

Sygn. akt VIII Pa 154/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 stycznia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jacek Chaciński

Sędziowie: SO Jadwiga Szumielewicz

SO Danuta Dadej –Więsyk (spr.)

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 stycznia 2017 r. w L.

sprawy z powództwa M. M. (1)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w B.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 25 maja 2016 r., sygn. akt VII P 495/15

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I, II, IV w ten sposób, że powództwo oddala i nie obciąża powoda M. M. (1) kosztami procesu za pierwszą instancję;

II. nie obciąża powoda M. M. (1) kosztami postępowania za drugą instancję.

Sygn. akt VIII Pa 154/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 25 maja 2016 roku Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie przywrócił powoda M. M. (2) do pracy w pozwanej (...) Spółce Akcyjnej w B. na warunkach pracy i płacy obowiązujących strony przed dniem 1 listopada 2015 roku; zasądził od L. (...) (...) w B. na rzecz M. M. (1) kwotę 3725,34 (trzy tysiące siedemset dwadzieścia pięć złotych, trzydzieści cztery grosze) złotych brutto, tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, płatne po podjęciu pracy; oddalił powództwo w pozostałej części; zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu; przejął na rachunek Skarbu Państwa brakującą opłatę sądową od pozwu oraz wydatki procesu.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach prawnych.

Powód M. M. (1) był zatrudniony u pozwanego począwszy od 9 stycznia 2006 roku, ostatnio na podstawie umowy na czas nieokreślony jako pracownik robotniczy na powierzchni. Z tego tytułu osiągał miesięczne wynagrodzenie brutto wyliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w kwocie 3 725,34 zł (akta osobowe powoda część B: umowy o pracę wraz z aneksem k. 15, k. 26, k. 47, k. 55, k. 79, zaświadczenie k.n.).

Powód był przeciętnym pracownikiem, wykonywał pracę tak jak każdy. Zdarzało się, że popełniał błędy. Przełożeni zgłaszali uwagi, co do pracy powoda. Premie uznaniowe otrzymywał poniżej przeciętnych premii w oddziale. Nie był jednak karany porządkowo.

W 2013 roku powód był nieobecny w pracy z uwagi na krótkotrwałe absencje chorobowe w dniach:

- 20-22 luty 2013 roku;
- 11-14 kwiecień 2013 roku;
- 14-14 czerwiec 2013 roku;
- 25-29 listopad 2013 roku (zaświadczenia lekarskie k. 43).

Z kolei w 2014 roku powód w okresie od 09 lipca 2014 roku do 04 stycznia 2015 roku był długotrwałe niezdolny do pracy w związku z czym miał wystawiane kolejne zaświadczenia lekarskie. Niezdolność do pracy powstała na skutek zdarzenia mającego miejsce w pracy. Powód wówczas doznał (...), w związku z czym był hospitalizowany przez 3 dni, a następnie kontynuował leczenie w poradniach lekarskich. Powyższe zdarzenie nie zostało uznane za wypadek przy pracy

Powód pracował przy segregacji materiałów i załadunku. Zwykle pracował w 4-5 osobowych brygadach, choć zdarzało się też w 2 osobowych. Przełożeni powoda ciągle występowali do pracodawcy o zwiększenie zatrudnienia przy segregacji. Jakakolwiek absencja pracownika powodowała utrudnienia, że praca nie była wykonywana albo była wykonywana w późniejszym terminie. Gdy pracownika nie było w pracy na jego miejsce – jeżeli zachodziła taka potrzeba i było to możliwe – był przesuwany inny pracownik lub sztygar zmianowy, ewentualnie czynności te wykonywane były innego dnia. Bywało też, że brygada pracowała w okrojonym zespole. Powód uprzedzał przełożonego, że w związku ze zdarzeniem z dnia (...) roku jego nieobecność może być długotrwała i trwać nawet do 6 miesięcy, z czym przełożeni liczyli się. W czasie tej nieobecności na miejsce powoda nie został zatrudniony inny pracownik, ani nie doszło do żadnych przesunięć kadrowych. Prace były wykonywane w mniejszym składzie pracowniczym. Pracodawca nie miał praktyki zatrudniania pracowników na zastępstwo, gdy nieobecny pracownik przebywał na zasiłku chorobowym. Dopiero, gdy pracownik przechodził na świadczenie rehabilitacyjne uzupełniane były braki kadrowe.

Powoda nigdy nie informowano, że występują jakiegokolwiek problemy z tym, że w czasie jego nieobecności inny pracownik musi go zastępować (zeznania powoda k. 47v, 113-113v).

W dniu 08 lipca 2015 roku pozwany pracodawca wręczył powodowi pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę zwolnienia pozwany wskazał brak dyspozycyjności pracownika przekładający się na jego niską przydatność zawodową w związku z częstymi nieobecnościami w pracy spowodowanymi powtarzającymi się absencjami chorobowymi w 2013 i 2014 roku, niesumienność i niesamodzielność podczas wykonywanych zadań, która przyczyniła się do utraty zaufania, brak dbałości o realizowane zadania, co utrudnia uzyskiwanie planowanych efektów pracy oraz bierna postawa podczas pracy przekładająca się bezpośrednio na wysokość uzyskiwanych premii uznaniowych. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 1 listopada 2015 roku. W dniu 2 listopada 2015 roku pozwany pracodawca wystawił powodowi świadectwo pracy (akta osobowe powoda: wypowiedzenie k. 96, świadectwo pracy k. 106).

Przytoczony wyżej stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów w postaci akt osobowych, dokumentacji medycznej.

Ustaień faktycznych dokonano także w oparciu o zeznania powoda i świadków: H. K. (k. 66v-67v), T. K. (k. 67v-68v), L. S. (k. 68v-69), R. Ś. (k. 112), R. W. (k. 113). Zeznania tych świadków Sąd obdarzył wiarą w całości. Sąd Rejonowy pominął okoliczności dotyczące zarzutów o braku dyscypliny powoda w pracy oraz możliwości świadczenia pracy pod

wpływem alkoholu, gdyż postępowanie sądowe zainicjowane przez pracownika na skutek odwołania od zwolnienia z pracy może się toczyć jedynie w granicach zarzutów wskazanych w piśmie rozwiązującym stosunek pracy.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy uznał, iż wniesione powództwo zasługiwało na uwzględnienie w części.

Sąd I instancji podkreślił, iż powodowi na uzasadnienie wypowiedzenia wskazano dwie grupy przyczyn zwolnienia z pracy. Pierwsza przyczyna nawiązywała do jego usprawiedliwionych nieobecności rozumianych przez pracodawcę jako brak dyspozycyjności przekładający się na niską przydatność zawodową M. M. (1), zaś pozwany zarzucił następnie pracownikowi niesumienność i niesamodzielność podczas wykonywanych zadań, która przyczyniła się do utraty zaufania, brak dbałości o realizowane zadania, co utrudnia uzyskiwanie planowanych efektów pracy oraz bierną postawę podczas pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że wręczone powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało sporządzone na piśmie oraz zawiera klauzulę o sposobie i terminie odwołania od decyzji personalnej, a także zawiera przyczynę zwolnienia z pracy (art. 30 § 3-5 k.p.). Podkreślił, iż

zgodnie z art. 30 § 4 k.p. wypowiedzenie umowy o pracę powinno zawierać przyczynę uzasadniającą to wypowiedzenie. Jak wskazuje orzecznictwo sądowe, przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Sprecyzowanie przyczyny wypowiedzenia powinno umożliwić pracownikowi racjonalną ocenę, czy ta przyczyna rzeczywiście istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności pracodawcy jest celowe. Wskazanie przyczyny pełni też wobec pracownika funkcję gwarancyjną, gdyż tylko w granicach wskazanych przyczyn toczyć się może proces, w którym kontroli podlega prawidłowość postępowania pracodawcy (tak wskazuje m.in. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 07 kwietnia 1999 roku, I PKN 645/98, OSNAP 2000/11/420). Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uchwale całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 roku (OSNC 1985/11/164) – wytyczne dotyczące wykładni art. 45 k.p., teza XI – wskazywana przyczyna nie może ograniczać się do powtórzenia wyrażen ustawowych lub zwrotów zbyt ogólnych, nie popartych wskazaniem konkretnych okoliczności.

Sąd Rejonowy wskazał, że strona pozwana nie sprostowała obowiązkowi wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Stwierdził, że druga grupa przyczyn nawiązujących do jakości pracy powoda została wskazana zbyt ogólnie. Zdaniem Sądu Rejonowego, tego rodzaju wypowiedź pracodawcy nie spełnia w żadnym wypadku wymogu z art. 30 § 4 k.p. podania pracownikowi jasnej, zrozumiałej, konkretnej i weryfikowalnej przyczyny oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem. Postępowanie dowodowe wykazało, że powód był pracownikiem przeciętnym, popełniał błędy. Jednak ze zgromadzonych dowodów nie sposób wywieść wniosku, aby niesumiennie, niesamodzielnie i niedbale wykonywał swoje obowiązki zawodowe. Pozwany nie przytoczył żadnego konkretnego zdarzenia ani sytuacji, która pozwoliłyby Sądowi zweryfikować ww. zarzuty, a tym bardziej stosownych dowodów na ich poparcie, co z kolei uwypukla arbitralność stwierdzenia utraty zaufania wobec pracownika. Zupełnie niezrozumiałą z kolei jest zarzut dotyczący biernej postawy powoda w pracy, co do którego pozwany też nie przedstawił argumentacji ani dowodów na jego poparcie. Pozwany nie wskazał na czym owa bierna postawa miałaby polegać, jak ona się w przypadku powoda przejawiała, ani jak wpływała na jakość i ilość świadczonej pracy. W tym stanie rzeczy Sąd uznał, że pozwany naruszył obowiązek podania pracownikowi jasnej, zrozumiałej, konkretnej i weryfikowalnej przyczyny oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem (art. 30 § 4 k.p.).

Sąd Rejonowy wskazał, że pracodawca podał także inną przyczynę zwolnienia pracownika z pracy dotyczącą braku dyspozycyjności związanych z absencją.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż co do zasady, zwolnienie pracownika z uwagi na częste i długotrwałe absencje chorobowe może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Jednakże nieobecności powoda w pracy w 2013 roku trudno uznać za częste i długotrwałe. Powód w 2013 roku był nieobecny w pracy łącznie 13 dni w ciągu czterech miesięcy (luty, kwiecień, czerwiec, listopad). Nieobecności te były krótkotrwałe, przejściowe oraz rzadkie i nie mogły świadczyć o nieprzydatności zawodowej pracownika. Jak już wyżej wskazano, pracodawca musi się liczyć, że

pracownicy np. chorują, korzystają z urlopu wypoczynkowego w naturze itd. Wobec tego wskazane powyżej absencje nie mogły stanowić usprawiedliwionej podstawy do zwolnienia powoda z pracy.

Odnosnie nieobecności z 2014 roku, to absencja chorobowa powoda rzeczywiście była długotrwała, przy czym wynikała z jednego schorzenia i trwała nieprzerwanie ok. 6 miesięcy. Jednakże, jak na wstępie wskazano, absencja chorobowa może stanowić usprawiedliwioną przyczynę zwolnienia gdy – po pierwsze nieobecności te mają charakter nieprzewidzianych, częstych i powtarzających się, po drugie – muszą powodować dezorganizację pracy, a pracodawca musi wykazać związek przyczynowy absencji konkretnego pracownika z naruszeniem swych istotnych interesów.

Sąd Rejonowy uznał, iż z postępowania dowodowego nie wynika, aby nieobecność powoda powodowała u pozwanego dezorganizację pracy tak w aspekcie finansowym, jak i pozafinansowym. Pozwany w miejsce powoda nie zatrudnił żadnej innej osoby, gdyż braki kadrowe były uzupełniane dopiero w sytuacji przejścia nieobecnego pracownika na świadczenie rehabilitacyjne, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Ponadto, brak jest jakichkolwiek dowodów na to, że pozostali pracownicy w związku z absencją chorobową powoda pracowali w wymiarze nadliczbowym. Powierzonych obowiązków zawodowych powód nie wykonywał sam, a przede wszystkim w brygadach kilku osobowych. Nawet zakładając, że w czasie nieobecności powoda doszło do przesunięć kadrowych wśród współpracowników powoda – co nie zostało przez pozwanego ponad wszelką wątpliwość wykazane – pracownicy zastępujący powoda nie doświadczyli ingerencji we własny tok pracy, nie odrywali się od swoich obowiązków, nie musieli wdrażać się w nowe obowiązki.

Przy ocenie zasadności zwolnienia z pracy uwzględnieniu podlegają nie tylko interesy pracodawcy, ale również uzasadnione interesy pracownika. Kierując się przedstawionymi wytycznymi Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że zwolnienie powoda nie spełniało wymagania zasadności, o którym mowa w art. 45 k.p. i dlatego powództwo zostało uwzględnione.

Zgodnie z art. 45 k.p., który w § 1 stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Powód w toku procesu domagał się przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Kumulacja nieprawidłowości w zastosowanym przez pozwanego sposobie zakończenia przedmiotowego stosunku pracy powinna zatem skłaniać do daleko idącej ostrożności w nieuwzględnieniu sprecyzowanych w pozwie roszczeń powoda. Opisane wadliwości decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu przedmiotowej umowy o pracę przemawiają zatem przeciwko zastosowaniu przepisu art. 45 § 2 k.p. Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem zasądzenie roszczenia alternatywnego stanowi fakultatywny wyjątek. Zasądzenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy nie może prowadzić do legitymizacji zachowań aksjologicznie nagannych czy choćby tylko nieprzekonujących lub do osiągnięcia przez pracodawcę zamierzonego celu okreśną drogą. Nawet likwidacja stanowiska pracy nie stoi na przeszkodzie przywróceniu do pracy pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem prawa (wyrok Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 2003 r., I PK 154/02, Pr. Pracy 2003/11/35).

Powód nie był skonfliktowany ze współpracownikami, przełożonymi. Nie był karany porządkowo. Choć był pracownikiem przeciętnym pozwany pracodawca nie wykazał w toku procesu istnienia szczególnych przyczyn mogących przemawiać za zastosowaniem art. 45 § 2 k.p. Powyższe wskazuje, że pozwany powinien liczyć się z tym, że powód zostanie przywrócony do pracy.

Powód wnosił także o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 4 583,39 zł wraz z odsetkami ustawowymi. Zgodnie z art. 47 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości uzależnionej od okresu wypowiedzenia. W przypadku powoda okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące, zatem wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługuje mu za 1 miesiąc. Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda to 3 725,34 zł brutto i taką też kwotę Sąd

Rejonowy zasądził na jego rzecz jednocześnie w pozostałej części oddalając powództwo (por. zaświadczenie w aktach osobowych – k.1). Sąd I instancji podkreślił, iż zasądzenie wynagrodzenia ma charakter warunkowy – uzależnione jest od podjęcia pracy, czyli zdarzenia warunkowego, przyszłego i niepewnego. Taki sam charakter mają odsetki od tego świadczenia. Co do odsetek, Sąd Rejonowy uznał zatem powództwo za przedwczesne. W razie spełnienia się ww. warunku powód będzie miał możliwość dochodzenia tego świadczenia w odrębnym procesie, u ile oczywiście wyrok uprawomocni się, a pozwany świadczenia nie wypłaci, wobec czego Sąd oddalił w tej części powództwo.

Z tych względów i na podstawie powołanych przepisów Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany zaskarżając powyższy wyrok w całości i wyrokowi zarzucając:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 45 § 1 k. p. przez zastosowanie tego przepisu i przywrócenie powoda do pracy w pozwanej spółce, podczas gdy w stanie faktycznym niniejszej sprawy brak było ku temu jakichkolwiek podstaw;

II. naruszenie przepisów postępowania w sposób mający istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. polegające na:

a) braku wszechstronnego rozważenia wszystkich okoliczności sprawy i wszystkich dowodów: poprzez uchylenie się przez Sąd I instancji od zbadania podnoszonych przez pozwanego okoliczności dotyczących naruszania przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych w trakcie świadczenia pracy u pozwanego, w tym okoliczności stawiania się powoda do pracy w stanie nietrzeźwym i uznanie przez tut. Sąd, że powyższe okoliczności wykraczają poza granice zarzutów wskazanych w piśmie rozwiązującym stosunek pracy, podczas gdy okoliczności te stanowiły konkretyzacje drugiej grupy przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę oraz dowodziły zasadności złożonego Powodowi wypowiedzenia o pracę, tym samym niewniknięcie przez Sąd w całokształt okoliczności sprawy, fragmentaryczne rozważenie materiału dowodowego, co skutkowało błędnym przyjęciem, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie spełniało wymagania zasadności;

b) błędnym, sprzecznym z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie ustaleniu, że „powód był przeciętnym pracownikiem, wykonywał pracę tak jak każdy”, podczas gdy dowody zebrane w sprawie nie dawały podstaw do dokonania takiego ustalenia, a mianowicie z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że powód wykonywał swoje obowiązki pracownicze nienależycie, niestarannie, a jego zachowanie jednokrotnie stanowiło zawinione, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych;

c) błędnym, sprzecznym z zasadami doświadczenia życiowego oraz z materiałem dowodowym zgromadzonymi w sprawie wprowadzeniem wniosku, że precyzyjne, uszczegółowione motywy uzasadniające złożone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę nie były mu znane, podczas gdy z zebranych dowodów w sprawie oraz z zasad doświadczenia życiowego wynika, że powód miał świadomość konkretnych zdarzeń i okoliczności, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania z nim umowy o pracę z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu;

d) błędnym, sprzecznym z materiałem dowodowym w sprawie ustaleniu, że długotrwała nieobecność powoda w pracy w 2014 roku, trwająca nieprzerwanie przez okres ok. 6 miesięcy oraz inne nagłe nieobecności Powoda w pracy, nie powodowały u pozwanego dezorganizacji pracy tak w aspekcie finansowym jak i pozafinansowym, podczas gdy z dowodów zebranych w sprawie jednoznacznie wynika, że długotrwała nieobecność powoda w pracy oraz inne częste, powtarzające się nieobecności w pracy, dezorganizowały pracę w przedsiębiorstwie pozwanego;

e) braku wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego w sprawie, tj. uchylenie się przez Sąd I instancji od zbadania okoliczności wskazanego wprost w wypowiedzeniu umowy o pracę - bilansu absencji chorobowych powoda i całego stażu pracy w pozwanej

Spółce, co stanowiło istotną okoliczność stanowiącą o zasadności złożonego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę.

Podnosząc powyższe zarzuty pozwany wnosił :

- 1) na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. – o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości; ewentualnie, z ostrożności procesowej:
- 2) na podstawie art. 386 § 4 kpc - o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd pierwszej instancji, o ile Sąd Okręgowy dojdzie do przekonania, że Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy albo że wydanie wyroku w sprawie wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Ponadto wnosił o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed Sądem Rejonowym i Sądem Okręgowym, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm prawem przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja pozwanego, o ile zmierza do zmiany zaskarżonego rozstrzygnięcia, jest zasadna i zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie należy zaznaczyć, iż Sąd Rejonowy przeprowadził szczegółowe postępowanie dowodowe, jednakże z zebranego materiału dowodowego wyciągnął błędne wnioski. Sąd Okręgowy nie podziela oceny prawnej stanu faktycznego zaistniałego w sprawie.

Należy zauważyć, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest najczęściej spotkanym (tzw. zwykłym) sposobem rozwiązania stosunku pracy. Przepisy Kodeksu Pracy wymagają jedynie by wypowiedzenie przez pracodawcę umowy zawartej na czas nie określony było uzasadnione. Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie powinna być podana pracownikowi w oświadczeniu pracodawcy (złożonym na piśmie) o wypowiedzeniu umowy, a jeśli pracownik jest członkiem związku zawodowego, bądź organizacja związkowa podjęła się obrony jego praw - do wiadomości zarządu zakładowej organizacji związkowej (art. 30 § 4 k.p. i 38 k.p.). W razie odwołania się pracownika do sądu pracy decyzja pracodawcy podlega kontroli sądu (45 k.p.) co do zgodności z prawem i zasadności - biorąc pod uwagę przyczynę wskazaną przez pracodawcę w jego oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy. Przyczyna wypowiedzenia powinna więc być , obiektywna, konkretna, uprzednia i - prawdziwa, a obowiązek podania jej w pisemnym oświadczeniu woli nakłada na pracodawcę wprost przepis art. 30 § 4 k.p. Jednocześnie, w toku procesu ciężar wykazania prawdziwości faktów stanowiących przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę spoczywa na pracodawcy (art. 6 k.c.).

W dniu 8 lipca 2015 roku pozwany pracodawca wręczył powodowi pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę zwolnienia pozwany wskazał brak dyspozycyjności pracownika przekładający się na jego niską przydatność zawodową w związku z częstymi nieobecnościami w pracy spowodowanymi powtarzającymi się absencjami chorobowymi w 2013 i 2014 roku, niesumienność i niesamodzielność podczas wykonywanych zadań, która przyczyniła się do utraty zaufania, brak dbałości o realizowane zadania, co utrudnia uzyskiwanie planowanych efektów pracy oraz bierna postawa podczas pracy przekładająca się bezpośrednio na wysokość uzyskiwanych premii uznaniowych. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 1 listopada 2015 roku.

Zgodnie z ugruntowanymi poglądami, wyrażanymi wielokrotnie w orzecznictwie sądów pracy, oraz w pełni podzielanymi przez Sąd w niniejszej sprawie, wypowiedzenie umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przez pracodawcę przyczyna okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca), jak i wówczas, gdy przyczyna ta faktycznie zaistniała i w ocenie pracodawcy uzasadniała wypowiedzenie, lecz – ze względu na jej wagę lub charakter – była niewystarczająca dla rozwiązania stosunku pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2012 roku, sygn. akt II PK 102/11). Sąd rozpatrujący odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę ma za zadanie ustalenie, czy przyczyny podane przez pracodawcę rzeczywiście miały miejsce i czy można je ocenić jako wystarczające uzasadnienie wypowiedzenia.

Powodowi na uzasadnienie wypowiedzenia wskazano dwie grupy przyczyn zwolnienia z pracy. Pierwsza przyczyna nawiązywała do jego usprawiedliwionych nieobecności rozumianych przez pracodawcę jako brak dyspozycyjności

przekładający się na niską przydatność zawodową M. M. (1), zaś pozwany zarzucił następnie pracownikowi niesumienność i niesamodzielność podczas wykonywanych zadań, która przyczyniła się do utraty zaufania, brak dbałości o realizowane zadania, co utrudnia uzyskiwanie planowanych efektów pracy oraz bierną postawę podczas pracy.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. wypowiedzenie umowy o pracę powinno zawierać przyczynę uzasadniającą to wypowiedzenie. Jak wskazuje orzecznictwo sądowe, przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Sprecyzowanie przyczyny wypowiedzenia powinno umożliwić pracownikowi racjonalną ocenę, czy ta przyczyna rzeczywiście istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności pracodawcy jest celowe. Wskazanie przyczyny pełni też wobec pracownika funkcję gwarancyjną, gdyż tylko w granicach wskazanych przyczyn toczyć się może proces, w którym kontroli podlega prawidłowość postępowania pracodawcy (tak wskazuje m.in. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 07 kwietnia 1999 roku,

I PKN 645/98, OSNAP 2000/11/420). Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uchwale całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 roku (OSNC 1985/11/164) – wytyczne dotyczące wykładni art. 45 k.p., teza XI – wskazywana przyczyna nie może ograniczać się do powtórzenia wyrażen ustawowych lub zwrotów zbyt ogólnych, nie popartych wskazaniem konkretnych okoliczności.

Należy zwrócić uwagę, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego pracodawca nie narusza przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w zakresie wymagania konkretności podanej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, jeśli szczegółowe powody składające się na tę ogólną przyczynę są pracownikowi znane: „dlatego wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i 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 (wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 roku, II PK 82708). Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być konkretne i precyzyjne w takim stopniu, aby umożliwiałoby mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu sądowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 roku, II PK 60/12). Najogólniej rzecz ujmując można stwierdzić, że pracodawca nie narusza przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem - w zakresie sposobu określenia przyczyny wypowiedzenia (art. 30 §4 k.p.) - wówczas, gdy pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów pracodawca zdecydował się na zakończenie z nim współpracy, (wyrok SN z dnia 5 marca 2015 roku, III PK 109/14).

Powodowi jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazano niesumienność, niesamodzielność, podczas wykonywania obowiązków pracowniczych, brak dbałości o dokładne i poprawne realizowanie powierzonych zadań, utrata zaufania ze strony przełożonych i współpracowników, postawa podczas wykonywania czynności zawodowych przekładająca się na wysokość premii regulaminowej, niższej od średniej premii oddziałowej.

Z orzeczenia Sądu Najwyższego wynika, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika ma być zrozumiała dla pracownika a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu orzekającego w sprawie. W sprawie, której przedmiotem jest ocena zgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., analizując przyczynę rozwiązania stosunku pracy i jej skonkretyzowanie należy badać, (uwzględniając całokształt materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 k.p.), czy pracownik rozumiał (powinien rozumieć) stawiane mu zarzuty i ich istotę, a nie ograniczać się do treści werbalnej samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być krótkie, a nawet lakoniczne, o ile

strony sporu wiedziały co się za nim kryje (wyrok z 19 lipca 2012 roku, IIPK 312/11).

Na żadnym etapie postępowania sądowego powód sam, a następnie reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika nie podniósł, iż nie rozumie stawianych mu zarzutów, nie wie z jakich przyczyn został zwolniony, czy że wskazane przyczyny są zbyt ogólne, wręcz przeciwnie powód już w pozwie odniósł się do niektórych z przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a odnoszących się m.in. do utraty zaufania, sposobu wykonywania pracy.

Powyższe okoliczności w kontekście przeprowadzonych dowodów wskazują, iż powód musiał zdawać sobie sprawę, jakie konkretnie zdarzenia, okoliczności i zarzuty kierowane pod jego adresem, skłoniły pracodawcę do wypowiedzenia umowy o pracę. Z materiału dowodowego wynika, iż przełożeni powoda zwracali mu uwagę na jego uchybienia w zakresie świadczonej pracy.

O braku wskazanej w wypowiedzeniu sumiennosci i samodzielności, braku dbałości o dokładne i poprawne wykonywanie zdań świadczą zeznania świadków: H. K., T. K., L. S. - przełożonych powoda.

Powód pracował przy segregacji materiałów i załadunku. Zwykle pracował w 4 – 5 osobowych brygadach, choć zdarzało się też w 2 osobowych. Z zeznań przełożonego powoda H. K. wynika, iż jeżeli powód wykonywał pracę bez obecności bezpośredniego przełożonego to nie zawsze dobrze segregował, materiały były zmieszane.

Na rozprawie w dniu 2 marca 2016 roku inny przełożony powoda T. K. zeznał, iż „powód przy wykonywaniu prac postępował chaotycznie, nie miało dla niego znaczenia czy materiał jest dobry, czy zły. Często trzeba mu było zwracać uwagę. Nieprawidłowe wykonywanie pracy przez powoda wynikało albo z braku koncentracji albo lekceważenia obowiązków”. Na zwracaną uwagę powód tłumaczył się przypadkowością lub nie miał wytłumaczenia. Niejednokrotnie pracę po powodzie trzeba było poprawiać. Uwagi odnośnie nieprawidłowości dotyczących pracy powoda sztygarzy zgłaszali również do kierownika działu logistyki wewnętrznej L. S..

Powód pracował także na stanowisku załadunku materiałów nowych. Zdarzało się, że pracę tę wykonywał w sposób niebezpieczny operując rękami w strefie niebezpiecznej, co mogło grozić uszkodzeniem ręki.

Z pisma Kierownika Działu Logistyki Wewnętrznej z dnia 22 czerwca 2015 roku wynika, iż powód był pracownikiem nisko ocenianym przez bezpośrednich przełożonych, co znalazło wyraz w wysokości przyznanej premii, w roku 2015, średnio 13.38% poniżej średniej oddziału. Natomiast w opinii zastępcy sztygara oddziałowego oddziału powierzchni z 24 czerwca 2015 roku charakterystyka pracy powoda wskazana na brak dyspozycyjności., zbyt małe zdyscyplinowanie, konieczność ciągłego nadzoru osób przełożonych, brak umiejętności samodzielnego świadczenia pracy (k. 94 – 93 a.o.).

Sąd Rejonowy uznał, za wiarygodne powołane dowody z przytoczonych w uzasadnieniu względów, a Sąd II instancji wnioski te podziela, pragnąc jedynie zauważyć iż bezpośredni przełożony powoda H. K. nie jest już pracownikiem pozwanego co pozwala wyeliminować relacje pomiędzy świadkami a pracodawcą i podkreślić bezstronność świadka.

Jednakże w świetle powołanych dowodów trudno podzielić ocenę Sądu I instancji, iż powód był pracownikiem przeciętnym i wykonywał pracę tak jak każdy.

Przytoczone dowody wskazują, iż powód popełniał błędy, jego praca była niejednokrotnie poprawiana, przełożeni zwracali mu uwagę odnośnie niedbałego, niesumiennego sposobu wykonywania obowiązków. O braku sumiennosci powoda świadczą również wskazywane przez przełożonych częste spóźnienia do pracy i schodzenie ze stanowiska pracy w trakcie pracy lub przed czasem. Na zwracaną uwagę powód obiecywał poprawę, lecz to nie miało miejsca (zeznania H. K. – k. 66v – 67). Tym samym nie można zgodzić się z wnioskiem Sądu Rejonowego, iż pozwany nie przytoczył żadnego konkretnego zdarzenia, które pozwoliłoby Sądowi zweryfikować te zarzuty. Podobnie nieprawidłowy jest wniosek Sądu Rejonowego, iż pozwany nie wskazał jak bierna postawa powoda wpływała na jakość i ilość świadczonej pracy. Z opisanych dowodów wynika, iż niska jakość świadczonej pracy, postawa powoda przekładała się na niską wysokość premii uznaniowej, co stanowi wymierny wskaźnik pracy powoda.

Tym samym zdaniem Sądu Okręgowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje na odmienną ocenę pracy powoda niż wynikającą z rozważań Sądu Rejonowego.

Wszystkie wskazane okoliczności faktyczne składały się również na ogólnie sformułowaną przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę – utratę zaufania pracodawcy w stosunku do powoda. Zaufanie, jak podkreślił to Sąd Najwyższy to „stan wyrażający przekonanie o możliwości polegania na kimś, poczucia pewności, przekonanie pracodawcy, że motywacją pracownika jest bycie uczynnym wobec niego i chęć prawidłowego wykonywania obowiązków (wyrok SN z 14 lipca 1999 roku, I PKW 148/99).

Pozwany nie mógł w okolicznościach sprawy posiadać takiego przekonania. Nieprawidłowe wykonywanie powierzonych zadań wskazane w wypowiedzeniu, brak możliwości liczenia na obecność w pracy, a przez to niską przydatność zawodową, spowodowały utratę zaufania do powoda jako pracownika.

Należy również pamiętać, że pracodawca podał także inną przyczynę zwolnienia pracownika z pracy i wystarczające byłoby wykazanie w toku procesu, że ta przyczyna jest uzasadniona w rozumieniu art. 45 k.p. Jednakże w stosunku do powoda dwie grupy przyczyn nakładają się prowadząc do wniosku pozwanego jako przyczynie wypowiedzenia dotyczącej niskiej przydatności zawodowej.

Powszechnie znane jest wynikające z orzecznictwa Sądu Najwyższego stanowisko, zgodnie z którym częste i długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę (por. np. wyrok SN w sprawie I PKN 35/98). Nieobecności o takim charakterze mogą być ważną i wystarczającą przyczyną wypowiedzenia umowy także w odniesieniu do pracownika nienagannie wykonującego swoje obowiązki, chociażby były niezawinione i formalnie usprawiedliwione. Takie nieobecności sprzeczne są bowiem z celem stosunku pracy polegającym na zatrudnianiu pracownika do świadczenia przez niego pracy (wyrok SN w sprawie I PKN 422/97).

Należy zgodzić się z Sądem Rejonowym, iż pracodawca prowadzący działalność gospodarczą w sposób racjonalny, mimo, że musi liczyć się z ewentualnymi, spowodowanymi niezdolnością do pracy nieobecnościami nie zatrudnia z reguły pracowników „na zapas” na wypadek tych nieobecności. Każda nieobecność w takiej sytuacji powoduje pewną dezorganizację pracy, co nie oznacza jednak każdorazowo możliwości uzasadnionego rozwiązania z takim pracownikiem umowy o pracę. Uzasadniająca ją dezorganizacja musi być istotna w skutkach. Usprawiedliwione chorobą nieobecności w pracy tylko wówczas mogą być uznane za uzasadniające wypowiedzenie, gdy powodując dezorganizację pracy narażają na szwank istotne interesy pracodawcy. Dla wykazania zasadności wypowiedzenia (w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.) nie jest w takiej sytuacji wystarczające powołanie się na zatrudnianie dodatkowych pracowników, trudności w zorganizowaniu pracy i dotrzymania terminów zleceń. Pracodawca, który jest przedsiębiorcą powinien organizować swoją działalność gospodarczą biorąc pod uwagę nieuchronność chorób, urlopów i innych usprawiedliwionych nieobecności swych pracowników.

W świetle powyższych uwag, co do zasady, zwolnienie pracownika z uwagi na częste i długotrwałe absencje chorobowe może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Z wypowiedzenia wynika, iż powód w 2013 roku był nieobecny w pracy łącznie 13 dni w ciągu czterech miesięcy (luty, kwiecień, czerwiec, listopad).

Odnośnie nieobecności z 2014 roku, to absencja chorobowa powoda była długotrwała, przy czym wynikała z jednego schorzenia i trwała nieprzerwanie ok. 6 miesięcy.

Z treści wypowiedzenia wynika jednakże, iż absencje te nie były wyłącznymi i nie miały charakteru sporadycznego, gdyż w okresie stażu pracy u pozwanego wynoszącego 9 lat 5 miesięcy bilans absencji chorobowej wynosił 416 dni.

Ponadto opisana na przełomie 2014/2015 r. trwająca 180 dni nieobecność wnioskodawcy wynikała z kilkunastu krótkotrwałych zwolnień lekarskich (raport dokumentacji absencji – a.o.).

Nie jest prawidłową oceną, iż nieobecności powoda w pracy nie dezorganizowały tej pracy. Wskazać należy, iż zawsze, każda nieobecność pracownika w pracy działa dezorganizująco w mniejszym lub większym stopniu na pracę w danym zakładzie pracy. Gdyby nieobecności takie uznawać za zupełnie obojętne prowadziłyby to do prostej konkluzji, że zatrudnianie danego pracownika jest dla pracodawcy zbędne. W przedmiotowej zaś sprawie należy przypomnieć, iż Sąd Rejonowy ustalił, iż w sytuacji nieobecności powoda jego obowiązki spadały na innych pracowników; wykonywał je ten pracownik, który, według wcześniejszych ustaleń – zastępował powoda w pracy. Dezorganizacja była niewątpliwie związana zatem z faktem, iż inny pracownik musiał wykonywać większą ilość pracy niż normalnie mu wyznaczona oraz że sytuacje takie niejednokrotnie występowały nagle (za co oczywiście nie można winić powoda z uwagi na zwolnienie lekarskie).

Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie stwierdził, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem może być długotrwałe usprawiedliwiona nieobecność (wyrok z 3 listopada 1997 roku, PKW 327/97, OSNAPiUS 16/98, wyrok z 4 grudnia 1997 roku, PKN 422/97, OSNAPiUS 20/98), zaś Sąd odwoławczy pogląd ten w pełni podziela.

Sąd Okręgowy co należy podkreślić, nie kwestionuje ani nie podważa prawdziwości i legalności zwolnień lekarskich powoda. Niemniej jednak, nie ulega wątpliwości, iż niesumienność brak dbałości i poprawności wykonywanych zadań, brak możliwości liczenia na obecność w pracy powoda z powodu absencji utrudniając wykonywanie zaplanowanych przez Oddział efektów pracy, należy uznać za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę.

Nie sposób zgodzić się z oceną Sądu Rejonowego, iż nieobecność powoda nie powodowała u pozwanego dezorganizacji pracy tak w aspekcie finansowym jak i pozafinansowym.

Z zeznań świadków wynika, iż nieobecność powoda powodowała problemy organizacyjne. Niejednokrotnie przełożeni powoda, w tym H. K. – zatrudniony na stanowisku sztygara, a więc mający inny zakres powierzonych zadań, musiał go zastępować podczas jego nieobecności. W przypadku nieobecności powoda ktoś inny był przesuwany na jego stanowisko, a jeżeli nie było kogo przesunąć, to przesuwało się wykonywanie pracy na inny dzień. Należy pamiętać, iż oddział powoda pełnił funkcję usługową, jego zadaniem było przygotowanie pracy dla oddziałów dołowych pod kątem materiałów a drugie zadanie dotyczyło segregacji materiałów. Segregacja musiała być robiona na bieżąco. Tym samym wykonanie bieżących zadań w przypadku nieobecności powoda, musiało wiązać się z zwiększonym obciążeniem innych pracowników. Nie sposób zgodzić się z rozumowaniem Sądu Rejonowego, iż przesunięcia kadrowe współpracowników nie powodowały ingerencji w ich tok pracy, a w przypadku przełożonych, którzy wykonywali pracę powoda, iż nie odrywali się ani od swoich obowiązków i nie musieli wdrażać w nowe obowiązki.

Natomiast brak zatrudnienia nowej osoby na miejsce powoda, w okresie jego nieobecności wiązał się z polityką ekonomiczną pozwanego, u którego braki kadrowe były uzupełnione dopiero w sytuacji przejścia nieobecnego pracownika na świadczenie rehabilitacyjne, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca.

Przechodząc do analizy zarzutów naruszenia prawa materialnego należy stwierdzić, iż uzasadnionym był zarzut naruszeniu art. 45 § 1 k.p. poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie w sprawie. Wbrew bowiem stanowisku Sądu Rejonowego, zgromadzony materiał dowodowy i ustalony stan faktyczny nie pozwalał na dokonanie oceny, iż wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione. Wskazane w wypowiedzeniu przyczyny były powodowi znane a tym samym konkretne i spełniały wszystkie wymagania określone w przepisie art. 30 § 4 k.p. Co więcej, uznać należało, co zresztą wskazał Sąd I instancji w uzasadnieniu wyroku, że przyczyny te były rzeczywiste.

Dla uznania zasadności wypowiedzenia niewątpliwie decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Przyjmuje się jednak powszechnie w orzecznictwie i literaturze prawa pracy, że w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przyczyna ta nie musi mieć wagi, czy doniosłości szczególnej, ponieważ wypowiedzenie jest określane jako tzw. „zwykły” sposób rozwiązania stosunku pracy. Jednocześnie, jak wielokrotnie wyjaśniał to w swym orzecznictwie Sąd Najwyższy, ocena zasadności wypowiedzenia w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze

stosunkiem pracy, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy. (p. np. uchwała SN z 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85 OSNCP 1985/11/164) Jako kryteria oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę należy zatem przyjmować, z jednej strony prawo pracodawcy do prowadzenia polityki racjonalnego zatrudnienia i odpowiedniego doboru pracowników w sposób odpowiadający jego potrzebom, z drugiej zaś – stopień wywiązywania się pracownika ze spoczywających na nim obowiązków i jego pracowniczą postawę przy ich wypełnianiu.

Zatem pracodawca może umowę wypowiedzieć bez narażenia się na zarzut bezzasadności wówczas, gdy dany pracownik nie osiąga wyników porównywalnych z innymi pracownikami, (co w przypadku powoda zostało wykazane chociażby w oparciu o wysokość premii uznaniowej odbijającej się na jego niekorzyść, od średniej oddziału), niezależnie od tego, czy zostało to spowodowane niestarannym wykonywaniem obowiązków, czy też innymi obiektywnymi przyczynami, leżącymi po stronie pracownika. Tak samo też pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 roku, I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 163, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2006 roku, I PK 305/05 LEX nr 395064).

Reasumując, w przedmiotowej sprawie uznać należało, iż wypowiedzenie umowy o pracę dokonane powodowi było prawidłowe i zasadne, zatem wyrok Sądu I instancji należało na mocy art. 386 § 1 k.p.c. zmienić i powództwo M. M. (1) oddalić.

Orzeczenie o kosztach postępowania uzasadnia treść art. 102 k.p.c.

Mając na względzie treść powołanego przepisu Sąd Okręgowy uznał, iż w przypadku powoda zachodzi szczególnie uzasadniony przypadek uzasadniający nieobciążanie go kosztami postępowania.

Jak wynika ze zgromadzonego materiału, powód, po upływie okresu wypowiedzenia umowy z dniem 31 października 2015 roku od dnia 1 listopada 2015 r. pozostaje bez pracy. Nie posiada żadnych dóbr materialnych, majątku. Ma na utrzymaniu dwoje małoletnich dzieci, na rzecz których jest zobowiązany do opłacenia alimentów w wysokości 1.300 złotych miesięcznie. Matka małoletnich dzieci powoda jest bezrobotna i powód, poza alimentami, stara się uczestniczyć dobrowolnie w zaspokajaniu potrzeb dzieci.

Stan zdrowia powoda wskazuje na potrzebę leczenia, leczył się on neurologicznie. Powód mieszka z rodzicami utrzymującymi się ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego partycypując w kosztach utrzymania domu poprzez częściowe ponoszenie opłat związanych z energią elektryczną i opałem (oświadczenie majątkowe k. 20 – 22, dokumentacja medyczna – k. 73 – 100).

W świetle powyższych okoliczności Sąd Okręgowy uznał, iż powód jako strona przegrywająca znajduje się w wyjątkowo ciężkiej sytuacji majątkowej i jednocześnie powód jako pracownik w dobrej mierze dochodził uwzględnienia swojego roszczenia.

Tym samym Sąd Okręgowy uznał, iż powyższe okoliczności stanowią szczególny wypadek uzasadniający nie obciążenie powoda kosztami i na mocy przesłanych przepisów orzekł jak w sentencji.