

Sygnatura akt IV Pa 9/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 marca 2015r.

Sąd Okręgowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący: SSO Małgorzata Paździerska

Sędziowie: SO Katarzyna Augustyniak /spr/

SO Regina Duda – Marciszewska

Protokolant: sekr. sądowy Karolina Płaczkiewicz

po rozpoznaniu w dniu 4 marca 2015 r. we Włocławku

na rozprawie sprawy z powództwa E. M.

przeciwko (...) Bank (...) S.A. w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego (...) Bank (...) S.A. w W.

od wyroku Sądu Rejonowego we Włocławku - IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 5 listopada 2014r. sygn. akt IV P 45/13

1. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że oddala powództwo;
2. kosztami sądowymi, od ponoszenia których powódka była zwolniona z mocy ustawy oraz wydatkami obciąża Skarb Państwa – Sąd Rejonowy we Włocławku;
3. zasądza od powódki E. M. na rzecz pozwanego (...) Bank (...) S.A. w W. kwotę 150 zł (sto pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje.

Sygn. akt IV Pa 9/15

UZASADNIENIE

E. M. wystąpiła przeciwko (...) Bank (...) SA w W. z powództwem o zasądzenie na jej rzecz kwoty 15.540 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę i zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była pracownikiem pozwanego Banku od dnia 1990 roku do 17.01.2013 roku i w tym czasie pracy była oceniana jako dobry, rzetelny i sumienny pracownik. Wielokrotnie była nagradzana i awansowana.

W dniu 17.01.2013 roku otrzymała pismo rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu niezdolności do pracy wskutek długotrwałej choroby. Zdaniem powódki zwolnienie jej z pracy nastąpiło z naruszeniem art. 8 i 38 kp.

W dalszej części swych wywodów, nie zaprzeczając, że istotnie korzystała z długotrwałego zwolnienia chorobowego z powodu niezdolności do pracy, powódka wskazała, że jej choroba i niezdolność do pracy pozostaje w związku z działaniami mobbingowymi ze strony zwierzchnika A. B.

Powódka podkreśliła, że powyższe działania doprowadziły ją do rozstroju zdrowia powódki i do silnych reakcji na wywołany stres, w konsekwencji czego konieczna była interwencja medyczna i podanie silnych leków uspokajających. Powyższe zostało zdiagnozowane jako zaburzenie pojawiające się w odpowiedzi na wyjątkowo silny stres fizyczny lub psychiczny. Powódka wskazała, że rozpoznano u niej reakcję lękowo- depresyjną- zaburzenia adaptacyjne, w związku z czym musi leczyć się u psychiatry.

Zaznaczyła dalej, że pomimo, iż nie pracuje u pozwanego, to doświadczenia będące jej udziałem wywarły na nią tak silny wpływ, że nadal nie jest w stanie powrócić do równowagi psychicznej i wymaga wsparcia, pomocy i leków.

Nadto powódka dodała, że w odniesieniu do jej zwolnienia nie została przeprowadzona procedura konsultacji z przedstawicielami zakładowej organizacji związkowych funkcjonujących u pozwanego.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany podniósł, że zgodnie z treścią artykułu 53 § 1 pkt 1 kp lit. b kp pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Powódka od 2.04.2012 roku do 17.01.2013 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim, a więc jej niezdolność do pracy wskutek choroby trwała dłużej niż wskazany wyżej okres czasu. Jednocześnie pozwany wskazał, że ze wszystkimi związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy konsultowano zamiar wypowiedzenia powódce umowy o pracę i uzyskano informację, że powódka nie jest członkiem żadnego ze związków zawodowych i nie zwróciła się do związku o ochronę swoich praw pracowniczych.

Pozwany podniósł również, że nie naruszył artykułu 8 kp gdyż jego działanie mieściło się w granicach ustalonych w artykule 53 kp.

Wyrokiem z dnia 5 listopada 2014r. Sąd Rejonowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 15.540 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia ze strony pozwanego (pkt 1. wyroku), zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego (pkt 2. wyroku), nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 4006,47 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 3.) oraz wyrokowi w pkt 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności (pkt 4.)

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny :

W dniu 21 maja 1990 roku E. M. nawiązała stosunek pracy z (...) Oddział we W.. Od dnia 1 maja 2008 roku powódce powierzone zostały obowiązki Naczelnika Wydziału (...) klientów. Powódka prawidłowo wywiązywała się z obowiązków pracowniczych, była nagradzana i chwalona przez zwierzchników. Jej wydział realizował nałożone plany w 90 % a pracownicy byli premiowani.

Od dnia 16.01.2011r. na stanowisku Dyrektora Oddziału I we W.pozwanego została zatrudniona A. B.. Od tego momentu atmosfera w pracy u pozwanego uległa znacznemu pogorszeniu, albowiem nowy dyrektor oddziału w sposób zdecydowanie odmienny, niż dotychczas, oceniał jego funkcjonowanie i pracę zatrudnionych w nim osób, w tym powódki.

Negatywne uwagi dyrektora dotyczyły zarówno sposobu realizowania obowiązków pracowniczych, jak i wyglądu poszczególnych pracowników. Były one przekazywane w sposób mający na celu poniżenie pracownika, często w obecności klientów lub innych pracowników.

A. B. nie była zadowolona z wyników finansowych Oddziału w tym wydziału powódki, co okazywała w ostentacyjny sposób. Oświadczyła powódce m.in. że jest do niczego i sugerowała jej aby się zwolniła, bo przynosi wstyd. Każda decyzja powódki, niezgodna z poglądem A. B., była przez nią podważana, przy czym nie było wówczas merytorycznej dyskusji, a jedynie krzyki, które odbywały się w obecności także innych pracowników. Skutkowało to podważaniem autorytetu powódki i jej pogarszającą się kondycją psychiczną. Z uwagi na powyższe działania powódka zaczęła zamykać się w sobie, izolować od towarzystwa innych osób. Przestała wychodzić na spotkania do znajomych, czy też zapraszać gości do domu. Już wychodząc do pracy była podenerwowana, obawiała się kolejnych nieprzyjemności ze strony A. B.. Sytuacja ta narastała z biegiem czasu.

W dniu 12.04.2012 roku E. M., na skutek działań mobbingowych, A. B. zasłała w pracy, w związku z czym wezwano pogotowie. Po udzieleniu pierwszej pomocy odwieziono ją do szpitala, gdzie stwierdzono silne załamanie nerwowe i skierowano na konsultację do psychiatry. Od tego czasu powódka leczy się na depresję spowodowaną mobbingiem i wymaga pomocy osób trzecich. Nie chce pracować u pozwanego, z nikim tam się nie kontaktuje. Po dniu 12.04.2012 roku stan zdrowia powódki pogarszał się. Przebywając na zwolnieniu lekarskim całkowicie zaprzestała wykonywania obowiązków domowych, a nadto nie uczestniczyła w życiu rodziny, zaprzestała utrzymywania relacji towarzyskich.

Ponieważ działania A. B. dotyczyły również innych pracowników Oddziału, pismem skierowanym do L. K. - Dyrektora Regionalnego Oddziału Detalicznego w B., pracownicy pozwanego, w tym powódka, zwrócili się z pisemną prośbą o interwencję w sprawie podejmowanych przez nią działań. W piśmie tym wskazywano na zastraszanie pracowników utratą pracy, komentarze dotyczące wyglądu pracowników, nakazywanie uzupełnienia uzębienia pod groźbą zwolnienia z pracy, polecenie ogolenia rąk, wytykanie tuszy, omawianie pracowników z użyciem obraźliwych słów, ośmieszanie pracowników, nakazywanie wykorzystywania atutów kobiecości, poniżania

pracowników w obecności innych pracowników i klientów, działania zmierzające do wywarcia wpływu na pracownika by sam zrezygnował z pracy, brak pomocy przy rozwiązywaniu problemów służbowych.

W dniu 30.04.2012r. pozwana powołała Komisję Antymobbingową, która stwierdziła w postępowaniu A. B. mobbing, wskazując, iż postępowanie to miało na celu podważenie wartości powódki jako pracownika poprzez uprzejme powtarzanie sformułowań, które spowodowały niską samoocenę powódki, stres i obawę przed utratą pracy.

Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od dnia 02.04.2012r. do dnia 30.09.2012r. Od dnia 1.10.2012r. do dnia 17.01.2013r. pobierała świadczenie rehabilitacyjne na podstawie decyzji ZUS z dnia 03.10.2012 roku. W dniu 17 stycznia 2013r powódce doręczono zostało oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania wypowiedzenia z powodu długotrwałej niezdolności do pracy z powodu choroby.

Powódka zwróciła się o zmianę wypowiedzenia i rozwiązanie umowy o pracę w trybie ustawowym i wypłatę odprawy. Pozwany nie wyraził na to zgody.

Aktualnie powódka w dalszym ciągu leczy się na depresję. Nie pracuje, pobiera rentę i dorabia u kolegi męża. Wymaga pomocy osoby trzeciej gdyż w dalszym ciągu ma lęki. Przejawiane u powódki zaburzenia adaptacyjne lękowo-depresyjne są przyczynowo związane z mobbingiem ze strony A. B. oraz z cechami osobowości posiadanymi przez powódkę. Z psychiatrycznego punktu widzenia zaburzenia te miały charakter nasilony. Zaburzenia adaptacyjne miały trwały charakter, tym samym obecnie demonstrowane objawy nerwicowe stanowią skutek mobbingu a nie wynikają jedynie z predyspozycji powódki.

Pismem z dnia 16. 042013r. pełnomocnik powódki wezwał pozwaną do zapłaty zadośćuczynienia z tytułu mobbingu doznanego ze strony A. B. w kwocie 1.000.000 zł.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Stan faktyczny w sprawie w znacznej części pozostawał poza sporem stron. W szczególności dotyczyło to przebiegu zatrudnienia powódki u pozwanego, wykonywanych przez nią obowiązków, okoliczności związanych z ustaniem stosunku pracy. Nadto poza sporem w istocie pozostawały okoliczności dotyczące zachowania Dyrektora Oddziału I we W.pozwanego - A. B.wobec podległych jej pracowników w tym wobec powódki. Bezsporna pozostawała także w istocie ocena tych działań jako mobbingu, co zostało potwierdzone w protokole Komisji Antymobbingowej pozwanego. Także na gruncie niniejszego procesu strona pozwana przyznała, że działania A. B. były działaniami mobbingowymi. Tym samym w tym zakresie Sąd nie prowadził postępowania dowodowego.

W dalszej części swych rozważań Sąd I instancji stwierdził, że zasadnicza część postępowania dowodowego w sprawie sprowadzała się do ustalenia związku przyczynowego pomiędzy stanem zdrowia powódki a działaniami mobbingowymi A. B.oraz rozmiaru krzywdy doznanej przez powódkę. Wskazać bowiem należy, że pozwana w istocie nie kwestionowała zaistnienia rozstroju zdrowia u powódki, ale podnosiła, że rozstrój zdrowia nie był spowodowany mobbingiem ze strony A. B., a wynikał z innych zdarzeń zaistniałych w życiu powódki.

W zakresie przedstawionych wyżej okoliczności Sąd dokonał ustaleń faktycznych na podstawie zeznań powódki oraz opinii biegłych. Uwzględniając dokumentację medyczną, jak i wnioski płynące ze sporządzonych w sprawie opinii biegłych nie można wykluczyć, że prezentowane zachowania powódki miały miejsce już od początku pracy A. B.tj. od stycznia 2011r. Pogorszenie się stanu zdrowia powódki pogłębiało się wraz z wydłużaniem się okresu działań mobbingowych. Rzeczą oczywistą jest, jak wywodził Sąd I instancji, że przedłużająca się niekorzystna atmosfera w pracy musiała coraz bardziej wpływać na funkcjonowanie powódki i pogorszenie jej stanu zdrowia.

Podkreślić należy, że przed mobbingiem powódka była wzorowym pracownikiem, nagradzanym, kierowała wydziałem, potrafiła prawidłowo ułożyć sobie współpracę z ludźmi. Sąd zatem w pełni podzielił opinię biegłego lekarza psychiatry i psychologa z dnia 12 maja 2014r. potwierdzającą związek przyczynowo-skutkowy między stanem zdrowia psychicznego powódki a działaniami mobbingowymi podejmowanymi przez jej bezpośredniego zwierzchnika w osobie A. B..

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd I instancji wskazał, że roszczenie powódki oparte było w istocie na regulacji zawartej w art. 8 i 38k.p.

Powódka domagała się odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia ze strony pozwanego a poza sporem pozostawało, że działania A. B.wobec powódki stanowiły mobbing. Wobec takiego stanowiska stron Sąd nie był zobligowany do dokonywania oceny czy przedstawiane przez powódkę zachowania Dyrektora A. B. znamiona te wyczerpywały. Ustalenia w sprawie koncentrowały się zatem na ustaleniach dotyczących charakteru rozstroju zdrowia, jaki wywołany został u powódki, związku przyczynowym pomiędzy tym rozstrojem zdrowia a działaniami mobbingowymi, a po przesądzeniu tych kwestii na ocenie rozmiaru krzywdy jakiej doznała powódka.

Ustaleń w powyższym zakresie Sąd Rejonowy dokonał na podstawie dokumentacji medycznej oraz opinii biegłych. Dowody te jednoznacznie wskazują, że powódka doznała rozstroju zdrowia w postaci zaburzeń adaptacyjnych o obrazie klinicznym reakcji lękowo- depresyjnej. Biegli wskazali przy tym, że schorzenie to jest rozstrojem zdrowia, jednakże nie wykluczyli by rozstrój ten mógł mieć charakter trwały. Do rozstroju zdrowia powódki i ostatecznej jego diagnozy doszło w kwietniu 2012r. Wcześniej mimo trwającej od dłuższego czasu niekorzystnej atmosfery w pracy powódka nie podejmowała leczenia psychiatrycznego. Dopiero splot wydarzeń w kwietniu 2012r. doprowadził do silnej reakcji stresowej i jednoznacznego ujawnienia się schorzenia. Jakkolwiek nie ulega wątpliwości, że stan zdrowia psychicznego powódki musiał ulegać stopniowemu pogorszeniu, to jako jednostka chorobowa ujawnił się właśnie we wskazanym okresie. Jeśli zaś chodzi o moment końcowy omawianego schorzenia, które może być łączone z mobbingiem ze strony A. B., to podzielić należało stanowisko biegłej, że zaburzenia adaptacyjne związane z mobbingiem mogą trwać nadal. W przypadku powódki w istocie ustąpienie czynnika powodującego omawiane zaburzenia nie nastąpiło, powódka nadal się leczy. Jakkolwiek powódka w okresie od kwietnia 2012r. do stycznia

2014r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, to jednak, jak wskazał biegły, sama świadomość możliwości powrotu do pracy, gdzie nadal pracował mobber, może powodować utrzymywanie się zaburzeń adaptacyjnych. Zwrócić jednak należy uwagę, że, jak wynikało z wyjaśnień biegłego, zaburzenia te i ich intensywność, po ustąpieniu czynnika sprawczego z biegiem czasu winny ulegać stopniowemu zmniejszaniu.

Reasumując swe rozważania Sąd I instancji stwierdził, że przedstawiona powyżej argumentacja pozwalała przyjąć, że roszczenie powódki co do zasady zasługiwało na uwzględnienie. Ze swych ustaleń Sąd ten bowiem wysnuł wniosek, że począwszy od 2 kwietnia 2012 roku w związku z wydarzeniami polegającymi na mobingu wobec powódki ze strony A. B. powódka nie była zdolna do wykonywania jakichkolwiek czynności zawodowych. Z tego tytułu rozwiązano z nią umowę o bez wypowiedzenia z dniem 17.01 2013 roku, pomimo że wcześniej zwracała się z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron na warunkach zgodnych z porozumieniem z przyczyn nietyczących powódki.

Ostatecznie Sąd Rejonowy stwierdził, że umowa z powódką została rozwiązana z naruszeniem artykułu 8 kp i artykułu 38 kp i dlatego zasądził na jej rzecz od pozwanego kwotę 15.540 złotych, jako w pełni zasadną.

O kosztach procesu Sąd orzekł stosownie do art. 100 k.p.c.

O kosztach sądowych wynikających ze sporządzonej w sprawie opinii oraz związanych ze stawiennictwem biegłego na rozprawie Sąd orzekł przyjmując za podstawę rozstrzygnięcia 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 96 pkt. 4 a contrario i dodatkowo art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. W uchwale z dnia 5 marca 2007 roku sygn. akt I PZP 1/07 Sąd Najwyższy orzekł, iż sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przekracza kwoty 50.000 złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo.

Strona powodowa wniosła o dopuszczenie dowodu z opinii biegłych. Tymczasowo koszty te wyłożył Skarb Państwa. Skoro pozwana przegrała sprawę w całości i w związku z tym została obciążona kosztami w całości.

Rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi w punkcie I nadano na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki według wyliczenia pozwanego.

Od powyższego wyroku apelację wywiódł pozwany zaskarżając go w całości i zarzucając naruszenie prawa materialnego poprzez :

- błędną wykładnię art. 38 kp i uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło z naruszeniem tego przepisu,

-błędną wykładnię art. 8 kp i uznanie, że rozwiązując umowę o pracę z powódką pozwany nadużył swego prawa do rozwiązywania umowy o pracę.

Nadto pozwany zarzucił zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów postępowania cywilnego mające istotny wpływ na wynik sprawy poprzez:

- dopuszczenie dowodu z dokumentacji orzecznika ZUS przedłożonej przez powódkę na rozprawie w dniu 24 marca 2014r.,

- nie przeprowadzenie dowodu z kolejnej opinii biegłego psychiatry bądź też nieskonfrontowania opinii powołanych biegłych,

- dopuszczenie dowodu z pisemnej opinii psychologicznej J. D. pomimo braku stosownego postanowienia dowodowego oraz pomimo tego braku dopuszczenie do przesłuchania tego biegłego na rozprawie w dniu 17.09.2014r.

Kolejny zarzut apelacji to sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że stan zdrowia powódki uległ pogorszeniu wskutek działań o charakterze mobbingowym w stosunku do niej.

Wskazując na powyższe zarzuty pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu we Włocławku.

W uzasadnieniu apelacji pozwany wywodził, że nie sposób zgodzić się z rozstrzygnięciem Sądu I instancji. Pozwany wskazywał w pozwie, że zamiar wypowiedzenia powódce umowy o pracę był przezeń konsultowany z zakładowymi organizacjami związkowymi i uzyskał od każdej informację, że powódka nie jest członkiem związków ani też nie zwracała się do którejś z organizacji działających w zakładzie o ochronę swoich praw pracowniczych. Toteż twierdzenie Sądu Rejonowego o naruszeniu art. 38 kp jest dlań niezrozumiałe. poza tym pozwany podkreślił, że do rozwiązania z powódką umowy o pracę doszło na zasadzie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kp a z dokumentów a także twierdzeń samej powódki wynika, że okres nieobecności powódki w pracy z powodu długotrwałej niezdolności do pracy przekraczał okres o jakim mowa w tym przepisie.

Nadto pozwany podnosił, iż Sąd wydał niewłaściwe orzeczenie albowiem zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w związku z działaniami mobbingowymi, przyjmując zresztą, że ta okoliczność (działania mobbingowe wobec powódki ze strony przełożonego) jest bezsporna. Pozwany istotnie tej okoliczności nie kwestionował, a to dlatego, że nie ma ona związku z niniejszą sprawą. Powódka bowiem dochodziła w pozwie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 56 § 1 kp, a więc na innej podstawie prawnej niż zadośćuczynienie za krzywdy związane z mobbingiem uregulowane przepisem art. 94³ § 3 kp. Oba roszczenia są zupełnie odmienne i nie mogą być utożsamiane. Nawet gdyby istotnie powódka była długotrwanie niezdolna do pracy na skutek działań mobbingowych, to przysługują jej inne roszczenia choćby przewidziane w art. 94³ § 3 kp czy też w art. 444 i 445 kc. W związku z powyższym skoro ustawodawca uznał, że w takich okolicznościach podstawą roszczeń są w/w przepisy to zastosowanie w niniejszej sprawie przez Sąd Rejonowy art. 8 kp jest błędne. Tym bardziej, że konstrukcja nadużycia prawa

podmiotowego ma charakter wyjątkowy i może być zastosowana tylko po wykazaniu wyjątkowych okoliczności (tak SN w wyroku z 7.01.2014r. I PK 149/13).

Z ostrożności procesowej, na wypadek gdyby Sąd II instancji nie podzielił powyższej argumentacji, pozwany wskazał na uchybienia w postępowaniu dowodowym przeprowadzonym przez Sąd Rejonowy.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja okazała się uzasadniona w stopniu skutkującym zmianą zaskarżonego orzeczenia i oddaleniem powództwa.

Zdaniem Sądu Okręgowego we Włocławku należy podzielić zasadniczą część zarzutów apelującego co do naruszenia przez Sąd I instancji prawa materialnego tj. art. 8 i 38 kp. Sąd odwoławczy nie znalazł jednak podstaw do uchylenia zaskarżonego wyroku. Taką możliwość statuuje przepis art. 386 § 2 i 4 kpc. Poza więc przypadkiem nieważności postępowania (§ 2), wyrok ulega uchyleniu tylko w wypadku nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Nierozpoznanie istoty sprawy przez sąd pierwszej instancji zachodzi zaś wtedy, gdy sąd ten, w wyniku stwierdzenia istnienia przesłanki unicestwiającej roszczenie pozwu lub żądanie zgłoszone w zarzucie przez pozwanego, nie rozpoznał merytorycznie sprawy, a więc nie zbadał podstawy merytorycznej dochodzonego roszczenia lub zarzutu pozwanego (zob. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z 8.11.2013r., I CZ 87/13, LEX 1415183; postanowienie SN z 6.11.2013r., IV CZ 98/13, LEX 1411309). Ocenę, czy sąd pierwszej instancji rozpoznał istotę sprawy, dokonuje się na podstawie analizy żądań pozwu i przepisów prawa materialnego stanowiących podstawę rozstrzygnięcia, nie zaś na podstawie

ewentualnych wad postępowania prowadzącego do wydania zaskarżonego apelacją orzeczenia. Niewyjaśnienie okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, niewłaściwa ocena dowodów czy ewentualna błędna subsumcja nie są równoznaczne z nierozpoznananiem istoty sprawy (tak: Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 9.10.2013r., I ACa 394/13, LEX nr 1383487). Zdaniem Sądu Okręgowego powyższe okoliczności nie mają miejsca w tej sprawie, albowiem Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sprawy, co wynika z treści pkt 1. wyroku. Jednakowoż rozstrzygając o dochodzonym w pozwie roszczeniu, zdefiniowanym jako odszkodowanie „za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia ze strony pozwanego jako nieuzasadnione i naruszające przepisy prawa”, Sąd Rejonowy nie zastosował właściwych przepisów prawa materialnego. Jakkolwiek z treści wyroku wynika, że zasądzona na rzecz powódki kwota 15.540 zł stanowi odszkodowanie za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia ze strony pozwanego, to z pisemnego uzasadnienia wyroku płynie wniosek, że w istocie jest to odszkodowanie za szkody jakich powódka doznać miała na skutek działań mobbingowych ze strony A. B. Sąd I instancji orzekł więc o istocie sprawy ale „pomylił” podstawy prawne dwóch różnych roszczeń. Na skutek tego Sąd Rejonowy ustalił nieprawidłowo stan faktyczny sprawy, który doprowadził go do wadliwego rozstrzygnięcia.

Co więcej, wprawdzie ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego w niewielkiej tylko części przystają do przedmiotu sporu, to jednak materiał dowodowy zgromadzony w sprawie pozwala w zupełności na jej właściwe rozstrzygnięcie, oczywiście przy zastosowaniu właściwych unormowań prawnych. Trzeba bowiem podkreślić, że w toku całego postępowania pierwszoinstancyjnego strona powodowa nie zmieniła swego roszczenia. Wprawdzie początkowo powódka działała osobiście i sama sporządziła pozew, co mogłoby tłumaczyć „nieprecyzyjne” sformułowanie żądania czy błędne jego uzasadnienie, ale w dalszym toku postępowania (od pierwszego terminu rozprawy) reprezentował ją fachowy pełnomocnik – adwokat z wyboru, który także aż do zamknięcia rozprawy powództwa nie zmienił. Sąd I instancji nie miał zatem możliwości by orzekać na innej podstawie faktycznej i prawnej niż wskazała to sama strona powodowa.

Jednocześnie należy mieć na uwadze, że zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2014r. w sprawie I CZ 65/14 niedomagania w zakresie dotyczącym ustaleń faktycznych nie oznaczają zaniechania zbadania materialnej (istotnej) podstawy żądania wniosku. Tego rodzaju uchybienia oraz braki w postępowaniu dowodowym i uchybienia prawa materialnemu popełnione w procesie subsumcji powinny być w systemie apelacji pełnej załatwiane bezpośrednio w postępowaniu apelacyjnym. W postanowieniu z dnia 25.09.2014r. w sprawie II CZ 37/14 Sąd Najwyższy orzekł zaś, że samo niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy nie jest równoznaczne z nierozpoznananiem jej istoty. Nie wywołuje zatem konieczności uchylenia wyroku w sytuacjach innych niż wskazane w § 2 i 3 art. 386 kpc. W uzasadnieniu powołanego orzeczenia wskazano, że powyższy wniosek wynika również z właściwości postępowania apelacyjnego, które obejmuje merytoryczne rozpoznanie sprawy. Sąd odwoławczy, kontynuując postępowanie przed sądem pierwszej instancji, rozpoznaje sprawę na nowo w sposób w zasadzie nieograniczony.

Mając powyższe na uwadze Sąd II instancji ustalił zatem samodzielnie stan faktyczny w sprawie, zważywszy, że okoliczności istotne dla jej rozstrzygnięcia nie były sporne. Powódka nie kwestionowała bowiem, że istotnie była niezdolna w pracy wskutek choroby, a ta niezdolność trwała tak jak to podał pracodawca od 2 kwietnia 2012r. do 17 stycznia 2013r. W tym czasie pobierała wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, następnie zasiłek chorobowy przez 182 dni i następnie świadczenie rehabilitacyjne, które przyznano jej na okres od 1 października do 29 grudnia 2012 r. w wysokości 90 % podstawy wymiaru a następnie od 30 grudnia 2012r. do 28 stycznia 2013r. w wysokości 75 % podstawy wymiaru. Fakt ten zresztą wynika w sposób niewątpliwy z dokumentów zwartych w aktach osobowych powódki (tj. świadectwa pracy, w którym wymieniono okresy niezdolności do pracy z powodu choroby i zasiłkowe a nadto decyzji (...) Oddział w T. z 3.10.2012r. znak (...)), jak też z kopii zaświadczeń lekarskich L4 powódki załączonych do odpowiedzi na pozew. Oświadczeniem z dnia 8 stycznia 2013r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 m-ce. tj. na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kp. Oświadczenie to spełnia przesłanki formalne wymienione w art. 30 § 3-5 kp, a więc zostało złożone w formie pisemnej, zawiera wskazanie przyczyny rozwiązania umowy oraz pouczenie o sposobie i terminie

złożenia od niego odwołania do sądu pracy. Zostało ono doręczone powódce w dniu 17 stycznia 2013r., z zatem z tym dniem oświadczenie woli pracodawcy jest skuteczne prawnie. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest prawdziwa, albowiem powódka faktycznie, jak wyżej już stwierdzono, była niezdolna do pracy w okresie, o jakim mowa w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kp.

Wobec rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, powódce przysługują uprawnienia, o których mowa w Oddziale 6 Rozdziału II Działu II ustawy Kodeks pracy. W myśl art. 56 kp § 1 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. W myśl § 2. przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

Słusznie podnosi apelujący, że możliwość rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w warunkach, o jakich mowa w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kp, nie została uzależniona przez ustawodawcę od przyczyn niezdolności do pracy pracownika chyba, że niezdolność była spowodowana wypadkiem przy pracy czy chorobą zawodową. Przepis ten bowiem wyraźnie stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę jeżeli niezdolność do pracy jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową. § 2 art. 53 kp stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem - w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną - w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku.

§ 3. stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

§ 4. Przepisy art. 36 § 1¹ i art. 52 § 3 stosuje się odpowiednio.

§ 5. Pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w § 1 i 2, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

E. M. była zatrudniona u pozwanego dłużej niż sześć m-cy, a jej niezdolność do pracy nie była spowodowana wypadkiem przy pracy czy chorobą zawodową. Czy istotnie była spowodowana mobbingiem to zupełnie inna kwestia, która dla rozstrzygnięcia tej konkretnej sprawy nie miała żadnego znaczenia. Stąd też należy stwierdzić, że całe postępowanie dowodowe Sądu I instancji zmierzające do ustalenia związku owej niezdolności z mobbingiem było zbędne, abstrahując już od zarzuconych uchybień proceduralnych Sądu w tym zakresie.

Ustosunkowując się do zarzutu apelacji dotyczącego naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 38 kp poprzez jego błędną wykładnię, to jest on w pełni zasadny. Sąd Okręgowy nie dopatrył się w działaniu pozwanego naruszenia tego przepisu. Gwoli ścisłości należy jednak wskazać, że w tej sprawie właściwszy byłby zarzut naruszenia przez pozwanego art. 52 § 3 w związku z art. 53 § 4 kp. Art. 38 kp § 1 kp stanowi bowiem, że o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia (§ 2). Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia (§ 5).

Nie trzeba chyba wyjaśniać, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest odmiennym sposobem ustania stosunku pracy niż rozwiązanie bez wypowiedzenia (zob. art. 30 §1 pkt 2 i 3 kp).

Jak wynika z przytoczonej wyżej treści art. 53 § 4 kp, do przypadków rozwiązania z pracownikiem umowy pracę bez wypowiedzenia w tym trybie mają odpowiednio zastosowanie przepisy art. 36 § 1¹ i art. 52 § 3 kp. Ten ostatni przepis stanowi zaś, że pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Niezależnie jednak od powyższego należy stwierdzić, że Sąd Rejonowy orzekając o naruszeniu przez pozwanego przepisu art. 38 kp nie zawarł właściwie żadnej argumentacji prawnej w tym zakresie, a nadto pominął dowody w aktach osobowych powódki. Z dowodów tych wynika, że pozwany taką konsultację przeprowadził prawidłowo. Mianowicie zwrócił się do organizacji związkowych tj. (...) Banku (...) SA, Komisji Zakładowej (...) Banku (...) SA z zapytaniem czy powódka jest członkiem którejś z tych organizacji bądź też czy zwróciła się do tych organizacji o ochronę swoich praw pracowniczych. Każda z tych organizacji udzieliła informacji negatywnej (dowód: pismo z 4.01.2013r. oraz maile z 4 i 7.01.2013r. w aktach osobowych powódki). Skoro zatem powódka nie była członkiem organizacji związkowej ani nie zwróciła się o ochronę swych praw pracowniczych to pozwany wyczerpał swój obowiązek konsultacji zamiaru rozwiązania umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12.07.2012r. w sprawie II PK 301/11). Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu swego wyroku w sprawie II PK 301/11 powszechnie w judykaturze przyjmuje się, że brak przynależności do zakładowej organizacji związkowej uchyla bezwzględnie konieczność prowadzenia konsultacji z art. 38 kp (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 11 września 2001 r., I PKN 624/00; z 22 czerwca 2004 r., II PK 2/04).

Co istotne powódka nie wskazała w żadnym miejscu czy w ogóle była członkiem związku zawodowego a jeśli tak - jakiego, i nie zgłosiła też żadnego wniosku dowodowego w tym zakresie. Obowiązek dowodowy wykazania tej okoliczności obciążał stronę powodową zgodnie z art. 6 kc, albowiem pozwany już w odpowiedzi na pozew wyraźnie wskazał, że wszystkie organizacje związkowe działające w zakładzie pracy udzieliły informacji, iż powódka nie jest ich członkiem i nie zwróciła się o ochronę swoich praw pracowniczych. Jeśli powódka twierdziła przeciwnie, winna twierdzeniom pozwanego zaprzeczyć i wykazać swe twierdzenia stosownym dowodem, a tego, zdaniem Sądu Okręgowego nie uczyniła w sposób skuteczny. Wprawdzie wraz z pełnomocnictwem dla adw. T. B. złożonym do akt sprawy na rozprawie w dniu 24.04.2013r. złożono także dokument w postaci wydruku będącego odpowiednikiem miesięcznym raportów (...) za (...) (k. 68 akt sprawy), gdzie zakreślono na żółto w rubryce potrąceń z należności powódki pozycję „24,54 na Zw. Z.. (...) Banku”, jednakże ów dokument pozostaje w wyraźnej sprzeczności z informacją udzieloną przez przewodniczącego tej organizacji (...) ze stycznia 2013r. (k. 54 a.s.), z której jednoznacznie wynika, że powódka nie jest członkiem tego związku. Ponieważ z dokumentu złożonego przez powódkę nie wynika konkretnie z jakiego tytułu dokonano potrącenia, nie można na tylko na jego podstawie kategorycznie ustalić, że dowodzi on członkostwa powódki w organizacji związkowej i w jakiej. Innych dowodów powódka nie zgłosiła. Ostatecznie więc, zdaniem Sądu Okręgowego, powódka tej okoliczności nie wykazała, a sąd pracy w warunkach kontradiktoryjności procesu jak i reprezentacji obu stron przez fachowych pełnomocników nie miał obowiązku poszukiwania dowodów z urzędu (por. wyrok SN z 16.07.2014r. II PK 266/13; wyrok SN z 4.07.2014 II CSK 621/13; wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 7.11.2014r. I ACa 729/14; wyrok SA w Szczecinie z 25.06.2014 r. I ACa 352/14; wyrok SA w Warszawie z 19.06.2013r. I ACa 670/12). O tym zaś co strona powinna udowodnić w konkretnym procesie decydują przede wszystkim: przedmiot sporu, prawo materialne regulujące określone stosunki prawne oraz prawo procesowe normujące zasady postępowania dowodowego (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z 10.07.2014r. I CSK 560/13).

W świetle powyższego nie jest również zasadne ustalenie Sądu Rejonowego co do naruszenia przez pozwanego art. 8 kp.

Jak słusznie podniesiono w apelacji przepis art. 8 kp stosuje się w szczególnych przypadkach i po wykazaniu wyjątkowych okoliczności w konkretnej sprawie (tak: Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z 12.11.2014r., I PK 79/14; wyrok z 7.01.2014r. I PK 149/13;).

Przepis ten stanowi odpowiednik klauzuli generalnej zawartej w art. 5 kc i zgodnie z jego brzmieniem nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 20 grudnia 2013r. w sprawie II PK 91/13 treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 kp ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Podobne wnioski płyną z innych orzeczeń sądów krajowych. Między innymi trafnie orzekł Sąd Apelacyjny w Katowicach, który w wyroku z dnia 28 listopada 2013r. w sprawie III APa 22/13 stwierdził, co następuje: „Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa przedmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współzycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być zgodne z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczególnie uzasadnione. Uzasadnienie to musi wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współzycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć.

Ażeby zatem zasadnie zarzucić pozwanemu naruszenie przepisu art. 8 kp należało wykazać w jaki sposób pozwany uczynił użytek ze swego prawa wynikającego z art. 53 § 1 kp w sposób sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współzycia społecznego i na czym polegają w tej sprawie wyjątkowe okoliczności. Oczywiście obowiązek udowodnienia tych okoliczności obciążał powódkę, bowiem to ona wywodziła z nich skutki prawne. Zdaniem Sądu Okręgowego strona powodowa w żaden sposób tego nie wykazała.

Stosunek pracy polega na wzajemnych zobowiązaniach pracownika i pracodawcy. Pracownik zobowiązuje się świadczyć dla pracodawcy pracę określonego rodzaju pod kierownictwem pracodawcy, zaś pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 kp). Jasno z powyższego wynika, że celem zawarcia umowy o pracę jest świadczenie pracy na rzecz pracodawcy. Jeżeli pracownik nie jest w stanie takiej pracy świadczyć np. z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, to nie ma uzasadnionej, racjonalnej, przyczyny dla kontynuacji stosunku pracy. Ustawodawca przewidział na takie okoliczności konkretne rozwiązania w art. 53 § 1 kp. W przepisie tym jak wskazano wyżej, nie uwarunkowano możliwości rozwiązania umowy o pracę od przyczyn tej niezdolności. Przeciwnie, nawet okoliczność, że niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby spowodowana jest wypadkiem przy pracy czy też chorobą zawodową, nie wyklucza możliwości rozwiązania umowy o pracę o ile upłynął już okres wskazany w § 1 pkt 1 lit. b. Tym bardziej więc należy przyjąć, że niezdolność do pracy pracownika wskutek choroby spowodowanej mobbingiem czy też, co bardziej adekwatne w tej sprawie, gdy nie można jednoznacznie wykluczyć związku między chorobą pracownika a mobbingiem, nie stanowi przeszkody do rozwiązania umowy o pracę. Zatem pracodawca korzystając ze swego uprawnienia do rozwiązania umowy o pracę w myśl art. 53 § 1 pkt 1 lit.b kp nie może czynić z tego prawa użytku w sposób sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współzycia społecznego. Dodać trzeba, że sam ustawodawca miał na uwadze, że różne mogą być przyczyny choroby pracownika i zawarł w art. 53 unormowania mające też chronić interesy pracownika. Sąd II instancji ma tu na myśli § 2 i 3 tego przepisu. Odpowiednio stanowią one, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem - w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną - w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku (§ 2) oraz że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (§ 3). Natomiast § 5 art. 53 kp

stanowi, że pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w § 1 i 2, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn. A zatem powódka, o ile odzyska zdolność do pracy, może ubiegać się o ponowne zatrudnienie u pozwanego, a ten, o ile będzie miał takie możliwości, nie może się od tego uchylić. Z okoliczności sprawy wynika jednak, że powódka do chwili wyrokowania w sprawie przez Sąd I instancji takiej zdolności do pracy nie odzyskała (ustalono, że pobiera rentę i nie pracuje). Tym bardziej więc nie można uznać, że pracodawca rozwiązując z nią umowę o pracę działał sprzecznie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem swego prawa bądź naruszył zasady współzycia społecznego. Na marginesie dodać wypada, że powódka powołując się na naruszenie zasad współzycia społecznego winna wskazać jakie to zasady konkretnie naruszył pozwany swym działaniem, co również nie zostało uczynione.

Reasumując powyższe ustalenia i rozważania Sąd II instancji uznał apelację za zasadną i dlatego na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w całości i orzekł o oddaleniu powództwa.

Jednocześnie wobec ostatecznego wyniku procesu konieczne było odmienne niż Sadu Rejonowego rozstrzygnięcie o kosztach postępowania na podstawie art. 108 § 1 kpc. Ponieważ powódka sprawę przegrała, a z mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nie miała obowiązku uiszczenia kosztów sądowych, kosztami tymi (tj. opłatą sądową i wydatkami – wynagrodzenia biegłych) Sąd Okręgowy w myśl art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych a contrario obciążył Skarb Państwa (pkt 2. wyroku).

Natomiast na podstawie art. 98 kpc orzeczono o obowiązku zwrotu przez powódkę na rzecz pozwanego kosztów procesu. Na zasądzoną w pkt 3. wyroku kwotę 150 zł składają się koszty zastępstwa procesowego za obie instancje w wysokości po 60 zł za każdą oraz kwota 30 zł opłaty sądowej od apelacji. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalono w myśl § 11 ust. 1 pkt 1 i § 12 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.