyrektorów, odczuł z tego powodu bardzo silne negatywne emocje, a sms-y wysyłał w oczekiwaniu na decyzję pracodawcy co do wniesionego sprzeciwu od nałożonej kary porządkowej, pozostając w tej sprawie w osobistym kontakcie z przewodniczącym swojej organizacji związkowej,

- art. 233 §1 kpc poprzez dokonanie sprzecznych z materiałem dowodowym ustaleń w rezultacie których przyjął Sąd Rejonowy, iż:

A. P. nigdy nie informował powoda w jaki sposób zamierza zastraszyć dyrektorów. Powód około 15 marca 2011 roku na temat tych planów nic nie wiedział. Na uzyskaną od A. K. informację, że wpłacił on A. P. zaliczkę na pobicie za siebie i powoda odpowiedział coś wymijającego, gdyż nie chciał być łączony ze sprawą. Powód obawiał się zemsty ze strony współpracownika. Około połowy kwietnia 2011 roku A. P. przekazał A. K., że jego plan nie wypalił, nie ma osoby, która miałaby się tego podjąć, a wiadomość ta została przekazana powodowi i go uspokoiła.

Kiedy w oparciu o zeznania powoda i A. K. złożone w toku postępowania przygotowawczego w dniu 5.06.2011 roku ustalić należało, że:

Powód w trzecim tygodniu marca 2011 roku wiedział nie tylko, że A. P. poszukuje współudziałowców finansowych, ale znał wyznaczoną cenę za pobicie jednego człowieka, a tym samym powinien zdawać sobie sprawę z tego, że musiało dojść do rozmów z potencjalnym wykonawcą zlecenia. Prosił A. K. o założenie za niego zaliczki lub przynajmniej twierdził, iż złożoną przez A. K. zaliczkę z nim rozliczy. Chciał być wobec kolegów lojalny. Nie chciał tracić zaufania kolegów. Dlatego wysyłał smsy anonimowo. O upadku planu pobicia dyrektora powód dowiedział się najprawdopodobniej w połowie maja 2011 roku i nie podejmował żadnych działań przez okres 1,5 miesiąca.

- art. 233 §1 kpc w zw. z art. 227 kpc przez pominięcie faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, wynikających z materiału dowodowego, a mianowicie:

1) że A. M. i M. N. nie mieli wpływu na wprowadzenie programu dobrowolnych odejść, a jego realizacja nie mogła stanowić podstawy do dokonywania samosądu na przełożonych,

2) że informacje o złej sytuacji w oddziale dotyczyły roku 2009 nie zaś 2011,

3-4) że szczególny stres jaki powód wiąże z otrzymaniem kary upomnienia może uzasadniać wątpliwości co do motywacji powoda przy wysyłaniu sms oraz ich enigmatyczną treść,

5) że w świetle zeznań A. K. z dnia 5.06.2011 roku i powoda z tego samego dnia złożonych w postępowaniu przygotowawczym uzasadniony wydaje się wniosek, iż nigdy między nimi, a A. P. nie padało kiedykolwiek stwierdzenie, iż ten ostatni ze swoich planów pobicia dyrektorów się wycofał, albo, że powód nie będzie uczestniczył w pokryciu jego kosztów,

6) powód należał do grupy osób wtajemniczonych w plany A. P.,

7) powód jako członek zarządu nie brał udziału w negocjacjach z dyrektorami oddziałów.

Naruszenie art. 227 poprzez uznanie za zbędne dla ustalenia istotnych faktów wniosku o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka N. i jego konfrontacji z A. P..

Skarżący zarzucił również naruszenie przepisów prawa materialnego w:

a) postaci art. 52 §1 pkt 1 kp w zw. z art. 100 kp poprzez błędne przyjęcie, iż:

1) zaniechanie obowiązku postrzegania zasad współżycia społecznego i dbałości o dobro zakładu pracy nie może stanowić ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,

2) nie doszło do rażącego naruszenia zasady wykazywania troski i podejmowania działań w celu ochrony zdrowia i życia podczas gdy:

- powód brał udział w rozmowach z A. K. i z porozumiewał się z A. P., dotyczących planów A. P. płatnego wynajęcia ludzi do pobicia A. M. i M. N.,

- powód - wobec A. K. i A. P. - nie oponował, co do współfinansowania zlecenia pobicia, zgodził się co najmniej na to, że A. K. „założył” za niego pieniądze na opłacanie zaliczki na poczet zlecenia,

- powód nie podjął żadnych działań w celu powstrzymania sprawcy od realizacji przestępnego zamiaru - zamiaru zlecenia pobicia A. M. i M. N., nie powiadomił innych osób, np. należących do związków zawodowych o niepokojącym zachowaniu A. P., nie zawiadomił drogą służbową osób ponad osobami zagrożonymi, nie zawiadomił organów ścigania,

- powód ostrzegając A. M. i M. N., zataił źródło zagrożenia, przez co uniemożliwił osobom zagrożonym podjęcie działań, które mogłyby powstrzymać sprawcę przed realizacją przestępczego zamiaru,

- zataił przy pierwszym przesłuchaniu przed organami ścigania swoją wiedzę co do tego, że A. P. planował zlecenie pobicia A. M.,

b) naruszenia art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w zw. z art. 8 kpc poprzez jego błędną wykładnię, tj. przyjęcie, że w niniejszej sprawie należy przywrócić powoda do pracy, bowiem powoływanie się przez powoda na szczególną ochronę jego stosunku pracy przed rozwiązaniem z racji sprawowania funkcji związkowych nie stanowi nadużycia prawa i zgodne jest z zasadami współżycia społecznego, w sytuacji opisanej w pkt. powyżej, gdy z okoliczności sprawy wynika, że:

1) zachowanie powoda rażąco naruszało zasadę współżycia społecznego, polegającą na obowiązku wykazywaniu troski i podejmowania działań w celu ochrony zdrowia i życia drugiego człowieka,

2) powód nie był aktywnym członkiem organizacji związkowej,

3) przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie pozostawały w jakimkolwiek związku i przynależnością powoda do organizacji związkowej lub jego działalnością w tej organizacji,

4) przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowych zasadach, będzie potwierdzeniem, że dopuszczalne jest zachowanie pracownika, polegające na bezczynności i tajeniu wiedzy o długotrwałym planowaniu popełnienia przestępstwa, skierowanego przeciwko zdrowiu współpracownika, nawet pomimo sprawowania funkcji we władzach związku zawodowego, czyli powołaniu do troski o relacje między pracownikami,

c) naruszenie art. 56 §1 kp przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że przepis ten ma zastosowanie w sprawie jako podstawa przywrócenia pracownika do pracy pomimo rażącego naruszenia przez powoda podstawowego obowiązku pracowniczego.

W odpowiedzi na apelację strony pozwanej powód wniósł o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy w zakresie niezbędnym do rozpoznania apelacji zważył co następuje:

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo zgromadził materiał dowodowy, jednak jego ocena powinna - zdaniem sądu odwoławczego – prowadzić do innych wniosków, aniżeli przyjęte przez Sąd I instancji.

W pierwszej kolejności należy się odnieść do zarzutu powoda dotyczącego naruszenia terminu do zastosowania przez pracodawcę trybu rozwiązania umowy o pracę określonego w przepisie art. 52 § 1 kp. Zgodnie z treścią art. 52 § 2 kp, rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, dopiero po ujawnieniu informacji o okolicznościach stanowiących podstawę do rozwiązania z powodem umowy o pracę na jawnej rozprawie w postępowaniu karnym, gdzie oskarżonymi byli sprawcy pobicia A. M., tj. odczytaniu aktu oskarżenia w dniu 1 grudnia 2011r. strona pozwana uzyskała informacje, które mogła powołać w uzasadnieniu wniosku skierowanego do organizacji związkowej (której powód był członkiem zarządu) o wyrażenie zgody na rozwiązanie z nim umowy o pracę, bez narażenia osób przekazujących te informacje na odpowiedzialność karną za przekazanie osobie trzeciej, nie będącej stroną postępowania karnego, informacji pochodzących z akt tego postępowania. Zgodnie z art. 241 § 1 k.k. kto bez zezwolenia rozpowszechnia publicznie wiadomości z postępowania przygotowawczego, zanim zostały ujawnione w postępowaniu sądowym podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Zatem osoby działające za pracodawcę bez narażenia się na zarzut popełnienia przestępstwa, nie mogły w czasie prowadzenia postępowania przygotowawczego – mimo posiadania określonej wiedzy - przekazać przedstawicielom związków zawodowych informacji o przyczynach rozwiązania z powodem stosunku pracy do czasu ujawnienia tych informacji w postępowaniu sądowym lub uzyskania zgody organu prowadzącego postępowanie przygotowawcze, a tym samym rozpocząć procedury rozwiązania z powodem stosunku pracy. Należy przy tym zaznaczyć, że w literaturze wskazuje się, że za moment „ujawnienia” informacji w postępowaniu sądowym przyjmuje się chwilę otwarcia rozprawy głównej. Dopiero bowiem rozprawy sądowe są publiczne i jawne (art. 355-357 k.p.k.). Tym samym nie są uzasadnione twierdzenia powoda, stosownie do których pozwany mógł rozpocząć procedurę rozwiązywania z powodem stosunku pracy już z chwilą przekazania do sądu aktu oskarżenia, a tym bardziej w chwili zapoznania się z materiałami postępowania przygotowawczego lub w czerwcu 2011r. Skoro pozwany - pomimo kilkukrotnych starań - nie uzyskał zgody organu prowadzącego postępowanie przygotowawcze na ujawnienie zebranych w jego toku informacji, to termin wskazany w przepisie art. 52 § 2 kp rozpoczął swój bieg w dniu otwarcia rozprawy głównej (1 grudnia 2012r.), a tym samym oświadczenie o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy doręczone mu w dniu 16 grudnia 2011r. dotarło do niego przed upływem terminu określonego w tym przepisie.

W oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca jako przyczynę swojej decyzji wskazał ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych:

- a. obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego (§ 3 ust. 8 Regulaminu pracy w zw. z art. 100 § 2 pkt 6 k.p.),
- b. obowiązku dbania o dobro zakładu pracy (§ 3 ust. 6 Regulaminu pracy w zw. z art. 100 § 2 pkt 4 k.p.),
- c. a wobec powyższych zarzutów - także obowiązku przestrzegania Regulaminu pracy (§ 3 ust. 1 Regulaminu Pracy w zw. z art. 100 § 2 pkt 2 k.p. oraz § 4 ust. 12 Regulaminu Pracy).

Strona pozwana w uzasadnieniu w/w oświadczenia wskazała, że powód od marca 2011 roku wiedział o tym, że A. P. dąży do zlecenia komuś pobicia A. M. i M. N., będących przełożonymi powoda. A. P. proponował powodowi udział w tym „zleceniu”. Pozwany pracodawca zarzucił, że powód posiadając powyższe informacje nie zawiadomił o planowanym przestępstwie organów ścigania, pracodawcy, bezpośredniego przełożonego ani osób, których życie i zdrowie znajdowało się w niebezpieczeństwie i zaniechanie to przyczyniło się do tego, że w dniu 3 czerwca 2011 roku A. M. został dotkliwie pobity przez osoby nakłonione do tego przez A. P..

Sąd Rejonowy uznał, iż zgromadzony materiał dowodowy nie wykazał, aby zachowanie powoda cechowało ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniające zastosowanie art. 52 kp i rozwiązanie z nim stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym przy jednoczesnym braku zgody właściwej organizacji związkowej, której szczególną ochroną powód był objęty.

W czasie w którym oceniał, iż istnieje realne zagrożenie dla dyrektora A. M. i M. N. powód wysłał do nich ostrzegawcze sms-y. Jego zachowanie było w danej sytuacji obiektywnie właściwe i nie stanowiło naruszenia zasad współżycia

społecznego. Nie zachował się bezprawnie, w jego zachowaniu nie sposób było się dopatrzeć winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Później zaś wobec informacji, że A. P. zaniechał swych planów zwolniony był z podejmowania jakichkolwiek działań zmierzających do ochrony zagrożonych wcześniej przełożonych.

Tej oceny Sąd Okręgowy nie podzielił.

Przepis art. 100 § 2 kp zawierający katalog przykładowych obowiązków które pracownik obowiązany jest w szczególności przestrzegać wskazuje m.in. na obowiązek przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, dbania o dobro zakładu pracy, ochronę jego mienia oraz na obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

W świetle zgromadzonych w sprawie dowodów, Sąd II instancji uznał za uzasadnione wskazane w treści apelacji strony pozwanej zarzuty dotyczące nie rozważenia przez Sąd Rejonowy treści dopuszczonych jako dowody w sprawie dokumentów, z akt postępowania przygotowawczego (protokołów przesłuchań A. K., W. B. i A. P., Ł. N.) przy ocenie wiarygodności innych dowodów, zebranych w niniejszej sprawie oraz dokonania ustaleń wyłącznie w oparciu o zeznania złożone w postępowaniu toczącym się w niniejszej sprawie bez uwzględnienia licznych sprzeczności w porównaniu z zeznaniami składanymi w dniach 5-7.06.2011r. w postępowaniu przygotowawczym.

Sąd I instancji słusznie kierował się zasadą bezpośredniości w przeprowadzeniu dowodów (art. 235 § 1 kpc), tj. mimo dostępu do protokołów przesłuchania w szczególności: A. K., W. B. A. P. znajdujących się w aktach postępowania przygotowawczego prowadzonego przez Prokuraturę Rejonową w L. ponownie w toku niniejszego postępowania, przeprowadził dowód z ich przesłuchania, jednakże - co słusznie zarzuciła strona pozwana - nie dokonał analizy i porównania treści tychże zeznań, które zawierają wiele sprzeczności co do faktów mających zasadnicze znaczenie dla oceny postępowania powoda W. B.. Sąd Rejonowy w żaden sposób nie odniósł się do sprzeczności zawartych w tych zeznaniach, a z treści ustaleń faktycznych wskazanych w uzasadnieniu wyroku wynika, że uznał za w pełni wiarygodne wyłącznie zeznania złożone w niniejszym postępowaniu. Mając na względzie całokształt zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, treść przesłuchania powoda i zeznań świadków A. P. oraz A. K. w toku niniejszego postępowania należało uznać za wiarygodną jedynie częściowo, tj. w zakresie w jakim jest ona zgodna z treścią ich zeznań złożonych w toku postępowania przygotowawczego, bezpośrednio po zdarzeniu (pobicie A. M.), zaś różnice i sprzeczności zawarte w treści przesłuchania przeprowadzonego ponad rok później w toku postępowania sądowego należało ocenić jako przyjętą przez powoda linię obrony. A. K. pozostający w takiej samej sytuacji prawnej co powód również zainteresowany był złożeniem zeznań stawiających go w korzystnej sytuacji. Podkreślić należy, że przesłuchania w trakcie rozpoznawanej sprawy, poza faktem upływu czasu były przeprowadzone w zasadniczo innych okolicznościach niż przesłuchanie w toku postępowania przygotowawczego, kiedy to zarówno powód, jak i świadek W. B. zeznawali w warunkach braku możliwości porozumienia między sobą i z innymi osobami, w obliczu grożącej im odpowiedzialności karnej za przestępstwo oraz pozostając w stosunku pracy ze stroną pozwaną. W dacie przesłuchania przed Sądem I instancji sytuacja była zgoła odmienna. Świadomość braku postawienia zarzutu popełnienia przestępstwa, skierowanie tegoż zarzutu wyłącznie przeciwko A. P. i bezpośrednim sprawcom pobicia, a także rozwiązanie stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym zarówno z powodem jak i świadkiem A. K. wpłynęły na odmienną, a często sprzeczną z poprzednimi zeznaniami (z postępowania przygotowawczego) treść przesłuchania w niniejszym postępowaniu. Wątpliwości co do wiarygodności zeznań złożonych przed Sądem I instancji budzi fakt, iż zawierają one więcej szczegółów niż te złożone bezpośrednio po zdarzeniu (zasady doświadczenia życiowego wskazują na tendencję odwrotną – zacieranie się szczegółów zdarzeń w pamięci). Sąd Okręgowy dokonując oceny zasadności roszczenia będącego przedmiotem niniejszego postępowania oparł się zatem jedynie częściowo na przesłuchaniu powoda i zeznaniach świadków A. K. i A. P. przeprowadzonych w jego toku, tj. przyjmując je za wiarygodne w kształcie uwzględniającym różnice i sprzeczności z zeznaniami złożonymi w toku postępowania przygotowawczego z pierwszeństwem dla zeznań złożonych w postępowaniu przygotowawczym. Tym samym uznał, że powód miał świadomość, iż A. P. nie zaniechał w marcu 2011 roku realizacji planu pobicia dyrektorów. O planach tych aktualnych przynajmniej (według twierdzeń powoda z 5.06.2011 roku) do połowy maja wiedział z rozmów z A. K., przeprowadzanych przez okres co najmniej miesiąca, począwszy od połowy marca, a z nie rzucanych luźno uwag w obecności innych osób, że z zachowania powoda i treści jego wypowiedzi wynikała postawa przynajmniej aprobująca

wobec planów pobicia. Powód nie podjął żadnych skutecznych działań wobec A. P., nakierowanych na powstrzymanie go, odwiedzenie od pomysłu zlecenia pobicia. Powód od A. K. posiadał bardzo dużą wiedzę o stopniu determinacji A. P., wiedział o wpłaceniu zaliczki, o wysokości ceny za pobicie, a tym samym, musiał, a co najmniej powinien zdawać sobie sprawę z tego, że musiało już dojść do rozmów z potencjalnymi wykonawcami zlecenia. W ocenie Sądu Okręgowego - swoim zachowaniem powód dawał A. P. poczucie, że przynajmniej nie sprzeciwia się jego działaniu skoro zachowywał uzyskiwane informacje przez cały okres, nie oponował przed dalszym informowaniem go o szczegółach „zlecenia”, nie sprzeciwiał się zamiarom, o których był informowany, nie informował, że nie będzie w tym brał udziału, Nie zaprzeczał też wprost, że nie będzie partycypował w kosztach. W każdym razie z całokształtu zeznań powoda i świadków złożonych w postępowaniu przygotowawczym wynika, w przekonaniu Sądu Okręgowego, że powód co najmniej milcząco akceptował, a nawet w pewien sposób wspierał zamiar pobicia pracownika strony pozwanej.

Z tych względów Sąd uznał, że po stronie pracodawcy istniały jak najbardziej uzasadnione podstawy do zastosowania trybu rozwiązania umowy o pracę w oparciu o treść przepisu art. 52 § 1 pkt 1 kp. Niewątpliwie swoim zachowaniem powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wymienionych w art. 100 § 2 kp, tj. przestrzegania zasad współżycia społecznego (konkretnie zasady ochrony zdrowia i życia ludzkiego) oraz dbałości o dobro zakładu pracy. Podkreślić należy, że do naruszenia takiego obowiązku może dojść zarówno poprzez działanie, jak i zaniechanie pracownika. Naruszenie tych obowiązków nastąpiło poprzez zaniechanie W. B. powiadomienia o zamiarze pobicia współpracownika.

W okolicznościach niniejszej sprawy w ocenie sądu okręgowego są podstawy do tego aby zachowaniu powoda naruszającemu podstawowe (wskazane wyżej) obowiązki pracownicze przypisać winę umyślną w formie zamiaru ewentualnego. Powód bowiem co najmniej godził się z tym, że dojdzie do pobicia dyrektorów, a zatem godził się z możliwością wystąpienia negatywnego skutku w postaci realizacji zamiaru A. P.. W każdym razie z pewnością jego zaniechaniu można przypisać cechy rażącego niedbalstwa, tj. zachowania jaskrawo sprzecznego z porządkiem prawnym ocenianego według określonego wzorca – w niniejszej sprawie wzorca pracownika, który nie tylko prawidłowo (sumiennie) wykonuje swoje obowiązki na danym stanowisku pracy, ale także pracownika, który przestrzega w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego - w niniejszej sprawie zasady ochrony zdrowia i życia współpracowników, w tym również takich, z którymi dana osoba pozostaje w konflikcie. Powód przy zachowaniu minimum staranności powinien ocenić, że działania A. P. zostaną zrealizowane i podjąć działania w celu zapobieżenia ich realizacji (zawiadomić Policję, czy nawet – z racji pełnionych funkcji w organizacji związkowej - członków związku zawodowego o zamiarze pobicia dyrektorów), czego skutecznie nie uczynił.

Oceny tej w przekonaniu Sądu Okręgowego nie zmienia niesporny w sprawie fakt wysłania 4 sms-ów o treści, w przekonaniu powoda, ostrzegającej o niebezpieczeństwie.

Poza sporem pozostaje okoliczność, iż w czasie ich wysyłania (przełom marca i kwietnia 2011 roku) powodowi znane było zagrożenie i jego źródło. Zagrożenie to ocenił jako realne skoro zdecydował się na wysłanie ostrzeżeń. Mając wiedzę o zagrożeniu mógł podjąć środki, które pozwalałyby skutecznie mu zapobiec. Świadomie jednak nie podjął takich działań. Wysłane przez niego sms-y takiego skutku odnieść nie mogły. Nie wskazując bowiem źródła niebezpieczeństwa nie pozwalały na jego uniknięcie. Ich treść budzić mogła również wątpliwości co do rzeczywistych zamiarów nadawcy.

Powód co do braku skuteczności przekazywanych „ostrzeżeń” musiał mieć świadomość. Musiał się przynajmniej godzić, iż nie będą one efektywne, a groźby, mimo ich wysłania, zostaną skutecznie zrealizowane. Jeżeli zaś wierzył w pozytywny skutek „ostrzeżeń” to wiara ta w okolicznościach sprawy nie była niczym uzasadniona. Podjęte przez powoda działania w żaden sposób nie mogą być uznane za odpowiednie do sytuacji, w której istniało, a powód był tego świadomy, przynajmniej zagrożenia zdrowia. Tym bardziej, iż możliwe było podjęcie środków dalej idących i skuteczniejszych. Byłyby one znacznie bardziej adekwatne do sytuacji, w której powód się znalazł. Tymczasem powód kierując się fałszywą lojalnością wobec kolegi zaniechał ich podjęcia licząc się z tym, iż jego przełożony może zostać pobity. Dorosły, doświadczony życiowo człowiek nie mógł zasadnie przypuszczać, iż przekazane ostrzeżenia będą wystarczające do uniknięcia grożącego niebezpieczeństwa.

W ocenie Sądu Okręgowego podjęcie przez powoda świadomie niewystarczających środków w celu zapobieżenia pobicia – nie pozbawiało jego działania przymiotu – przynajmniej rażącego niedbalstwa.

Na winę powoda wskazuje również fakt zaniechania już jakichkolwiek – działań ostrzegawczych w okresie późniejszym tj. do połowy maja 2011 roku kiedy to dopiero dowiedział się – i to według jego twierdzeń z dnia 5 czerwca 2011 roku z postępowania przygotowawczego – że zagrożenie minęło.

Mając powyższe na uwadze, w rezultacie uznania, że istniały podstawy do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, należało ocenić zasadność roszczenia W. B. o przywrócenie do pracy. Bezspornie powód – jako członek zarządu organizacji związkowej – formalnie był osobą objętą szczególną ochroną związkową, o jakiej mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Przepis ten stanowi, że pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Niesporny jest również fakt, że organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Rozwiązanie tej umowy naruszało zatem przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Jednakże, w ocenie Sądu II instancji, powyższe nie czyniło żądania powoda zasadnym, a to ze względu na dyrektywy zawarte w treści art. 8 kp. Przepis ten stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Szczególna ochrona stosunku pracy działaczy związkowych nie jest celem samym w sobie i nie może być wykorzystywana w sposób dowolny, ale służyć powinna ochronie działaczy związkowych przed ponoszeniem ujemnych następstw z powodu wykonywanych przez nich funkcji związkowych (art. 32 w zw. z art. 3 ustawy o związkach zawodowych). W konkretnej sytuacji faktycznej może się okazać, że korzystanie z tego prawa oznaczałoby naruszenie (wykroczenie poza granice) zasad współżycia społecznego. Dotyczy to w szczególności także sytuacji, gdy objęty szczególną ochroną stosunku pracy działacz związkowy, który rażąco naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze, zamierza uniknąć konsekwencji swego nagannego postępowania, powołując się na brak zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem (por. wyrok SN z dnia 17 września 1997 roku, I PKN 273/97, OSNP 1998/13/394). W wyroku z dnia 10 marca 2011r. [II PK 241/10, LEX nr 817524] Sąd Najwyższy orzekł, iż oddalenie na podstawie art. 8 kp roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika "podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty narusza prawo (art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych) może mieć miejsce tylko wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa. W ocenie Sądu Najwyższego, zachowanie pracownika w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 kp nie tylko musi stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, ale także cechować się szczególnymi cechami w płaszczyźnie podmiotowej lub przedmiotowej, pozwalającymi na ocenę, że przywrócenie do pracy pozostawałoby w sprzeczności z celem realizacji takiego roszczenia (wyrok SN z dnia 26 marca 1998 roku, I PKN 571/97, OSNP 1999 nr 5, poz. 168). Zdaniem Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie istniały przesłanki do uznania, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda uzasadniało ocenę, że uwzględnienie jego roszczenia o przywrócenie do pracy pozostawałoby w sprzeczności z celem realizacji takiego roszczenia. Podkreślić należy, że zachowanie powoda rażąco naruszało zasadę współżycia społecznego polegającą na obowiązku wykazywania troski i podejmowania działań w celu ochrony zdrowia i życia drugiego człowieka. Natomiast brak zgody związku zawodowego na rozwiązanie umowy o pracę z powodem, na którą powód się powoływał, był – w ocenie Sądu Okręgowego – sprzeczny z zasadami współżycia społecznego i stanowił nadużycie wolności związkowej w sytuacji, w której o zamierzonym pobiciu współpracownika powód nie powiadomił nikogo, a od osoby będącej członkiem zarządu związku zawodowego ze względu na pełnione funkcje wymaga się więcej niż od zwykłego pracownika. Podkreślić należy, że związek zawodowy jest organizacją pracowniczą powołaną do reprezentowania i obrony praw, interesów zawodowych i socjalnych pracowników. Swoim zachowaniem (zaniechaniem) powód z pewnością powyższych celów nie realizował. Poza tym zwrócić należy uwagę, że celem ochrony przewidzianej w treści art. 32 ustawy o związkach zawodowych jest w szczególności uchronienie działacza związkowego od negatywnych konsekwencji jego działań

podejmowanych w związku z przynależnością do tej organizacji lub z jego działalnością w tej organizacji. Taka sytuacja nie miała miejsca w przypadku powoda. Z tych względów powództwo W. B. było niezasadne.

Sąd nie znalazł także podstaw do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania. Wprawdzie w sytuacji, gdy wybrane przez pracownika (...) roszczenie o przywrócenie do pracy zostanie uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.), sąd pracy może zasądzić odszkodowanie na podstawie art. 477¹ k.p.c. tj. jest to uprawnienie Sądu, z którego nie musi skorzystać (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 stycznia 2008r., II PK 124/07). Sąd Okręgowy wziął w tym zakresie pod uwagę szczególnie naganne zachowanie powoda, rodzaj naruszonego przez niego obowiązku pracowniczego (brak dbałości o zdrowie i życie człowieka) oraz przynależność do organu zarządzającego związku zawodowego, co powinno wiązać się nie tylko z określonymi uprawnieniami ale także dodatkowymi obowiązkami wobec współpracowników dla których – wobec stosowania do działacza związkowego wyższego miernika staranności - powinien być wzorem.

Z tych względów uwzględniając apelację strony pozwanej na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił Sąd Okręgowy zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 857,10zł tytułem zwrotu kosztów procesu przed Sądem I instancji. Orzekając o kosztach procesu Sąd opierał się na treści przepisów art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu mając na względzie spis kosztów przedstawiony przez stronę pozwaną na rozprawie w dniu 21 listopada 2012r. (k. 313). Na zasądzoną kwotę składa się: wynagrodzenie radcy prawnego – 60zł, zwrot wydatków poniesionych przez stronę (opłaty za odpisy protokołów z rozpraw – 35zł), zwrot kosztów dojazdów pełnomocnika na rozprawy – 719,50zł (zgodnie z uchwałą SN z dnia 12 czerwca 2012r., III PZP 4/12) oraz zwrot kosztów korespondencji pocztowej – 42,60zł. Sąd nie uwzględnił roszczenia o zasądzenie wynagrodzenia pełnomocnika w stawce wyższej niż minimalna mając na względzie niezbędny nakład pracy pełnomocnika, charakter sprawy i wkład pracy pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia. Nie uwzględniono również kosztu poniesionej opłaty skarbowej uiszczonej od pełnomocnictwa, gdyż zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 1 ppkt f ustawy z dnia 16 listopada 2006r. o opłacie skarbowej złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa w sprawach zatrudnienia nie podlega opłacie skarbowej.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 i § 12 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu mając na względzie spis kosztów przedstawiony przez stronę pozwaną na rozprawie w dniu 14 lutego 2013r. Na zasądzoną kwotę 3 083, 25 zł składa się: wynagrodzenie radcy prawnego – 60zł, zwrot kosztów dojazdu pełnomocnika na rozprawę – 79,15zł oraz zwrot kosztów korespondencji pocztowej – 4,10zł oraz zwrot opłaty za apelację – 2 940 zł.