

Wyrok  
Sądu Rejonowego w Toruniu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
z dnia 28 marca 2022 r.  
IV P 328/21

## Argumenty prawne - ważne fragmenty uzasadnienia

„W początkowym okresie przyjmowano niewątpliwie, że pracownikowi, który dochodzi roszczeń w związku z rozwiązaniem z nim umowy o pracę za czy bez wypowiedzenia, przysługują wyłącznie roszczenia przewidziane w kodeksie pracy.”

Patrz podobne

„Naruszenie zasady sprawiedliwości społecznej polega w tym przypadku na uniemożliwieniu pracownikowi uzyskania pełnego naprawienia szkody wyrządzonej bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy. W konkluzji TK stwierdził, że możliwa jest inna interpretacja, zgodnie z którą „odszkodowanie”, o którym mowa w art. 58 KP, nie jest odszkodowaniem sensu stricto, mającym na celu wyrównanie szkody wyrządzonej pracownikowi. Jest ono sui generis świadczeniem majątkowym, pełniącym funkcję sankcji („ustawowej kary pieniężnej”) wobec pracodawcy za bezprawne działanie, a w pewnych tylko sytuacjach pełni odszkodowania lub zadośćuczynienia. Należy więc stwierdzić, że sprawa naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez sprzeczne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę nie została w art. 58 KP ani w innych przepisach prawa pracy wyczerpująco uregulowana. W związku z tym, na podstawie art. 300 KP, należy w tym zakresie stosować odpowiednio właściwe przepisy kodeksu cywilnego, w szczególności art. 415 KC i n. lub art. 471 KC i następane.”

Patrz podobne

„Sąd Najwyższy dopuszcza możliwość dochodzenia przez pracownika dodatkowego odszkodowania od pracodawcy za bezprawne wypowiedzenie stosunku pracy, jednakże tylko w oparciu o art. 415 KC oraz pod warunkiem, że dane zachowanie pracodawcy będzie można zakwalifikować jako czyn niedozwolony (vide wyrok SN z dnia 4 listopada 2010 r. II PK 112/10, wyrok SN z dnia 7 grudnia 2011 r. II PK 76/11, wyrok SN z dnia 9 października 2012 r. II PK 66/12, wyrok SN z dnia 23 maja 2012 r. I PK 193/11, wyrok SN z dnia 1 marca 2018 r. III PK 18/17).”

Patrz podobne

„W ocenie SN przyjęcie, że roszczenia z art. 45 KP oraz art. 56 KP wyczerpują problematykę kontraktowej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z racji niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia, przemawia za wyłączeniem możliwości stosowania z mocy art. 300 KP przepisów Kodeksu cywilnego normujących odpowiedzialność za niewykonanie zobowiązań umownych (art. 471 i n. KC) dla dochodzenia przez zwolnionego pracownika naprawienia dalszej szkody. Przyjęta kwalifikacja niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia jako nienależytego wykonania zobowiązania nie wyłącza jednak dalszych roszczeń odszkodowawczych pracownika opartych na przepisach Kodeksu cywilnego regulujących czyny niedozwolone.”

Patrz podobne

„Oznaczałoby bowiem zawężenie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy dopuszczającego się wobec pracownika czynu niedozwolonego w postaci bezprawnego i zawinionego rozwiązania stosunku pracy tylko do odpowiedzialności kontraktowej (wynikającej z regulacji kodeksu pracy) i to limitowanej przepisami prawa pracy co do górnej wysokości zasądzonych świadczeń pieniężnych.”

Patrz podobne

„Podsumowując powyższe, ocenić należało pracownik ma prawo zgłosić roszczenia uzupełniające, ale ocena ich zasadności winna być dokonana zgodnie z zapisami KC o czynach niedozwolonych.”

Patrz podobne

„Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest jednym ze zwykłych sposobów rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji gdy jedna ze stron stosunku pracy nie chce dalej współpracować z drugą i jest przewidzianym prawem sposobem rozwiązania stosunku pracy (art. 30 KP). W takim sposobie wypowiedzenia umowy, nie trzeba doszukiwać się ciężkich naruszeń ze strony pracownika przy wykonywaniu swoich obowiązków. Chodzi tutaj o takie uchybienia, które stanowią wystarczającą podstawę do uznania wypowiedzenia za umotywowane.”

Patrz podobne

„Sąd Najwyższy zwracał uwagę, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Jednocześnie jednak, uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyr. SN z 17.5.2016 r., I PK 155/15, Legalis).”

Patrz podobne

„Dokonując oceny przyczyny podanej przez pracodawcę jako uzasadnienie konkretnego wypowiedzenia sądy powinny mieć na uwadze okoliczności faktyczne danej sprawy oraz brać pod uwagę słuszny interes tak pracodawcy, jak i pracownika, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w Kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy, a także mieć na uwadze rodzaj pracy, zajmowane przez pracownika stanowisko (wyrok SN z dnia 19.02.2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723).”

Patrz podobne

## Skład sądu



## Sentencja

Sąd Rejonowy w Toruniu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

po rozpoznaniu w dniu 22 marca 2022 roku

sprawy z powództwa K. J.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T. o zapłatę I

Oddała powództwo, II

Zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1440 zł (tysiąc czterysta czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu, III

W pozostałym zakresie nie obciąża powoda kosztami procesu pozwanej, IV

Przyznaje adw. M. K. od Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 2880 zł (dwa tysiące osiemset osiemdziesiąt złotych) podwyższoną o stawkę podatku Vat w wysokości 662,40 zł (sześćset sześćdziesiąt dwa złote czterdzieści groszy) tytułem niepłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu, V

Opłatą od pozwu obciąża Skarb Państwa.

## Uzasadnienie

Powód K. J. pismem wniesionym dnia 2 grudnia 2021 r. zażądał od pozwanej (...) sp. z o.o. w T. odszkodowania w kwocie 4.800.000 zł tytułem nieuzasadnionego, niesłusznego rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W uzasadnieniu pozwu, powód wskazał, że przez 10 lat pracy był pracownikiem sumiennym, pracowitym, chętnym do wykonywania powierzonych mu zadań. Wskazał, że nie zgadza się z decyzją o rozwiązaniu z nim umowy, ponieważ został pozostawiony bez środków do życia. Powód powołał się na szereg nieprawidłowości, nielegalnych działań, które

miały występować w pozwanym zakładzie pracy. Wskazywał na bałagan organizacyjny, nieprzestrzeganie przepisów bhp, destrukcyjną działalność władz.

W uzupełnieniu pozwu z dnia 9 grudnia 2021 r. powód ograniczył powództwo do kwoty 50.000 zł. Powód wskazał, że plotką było to, że nie przestrzegał zaleceń bhp odnośnie noszenia maseczek i nie potwierdzają tego nagrania z monitoringu. Powód wskazał, że maseczek nie trzeba było nosić na magazynie, tym bardziej, że prowadziłyby to do zagrożenia jego życia, ponieważ nosi okulary, które po zaparowaniu od noszenia maseczki mogłyby doprowadzić do wypadku przy pracy. Twierdził również, że miał sporadyczny kontakt z osobami spoza zakładu, dlatego nikomu nie zagrażał. Powód zaprzeczył aby nagabywał innych do swoich poglądów, które wygłaszał, potwierdził jednak, że informował pracodawcę, że złoży powiadomienie do prokuratury za naruszenie jego konstytucyjnych praw poprzez zmuszanie do szczepień przeciwko koronawirusowi, do czego jako obywatel miał prawo. Powód zwrócił uwagę, że nie otrzymał nigdy kary nagany i lubił swoją pracę.

Postanowieniem z dnia 17 grudnia 2021 r. umorzono postępowanie w zakresie przekraczającym kwotę 50.000 zł.

W odpowiedzi na pozew, pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w tym opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Pozwany przyznał, że powód pracował u niego na podstawie umowy z dnia 31 maja 2013 r. na czas nieokreślony, w charakterze magazyniera, w pełnym wymiarze czasu pracy oraz, że w dniu 30 listopada 2021 r. złożone mu zostało oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Pozwany zaprzeczył, by przesłanki uzasadniające rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem były wadliwe. Podał, że spełnione zostały przesłanki zachowania formy pisemnej oświadczenia wraz ze wskazaniem szczegółowych przyczyn uzasadniających wypowiedzenie, a żadne kodeksowe i pozakodeksowe normy nie zostały przy tym naruszone. Zdaniem pozwanego wypowiedzenie umowy znalazło również uzasadnienie merytoryczne. Pozwany twierdził, że ze względu na sytuację epidemiczną ciążyła na nim powinność podjęcia stosownych działań mających na celu ochronę pracowników przed możliwością zakażenia się wirusem SARS-CoV-2, czego wymagały od niego również zapisy art. 207 § 2 KP. Obowiązkiem pracodawcy było więc stosowanie środków zapobiegawczych zmierzających do przeciwdziałania rozprzestrzenianiu się zakażeń - oraz zobowiązanie pracowników do wykonywania zaleceń w tym zakresie - zarówno wynikających z przepisów powszechnie obowiązujących, jak również wyników przeprowadzonej przez pracodawcę aktualizacji oceny ryzyka zawodowego. Pozwany podał, że celem zapewnienia odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa pracownikom w związku z wystąpieniem zagrożenia epidemiologicznego, w okresie od dnia 16 października 2020 r. do dnia 5 maja 2021 r., wprowadził obowiązek zakrywania ust i nosa w przestrzeniach ogólnodostępnych zakładu pracy, zgodnie z zaleceniami rozporządzenia w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii, które określało niezbędne minimum działań pracodawcy w celu zapewnienia odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa pracownikom. Po przesłaniu stosownej informacji pracownikom, kierownik magazynu (...), powiadomił dział personalny, że powód odmawia stosowania się do zasad wprowadzonych poleceniem pracodawcy, tj. nie zamierza korzystać z maseczki. Jednocześnie powód zaczął w sposób uporczywy i agresywny wyrażać swoje poglądy na temat pandemii na terenie magazynu, głośno i stanowczo oponując przeciw działaniom podejmowanym przez władze państwowe i pracodawcę dla zapobiegania pandemii, niepokojąc i absorbując tym pozostałych pracowników magazynu. Opinie te, połączone z powszechnie uznanymi za epitety określeniami wobec urzędników państwowych, absorbowały i irytowały współpracowników. Pozwany dodatkowo podał, że na terenie magazynu znajdowano egzemplarze pisma zatytułowanego (...), które to pismo miało na celu, na podstawie jego treści, zaktywizowanie pracowników do tego by nie stosować się do zarządzenia pracodawcy obejmującego obowiązek zasłaniania ust i nosa. Pomimo iż przedmiotowe pismo nie zostało opatrzone podpisem, w ocenie pozwanego, jego autorem mógł być jedynie powód, albowiem żaden inny pracownik nigdy nie kwestionował obowiązujących w zakładzie pracy zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Zarówno kierownik magazynu jak i pozostali pracownicy, wielokrotnie zwracali powodowi uwagę, prosząc by zajął się pracą i nie odrywał innych od pracy, bezskutecznie. Pozwany wskazał również na zdjęcie ukazujące zniszczenie ściany magazynu, do którego to zniszczenia doszło po wręczeniu powodowi oświadczenia w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę. W ocenie pozwanego, przedmiotowa fotografia w sposób dosadny ukazywała (naganny) stosunek powoda wobec pozwanego.

W dniu 21 grudnia 2021 r. powód wniósł o przyznanie pomocy prawnej z urzędu.

Sąd ustanowił adwokata z urzędu postanowieniem z dnia 10 stycznia 2022 r.

Pismem procesowym datowanym na 11 lutego 2022 r. pełnomocnik powoda doprecyzował żądania, wskazując, że wnosi o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony za nieuzasadnione i z tej przyczyny zasądzenie na jego rzecz kwoty 9.600 zł tytułem odszkodowania zgodnie z art. 45 § 1 KP w zw. z art. 47<sup>1</sup> KP oraz zasądzenie na jego rzecz kwoty 40.400 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdy i cierpienia doznane w wyniku nieuzasadnionego wypowiedzenia

umowy zgodnie z art. 300 KP w zw. z art. 415 KC w zw. z art. 448 KC Dodatkowo wniesiono o zwolnienie powoda od kosztów postępowania i obciążenie nimi pozwanego. Wniesiono także o zasądzenie od pozwanego lub od Skarbu Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu.

W piśmie podano, że powód miał z pozostałymi pracownikami dobre, poprawne relacje i nigdy nie wygłaszał teorii rasistowskich, anarchistycznych, krytykujących władze, nie wprowadzając nerwowej atmosfery w pracy, nie narzucając nikomu swojego zdania. Dodano, że nigdy żaden ze współpracowników nie zgłaszał powodowi bezpośrednio, że jego zachowanie jest nieodpowiednie i dokuczliwe. Podano, że powód nie naruszył żadnych obowiązków pracowniczych, zaś pisma na które powołuje się pozwany, zawiadomienia, były ogólnodostępne i dotyczyły prywatnych spraw powoda, nie będąc związanymi z pracą. Zaprzeczono, by powód poczynił napis w szatni pozwanego. Zostało wskazane nadto, że pozbawienie powoda pracy spowodowało u niego niską samoocenę, brak energii do podejmowania aktywności.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód K. J. był zatrudniony od 31 maja 2013 r. w (...) sp. z o.o. w T., na czas nieokreślony, na stanowisku magazyniera, w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie powoda obliczane jak przy ekwiwalencie za urlop wynosiło 4.369,61 zł. dowód:

- umowa o pracę – k. 58
- zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 82

W pozwanym zakładzie pracy obowiązywał regulamin pracy. dowód:

- regulamin pracy – k. 59-65

Z uwagi na pogarszającą się sytuację epidemiologiczną związaną z koronawirusem oraz odnotowanie zachorowania u pracownika i u członka rodziny pracownika, w dniu 16 października 2020 r. na terenie pozwanego zakładu pracy, wprowadzono obowiązek zakrywania ust. i nosa maseczką w godzinach pracy, z wyjątkiem kiedy pracownik wykonywał pracę na swoim stanowisku pracy albo spożywa posiłek w kantine/kuchni. Obowiązek stanowił, że opuszczając swoje stanowisko pracy, bez względu na cel przemieszczania się, należało niezwłocznie osłonić nos i usta maseczką i korzystać z niej do powrotu na stanowisko pracy. W wiadomości kierowanej do pracowników, pouczone, że zasady zabezpieczenia przed koronawirusem są przepisami bhp, zatem obowiązkiem każdego pracownika było bezwzględne ich przestrzeganie, a za nieprzestrzeganie bhp pracodawca mógł wymierzyć karę porządkową/pieniężną. Faktycznie, na magazynie pracownicy nie korzystali z maseczek, ale zakładali je w momencie wyjścia z magazynu, czy kontaktu z osobami spoza niego, w tym klientami. W tym okresie pracownicy magazynu zostali podzieleni na dwie grupy, pracujące zamiennie po 3 dni, należało także zachować dystans społeczny. dowód:

- wiadomość mailowa z 16 października 2020 r.– k. 68
- zeznania świadka M. D. (1) – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 00:23:37 do 01:07:52) – k. 152c-154
- zeznania świadka M. S. - protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 01:08:20 do 01:25:32) – k. 154- 155
- zeznania świadka R. M. (1) – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 01:31:08 do 01:42:50)- k. 155-155v
- zeznania świadka T. P. – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 01:50:08 do 02:01:32)- k. 155v-156
- zeznania świadka P. N. – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 02:10:02 do 02:20:33) – k. 156v-157
- zeznania świadka J. S. – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 02:24:50 do – 02:58:51) – k. 157v-158
- zeznania świadka B. W. – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 03:01:24 do 04:03:21)- k. 158-160
- zeznania świadka E. R. – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 04:34:58 do 04:52:59)- k. 161-161v

Od momentu wprowadzenia nakazu zasłaniania ust. i nosa maseczką, powód negował ten obowiązek. W trakcie przerw głośno wypowiadał swoje poglądy, twierdząc, że maseczki nasączone są trucznymi, a zakładanie ich to samobójstwo, wskazywał, że pracodawca bezprawnie zmusza pracowników do ich noszenia. Powód powtarzał, że sprzeciwia się działalności państwa i pracodawcy w związku z koronawirusem, co narusza jego konstytucyjne wolności. Po około tygodniu od wprowadzenia nakazu noszenia maseczek, kierownik magazynu (...), powiadomił dział personalny, że powód odmawia stosowania się do zasad wprowadzonych poleceniem pracodawcy, tj. nie zamierza korzystać z maseczki. Z powodem oraz innym pracownikiem M. Z. rozmowę w tej kwestii przeprowadził M. W. specjalista ds. bhp. W czasie rozmowy wytłumaczono powodowi potrzebę noszenia maseczki poza magazynem. Powód po rozmowie, zaczął stosować się do

zaleceń, jednak przedstawianie przez niego poglądów antycovidowych nie ustało. Powód przynosił również do pracy pisma, których adresatem były różnego rodzaju organy, w tym prokuratura, w których władze państwowe i miejskie były oskarżane o działania bezprawne, naruszające wolności konstytucyjne, a związane z epidemią. Powód rozkładał te pisma w miejscach widocznych, w celach informacyjnych. Co do zasady współpracownicy nie zapoznawali się w sposób szczególny z treścią tych pism, wiedzieli jednak o jakiej są tematyce i że to powód wnosi je do różnych organów. dowód:

- zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa z 18 listopada 2021 r. – k. 5
- zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa z 29 listopada 2021 r. – k. 6
- zażalenie w sprawie PR 2Ds 43.2021 – k. 7
- zawiadomienie – k. 69-74
- pismo do PIP – k. 12
- zeznania świadka M. W. – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 04:20:06- 04:29:19)- k. 160v
- zeznania świadka M. D. (1) – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 00:23:37 do 01:07:52) – k. 152c-154
- zeznania świadka M. S. - protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r (od 01:08:20 do 01:25:32) – k. 154- 155
- zeznania świadka R. M. (1) – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 01:31:08 do 01:42:50)- k. 155-155v
- zeznania świadka T. P. – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 01:50:08 do 02:01:32)- k. 155v-156
- zeznania świadka P. N. – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 02:10:02 do 02:20:33) – k. 156v-157
- zeznania świadka J. S. – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 02:24:50 do – 02:58:51) – k. 157v-158
- zeznania świadka B. W. – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 03:01:24 do 04:03:21)- k. 158-160
- zeznania świadka E. R. – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 04:34:58 do 04:52:59)- k. 161-161v

Oprócz twierdzeń na temat samego koronawirusa, powód przedstawiał również na forum w sposób uprzejmy i obraźliwy tezy nt. narodowości żydowskiej, twierdząc, że są to mordercy i złodzieje dążący do przejęcia władzy. W sposób negatywny wypowiadał się również o osobach o homoseksualnej orientacji. dowód:

- zeznania świadka P. N. – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 02:10:02 do 02:20:33) – k. 156v-157
- zeznania świadka T. P. – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 01:50:08 do 02:01:32)- k. 155v-156
- zeznania świadka J. S. – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 02:24:50 do – 02:58:51) – k. 157v-158
- zeznania świadka B. W. – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 03:01:24 do 04:03:21)- k. 158-160
- zeznania świadka E. R. – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 04:34:58 do 04:52:59)- k. 161-161v
- zawiadomienie- k.69-74
- przesłuchanie powoda – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 05:05:30 do 05:47:14) – k. 162-163v

Pracownicy rozmawiali między sobą i skarżyli się na zachowania powoda, które zakłócały atmosferę w pracy, powodowały napięcie. Mimo próśb współpracowników powód nie poprzestawał na głoszeniu swoich teorii. Odmienne stanowiska i podglądy pracowników spotykały się ze zdenerwowaniem powoda. dowód:

- zeznania świadka P. N. – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 02:10:02 do 02:20:33) – k. 156v-157
- zeznania świadka J. S. – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 02:24:50 do – 02:58:51) – k. 157v-158
- zeznania świadka B. W. – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 03:01:24 do 04:03:21)- k. 158-160

W momencie kiedy u jednego z członków rodziny pracownika zdiagnozowano koronawirusa, pozwany zalecił pracownikom wykonanie testów na koronawirusa w siedzibie pozwanego. Testowanie było dobrowolne. Powód nie zgodził się na nie i zagroził zgłoszeniem zmuszania go do tego, do prokuratury. dowód:

- zeznania świadka P. N. – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 02:10:02 do 02:20:33) – k. 156v-157
- zeznania świadka B. W. – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 03:01:24 do 04:03:21)- k. 158-160

- zeznania świadka E. R. – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 04:34:58 do 04:52:59)- k. 161-161v

W zakresie wykonywania obowiązków pracowniczych, nie było wobec powoda zarzutów, gdyż wywiązywał się ze swoich obowiązków. Powód miał natomiast zastrzeżenia co do prawidłowości pracy i merytorycznego przygotowania swoich przełożonych. dowód:

- akta osobowe

- zeznania świadka J. S. – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 02:24:50 do – 02:58:51) – k. 157v-158

- przesłuchanie powoda – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 05:05:30 do 05:47:14) – k. 162-163v

Pismem datowanym na dzień 30 listopada 2021 r. pracodawca złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 28 lutego 2022 r. Za przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy wskazane były:

1. kwestionowanie lub niestosowanie się przez powoda do wydawanych przez pracodawcę poleceń w zakresie bezpieczeństwa pracy w miejscu pracy w związku z pandemią wywołaną wirusem SARS-CoV-2, ze wskazaniem, że powód nie współdziałał z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa pracy w tym zakresie poprzez:

a. niewyrażanie zgody na korzystanie z maseczki ochronnej w sytuacjach/miejscach stykania się z innymi pracownikami bez możliwości zachowania bezpiecznego dystansu, co z wewnętrznym zarządzeniem pracodawcy okresowo było obowiązkiem pracowników;

b. agitowanie współpracowników do niezgadzenia się na zasady zapobiegania SARS-CoV-2 w zakładzie pracy przez rozkładanie w dziale pracy własnych pism złożonych do prokuratury, skarżących działania instytucji państwowych podjęte by przeciwdziałać skutkom pandemii;

c. wielokrotne negowanie w miejscu pracy wśród współpracowników faktu istnienia pandemii i celowości ochrony zdrowia przed zakażeniem SARS-CoV-2, nie licząc się z ich zdaniem co do ochrony przed koronawirusem oraz krytykowanie ich decyzji o zaszczepieniu się;

d. wielokrotne straszenie pracodawcy złożeniem do prokuratury doniesienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa bądź złożeniem do sądu pozwu, w związku z wprowadzeniem przez pracodawcę środków ochrony przeciw \$ CoV-2, takich jak np. maseczki;

2. wielokrotne wygłaszanie teorii rasistowskich i anarchistycznych w obecności innych pracowników, co powodowało wprowadzenie atmosfery nerwowości i wrogości oraz zakłócenie unormowanego trybu magazynu;

3. powiadomienie pracodawcy o intencji złożenia zażalenia przez współpracowników na powtarzające się głośne, emocjonalne, krytyczne wywody na temat pandemii, krytyki władz, spraw pojawiających się w przestrzeni publicznej dokonywane przez powoda w czasie pracy, powodujące stres u pracowników. dowód:

- rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 8-9

Po wręczeniu pisma powodowi, skierował się on do szatni, w której w momencie wejścia nie było żadnych napisów na ścianie. Po jego wyjściu z szatni, na ścianie pojawił się napis „ta firma to mafia”. dowód:

- zdjęcie - k. 78

- zeznania świadka B. W. – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 03:01:24 do 04:03:21)- k. 158-160

- zeznania świadka R. M. (1) – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 01:31:08 do 01:42:50)- k. 155-155v

- zeznania świadka P. N. – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 02:10:02 do 02:20:33) – k. 156v-157

- zeznania świadka J. S. – protokół elektroniczny z dnia 22 marca 2022 r. (od 02:24:50 do – 02:58:51) – k. 157v-158

Miesięczne wynagrodzenie powoda liczone według zasad jak przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wynosiło 4369,61zł.

Dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 82

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w niniejszej sprawie został ustalony na podstawie przedłożonej do sprawy dokumentacji, a także zeznań świadków i przesłuchania powoda.

Autentyczność złożonych dokumentów nie była podważana przez żadną ze stron, sąd dał wiarę, że zawierały treści w nich podane. Natomiast ocena zasadności oświadczenia o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem, zostanie poczyniona w dalszej części uzasadnienia.

Sąd oceniał zachowania powoda głównie na podstawie zeznań świadków i treści pism przedstawionych przez powoda i pozwanego, których powód był autorem lub które przynosił. Dla jednych zachowania powoda były uporczywe, męczące, narzucające się, a innym nie przeszkadzały nadmiernie, co wynika jednak z poglądów świadków i ich odporności na działania powoda. Niektórzy świadkowie nie pamiętali z uwagi na różne zmiany w pracy lub też nie chcieli pamiętać czy powód nosił maseczkę po wyjściu z magazynu lub wypowiadał się na temat szczepień, Żydów, mniejszościach seksualnych.

Sąd wobec braku zastrzeżeń kierownika powoda, już po przeprowadzeniu rozmowy z powodem, przyjął, że powód zaczął nosić maseczkę po wyjściu z magazynu.

Sąd zachowania powoda w zakresie szczepień, innych narodowości czy mniejszości ocenił mając na uwadze zeznania świadków, którzy spójnie i najszerszej przedstawili okoliczności w tym zakresie tj. P. N., J. S., B. W., E. R.. Poglądy powoda, że Żydzi to mordercy i złodzieje wynikają wprost także z jego zażalenia do prokuratury z dnia 6.04.2021 r. (k.7) Także to, że zmuszanie do noszenia maseczek przez przedstawicieli władzy to bandyckie procedury, promowanie faszyzmu, zagrożenie dla PRAWDZIWYCH POLAKÓW (pisownia oryginalna) a noszeniem maseczek zmusza się powoda do popełnienia samobójstwa.

Także świadkowie, którzy nie zgłaszali zasadniczo zastrzeżeń do powoda przyznali, że powód krzyczał, że pracownicy są przymuszani do szczepień (R. M. k. 155v), że mówił, że Żydzi chcą zgarnąć majątek i przejąć władzę, że nosząc maseczkę wdychamy spaliny do siebie (M. D. k.153). Świadek T. P. z jednej strony ocenił, że powód nie agitował ale przyznał jednocześnie, że pracownicy mówili powodowi aby przestał, a powód na kolejnych przerwach ponownie przedstawiał swoje poglądy.

W odniesieniu do przesłuchania powoda, należało stwierdzić, że podnoszone przez niego twierdzenia były subiektywną wersją zdarzeń, przy czym powód nie widział żadnych nieprawidłowości w swoich zachowaniach, powoływał się na prawidłowe wykonywanie swoich obowiązków magazyniera i nieprawidłowe wykonywanie obowiązków przez przełożonych.

Przechodząc do rozważań merytorycznych, w pierwszej kolejności wzięto pod uwagę czy w sprawie pracowniczej istnieje możliwość dochodzenia roszczeń uzupełniających o charakterze odszkodowawczym, niż te które wynikają wprost z przepisów prawa pracy.

Dopuszczalność dochodzenia przez pracownika roszczeń, których źródłem są przepis kodeksu cywilnego było sporne. W początkowym okresie przyjmowano niewątpliwie, że pracownikowi, który dochodzi roszczeń w związku z rozwiązaniem z nim umowy o pracę za czy bez wypowiedzenia, przysługują wyłącznie roszczenia przewidziane w kodeksie pracy. Nowe stanowisko w tym zakresie wzięło pod uwagę treść wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r. (SK 18/05). Zdaniem Trybunału art. 58 KP (odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia) nie wyłącza możliwości dochodzenia dodatkowego odszkodowania na podstawie przepisów prawa cywilnego. W uzasadnieniu orzeczenia wskazano, iż dotychczasowa interpretacja art. 58 w zw. z art. 300 KP prezentowana przez Sąd Najwyższy może prowadzić do naruszenia praw majątkowych pracownika (art. 64 ust. 1 Konstytucji) bezprawnie zwolnionego z pracy, w sposób sprzeczny z zasadami sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji). Naruszenie zasady sprawiedliwości społecznej polega w tym przypadku na uniemożliwieniu pracownikowi uzyskania pełnego naprawienia szkody wyrządzonej bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy. W konkluzji TK stwierdził, że możliwa jest inna interpretacja, zgodnie z którą „odszkodowanie”, o którym mowa w art. 58 KP, nie jest odszkodowaniem sensu stricto, mającym na celu wyrównanie szkody wyrządzonej pracownikowi. Jest ono sui generis świadczeniem majątkowym, pełniącym funkcję sankcji („ustawowej kary pieniężnej”) wobec pracodawcy za bezprawne działanie, a w pewnych tylko sytuacjach pełni odszkodowania lub zadośćuczynienia. Należy więc stwierdzić, że sprawa naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez sprzeczne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę nie została w art. 58 KP ani w innych przepisach prawa pracy wyczerpująco uregulowana. W związku z tym, na podstawie art. 300 KP, należy w tym zakresie stosować odpowiednio właściwe przepisy kodeksu cywilnego, w szczególności art. 415 KC i n. lub art. 471 KC i następne.

Zmiana zapatrywań spowodowała, że w przypadku zwolnień dyscyplinarnych, dopuszczono możliwość dochodzenia roszczeń na podstawie kodeksu cywilnego. W świetle orzeczenia TK nadal jednak pozostawała nieprzesądzona kwestia rosz-

czeń w przypadku rozwiązania umowy o pracę w trybie zwyczajnym za wypowiedzeniem. W orzecznictwie Sądu Najwyższego występowały rozbieżności. Część judykatury nie dopuszczała możliwości zastosowania orzeczenia do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem (vide uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r. I PZP 2/09, wyrok SN z dnia 24 lipca 2009 r. I PK 219/08, wyrok z dnia 16 stycznia 2009 r. I PK 138/08). Aktualnie jednak, osądy te są bardziej liberalne. Sąd Najwyższy dopuszcza możliwość dochodzenia przez pracownika dodatkowego odszkodowania od pracodawcy za bezprawne wypowiedzenie stosunku pracy, jednakże tylko w oparciu o art. 415 KC oraz pod warunkiem, że dane zachowanie pracodawcy będzie można zakwalifikować jako czyn niedozwolony (vide wyrok SN z dnia 4 listopada 2010 r. II PK 112/10, wyrok SN z dnia 7 grudnia 2011 r. II PK 76/11, wyrok SN z dnia 9 października 2012 r. II PK 66/12, wyrok SN z dnia 23 maja 2012 r. I PK 193/11, wyrok SN z dnia 1 marca 2018 r. III PK 18/17). W zakresie wyżej wskazanego stanowiska kluczowym jest wyrok SN z dnia 1 marca 2018 r. (III PK 18/17) będący podsumowaniem powołanych orzeczeń. W jego treści SN odniósł się do podstaw uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej wynikającej zarówno ze „zwykłego” wypowiedzenia umowy o pracę, jak i z rozwiązania jej bez zachowania okresu wypowiedzenia. W ocenie SN przyjęcie, że roszczenia z art. 45 KP oraz art. 56 KP wyczerpują problematykę kontraktowej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z racji niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia, przemawia za wyłączeniem możliwości stosowania z mocy art. 300 KP przepisów Kodeksu cywilnego normujących odpowiedzialność za niewykonanie zobowiązań umownych (art. 471 i n. KC) dla dochodzenia przez zwolnionego pracownika naprawienia dalszej szkody. Przyjęta kwalifikacja niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia jako nienależytego wykonania zobowiązania nie wyłącza jednak dalszych roszczeń odszkodowawczych pracownika opartych na przepisach Kodeksu cywilnego regulujących czyny niedozwolone. W uzasadnieniu wyżej wskazanego wyroku SN wskazał, że pozbawienie pracownika możliwości dochodzenia na gruncie prawa cywilnego naprawienia wyrządzonej mu przez pracodawcę szkody deliktowej stawiałoby go w gorszej sytuacji niż każdego innego uczestnika obrotu prawnego i podważałoby ochronną funkcję prawa pracy. Oznaczałoby bowiem zawężenie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy dopuszczającego się wobec pracownika czynu niedozwolonego w postaci bezprawnego i zawinionego rozwiązania stosunku pracy tylko do odpowiedzialności kontraktowej (wynikającej z regulacji kodeksu pracy) i to limitowanej przepisami prawa pracy co do górnej wysokości zasądzanych świadczeń pieniężnych. Podobne stanowisko zostało przyjęte w postanowieniu SN z dnia 28.10.2020 r. sygn. I PK 231/19

Podsumowując powyższe, ocenić należało pracownik ma prawo zgłosić roszczenia uzupełniające, ale ocena ich zasadności winna być dokonana zgodnie z zapisami KC o czynach niedozwolonych.

Bezsporna w przedmiotowej sprawie była prawidłowość formalna złożonego powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem. Oświadczenie złożone zostało na piśmie, zawierało wskazanie przyczyn wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony (art. 30 § 4 KP), które powód zrozumiał, zawierało pouczenie o odwołaniu do sądu pracy.

Stanowisko powoda opierało się na zarzucaniu pozorności, nieprawdziwości wskazanych w wypowiedzeniu przyczyn wypowiedzenia umowy. Rozpatrując twierdzenia powoda, już na wstępie, wyjaśnić trzeba było, że oświadczenie, które zostało mu złożone, przewidywało zwyczajny tryb rozwiązania z nim umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest jednym ze zwykłych sposobów rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji gdy jedna ze stron stosunku pracy nie chce dalej współpracować z drugą i jest przewidzianym prawem sposobem rozwiązania stosunku pracy (art. 30 KP). W takim sposobie wypowiedzenia umowy, nie trzeba doszukiwać się ciężkich naruszeń ze strony pracownika przy wykonywaniu swoich obowiązków. Chodzi tutaj o takie uchybienia, które stanowią wystarczającą podstawę do uznania wypowiedzenia za umotywowane.

Powód roszczenie odszkodowawcze wywodził z art. 45 § 1 KP Zgodnie z art. 45 § 1 KP w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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.

W ocenie sądu, pozwany pracodawca sprostął obowiązkowi wykazania zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę, którym był obciążony (zob. III teza wyr. SN z 8.3.1977 r., I PRN 17/77, PiZS 1978, Nr 5, s. 70 z głosami: W. Szuberta, PiP 1980, Nr 6, s. 106 oraz J. Broła, OSP 1978, Nr 4, s. 72).

Sąd Najwyższy zwracał uwagę, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Jednocześnie jednak, uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyr. SN z 17.5.2016 r., I PK 155/15, Legalis).

Odnosząc się szczegółowo do wskazanych w wypowiedzeniu umowy przyczyn, stwierdzić należy, że uzasadniały one wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, a ich prawdziwość została zasadniczo przez pozwanego wykazana.

Zdaniem sądu, nie ma wątpliwości, co przyznał sam powód, że miał on specyficzne, negatywne podejście do działań zarówno władz państwowych, ale też miejskich, czy do działań samego pozwanego pracodawcy, odnoszących się do zapobiegania i zwalczania epidemii koronawirusa. Powód przyznał w toku przesłuchania, że zmuszanie ludzi (pracowników) do noszenia maseczek, stanowiło naruszenie konstytucyjnych wolności. Powód twierdził, że maseczki nasączone były truciznami, zakładanie ich i wdychanie trucizn przyczyniało się do samobójstwa. Co więcej, powód negował konieczność przeprowadzania masowych szczepień. Swoje rozważania na ten temat, co potwierdzili wszyscy zeznający świadkowie, powód eksponował notorycznie, uporczywie na przerwach, w trakcie spożywania posiłków przez pracowników. W trakcie tych przemówień, powód wypowiadał się bardzo ekspresyjnie, podniesionym tonem, stanowiska przeciwne wywoływały u powoda zdenerwowanie takie, że trudno było powoda uspokoić. Jak wynika z zeznań świadków, dla szeregu osób retoryka powoda była męcząca, wprowadzała nerwową atmosferę, a w pewnym zakresie była wręcz niedopuszczalna. Udowodnione zostało także, że powód dla poparcia swoich tez, przynosił do pracy i rozkładał w dostępnych ogólnie miejscach, sporządzone przez siebie kopie pism, kierowanych do różnych organów, w których zarzucał władzom łamanie praw człowieka poprzez wprowadzanie reżimów sanitarnych, obowiązku noszenia maseczek czy zachęcania do szczepień ochronnych.

Odnosząc powyższe, do wskazanych w oświadczeniu pracodawcy przyczyn wypowiedzenia, ustalić należało, że przyczyny wskazane w punkcie 2.1.a, b.c. nie były pozorne.

Prawdą było bowiem to, że powód nie zgadzał się na korzystanie z maseczki ochronnej w sytuacji stykania się z innymi pracownikami, co było wymagane zgodnie z wewnętrznym zarządzeniem. Oczywiście, jak wykazano, powód po przeprowadzeniu z nim rozmowy ze specjalistą ds. bhp, dostosował się do wymagań i zakładał maseczkę przy wyjściu z magazynu, nadal jednak wyrażał słowny opór przed tym obowiązkiem i powielał twierdzenia, że każda maska jest zatruta trucizną, która zabija i że zmusza się go do popełnienia samobójstwa.

Niewątpliwie również, powód agitował współpracowników do niezgadania się na zasady zapobiegania SARS-COV -2 w zakładzie pracy, przez rozkładanie w dziale pracy własnych pism do prokuratury negujących i podważających podjęte działania instytucji państwowych. Powód przyznał, że taką działalność podjął, chociaż nie zmuszał nikogo do czytania pism. W sposób niezaprzeczalny wykazane również zostało, że powód negował w miejscu pracy wśród swoich współpracowników istnienie pandemii i celowość ochrony zdrowia przez zakażeniem, krytykował decyzje o zaszczepieniu (k.157).

Odnosząc się to przesłanki straszenia pracodawcy złożeniem doniesienia do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, bądź złożeniem pozwu do sądu w związku z wprowadzeniem przez pracodawcę środków ochrony, czy okolicznościach związanych z dobrowolnym testowaniem na wirusa pracowników, to powód nie raz zgłaszał, że będzie kwestionował stanowisko pracodawcy w Sądzie czy Prokuraturze.

Pracodawca uwiarygodnił w sposób dostateczny, że wypowiedzenie umowy było również uzasadnione z powodu wygłaszania przez powoda teorii rasistowskich w obecności innych pracowników, powodując tym wprowadzenie atmosfery wrogości i nerwowości. Potwierdzeniem zapatrywań powoda jest treść pisma zatytułowanego „zawiadomienie”, z którego wynika, iż powód nie toleruje Żydów, obwinia ich o kradzieże, morderstwa, chęć przejęcia władzy w Polsce i na świecie. Z powyższym pismem powód również starał się zapoznawać pracowników, przynosząc je do pracy i rozkładając w dostępnych ogólnie miejscach. Nie ma wątpliwości, że działania jakich dopuszczał się powód, propagowanie nienawiści, nietolerancji w miejscu pracy, nie może być niczym usprawiedliwione i nie mogło się ostać. Z zażalenia do Prokuratury i zeznań świadków nie wynika aby powód krytykował konkretną osobę narodowości żydowskiej co starał się przedstawić przez sądem. Powód odnosił się do narodu żydowskiego jako ogółu. Słowa Żydzi to mordercy i złodzieje są tego przykładem. Także krytyczne i obraźliwe słowa padały wobec homoseksualistów.

Zdaniem sądu wciąż powtarzające się uporczywe słowa powoda musiały zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego negatywnie wpływać na atmosferę w pracy.

Podsumowując powyższe rozważania, sąd podzielił stanowisko, że dalsza współpraca z powodem okazała się niemożliwa. Wygłaszane przez niego teorie, pełne były wrogości i nie stanowiły dozwolonej krytyki. Krytyka czy to instytucji państwowych czy pracodawcy, jest oczywiście dopuszczalna, ale musi mieć ona swoje granice, zaś powód te granice uzasadnionej krytyki przekroczył.

Sytuacja związana z epidemią koronawirusa, niewątpliwie wywołała niepokoje, zmąciła wieloletnią stabilizację. Zostały podjęte środki w celu ograniczenia rozprzestrzeniania się wirusa, które należało zaliczyć także do zasad bhp. W tej sytuacji należało mieć na względzie nie tylko swoją osobę, ale także współpracowników, którzy mogli obawiać się o

zdrowie swoich i bliskich. Interpretacja własnych praw i wolności nie uwzględniająca praw i wolności innych osób w tym współpracowników nie była prawidłowa. Przynoszenie pism odnoszących się do faszyzmu i (...) nie była wyrazem merytorycznej rozmowy, czy merytorycznych uwag.

Dokonując oceny przyczyny podanej przez pracodawcę jako uzasadnienie konkretnego wypowiedzenia sądy powinny mieć na uwadze okoliczności faktyczne danej sprawy oraz brać pod uwagę słuszny interes tak pracodawcy, jak i pracownika, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w Kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy, a także mieć na uwadze rodzaj pracy, zajmowane przez pracownika stanowisko (wyrok SN z dnia 19.02.2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723).

Reasumując oceniono, że roszczenie powoda o odszkodowanie było niezasadne wobec uzasadnionych w większości przyczyn wypowiedzenia mu umowy o pracę. Zdaniem sądu wobec faktu, że powód zaczął szybko po rozmowie z pracownikiem BHP nosić maseczkę, to pracodawca krótkiego czasu odmowy, nie powinien uwzględniać w wypowiedzeniu umowy o pracę.

Sąd nie mógł uwzględnić również roszczeń uzupełniających powoda dotyczących żądanego zadośćuczynienia. Choć powód powoływał się na to, że pozbawienie go pracy spowodowało u niego niską samoocenę, brak energii do podejmowania aktywności, to jednak powód nie wykazał, by działania pracodawcy były w jakiegokolwiek mierze bezprawne, zawinione (art. 415 KC w zw. z art. 448 KC). Pracodawca skorzystał bowiem ze swoich ustawowych uprawnień do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem za wypowiedzeniem z powodu uzasadnionych, jak dowiedziono, przyczyn.

Konkludując, powództwo oddalone zostało w całości w myśl art. 45 § 1 KP w zw. z art. 47<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 445 § 1 KC w zw. z art. 448 KC a contrario.

Sąd zwrócił uwagę, że powód podnosił w postępowaniu nieprawidłową pracę i złe merytoryczne przygotowanie do pracy jego przełożonych zwłaszcza w zakresie prac magazynu. Sąd nie dokonywał oceny powyższego, gdyż nie było to przedmiotem tego postępowania w zakresie zgłoszonych przez powoda roszczeń. W tej sprawie sąd był zobowiązany ocenić zasadność wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i zasadność roszczeń o zapłatę odszkodowania oraz zadośćuczynienia opierających się na zwolnieniu powoda z pracy..

Sąd uwzględnił wniosek powoda o zwolnienie go od kosztów sądowych w myśl art. 102 KPC, ale tylko w połowie. Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.440 zł tj. połowę sumy kwot 180 zł i 2700zł (§ 9 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265). Oceniono, że sama sytuacja materialna powoda, choć dość trudna, nie może w sposób niezależny od innych okoliczności, prowadzić do przyznania powodowi dobrodziejstwa płynącego z art. 102 KPC w pełnej wysokości. Nie można bowiem pominąć faktu, że to powód był decydemtem tego procesu i to on pierwotnie wniósł o zapłatę 4 800.000 zł, ostatecznie 50.000 zł. Skoro powód zdecydował o wniesieniu powództwa, znając przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę, zaryzykował konieczność poniesienia kosztów obrony pozwanego, która była wysoka, z uwagi na wartość zgłoszonych przez powoda roszczeń zwłaszcza roszczenia o zadośćuczynienie.

Marginalnie wskazać należy, że kwota 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, której domagał się pozwany, w sprawach pracowniczych, nie jest kosztem niezbędnym do celowej obrony, wobec czego do jej zwrotu powód nie został zobowiązany. Pełnomocnictwo w sprawie dotyczącej zatrudnienia pracownika było zwolnione z ponoszenia opłaty skarbowej.

O wynagrodzeniu dla adwokata tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu orzeczono w myśl § 9 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 5 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z 22 października 2015 r. (Dz.U. 2016, poz. 1668; 2017 poz. 1797), w wysokości 180 zł i 2.700 zł podwyższonej o kwotę podatku Vat w wysokości 662,40 zł, dzielając w ten sposób zapłaty Trybunału Konstytucyjnego (wyrok z dnia 23 kwietnia 2020 roku, sygn. SK 66/19, OTK-A 2020/13; Dz.U. z 2020 r. poz. 769).

Kosztami postępowania, z których na mocy ustawy (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z 28 lipca 2005 r., Dz.U. Nr 167, poz. 1398) zwolniony był powód, obciążony został Skarb Państwa.