

Sygn. akt: III AUa 308/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 grudnia 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Janina Kacprzak

Sędziowie: SSA Anna Szczepaniak-Cicha

SSA Iwona Szybka (spr.)

Protokolant: st. sekr. sądowy Aleksandra Słota

po rozpoznaniu w dniu 10 grudnia 2013 r. w Łodzi

sprawy **B. K. (1)**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddziałowi w Ł.**

o świadczenie przedemerytalne,

na skutek apelacji wnioskodawcy

od wyroku Sądu Okręgowego w Sieradzu

z dnia 11 stycznia 2013 r., sygn. akt: IV U 496/12;

1. **oddala apelację;**

2. **przyznaje od Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w Sieradzu adwokat K. S. kwotę 147,60 (sto czterdzieści siedem 60/100) złotych tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w drugiej instancji.**

Sygn. akt III AUa 308/13

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 26.04.2012r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. odmówił B. K. (1) prawa do świadczenia przedemerytalnego, ponieważ nie została spełniona przesłanka rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 11 stycznia 2013r. Sąd Okręgowy w Sieradzu oddalił odwołanie. Sąd oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach i rozważaniach:

B. K. (1), ur. (...), w okresie od 01.09.1995r. do 31.05.2011r. był zatrudniony w Spółdzielni Mieszkaniowej w Z.. W okresie zatrudnienia od 01.09.1995r. do 30.04.1997r. pracował jako elektryk – konserwator w wymiarze 1/6 etatu, od 01.05.1995r. do 31.08.2003r. – na stanowisku kierownika administracyjno – gospodarczego w wymiarze 6/8 etatu, od 01.09.2003r. do 30.06.2007r. – jako kierownik administracyjno – gospodarczy w pełnym wymiarze czasu pracy oraz od 01.07.2007r. do 31.05.2011r. na stanowisku Prezesa Spółdzielni Mieszkaniowej w Z. w pełnym

wymiarze czasu pracy. W dniu 2.02.2011r. Rada Nadzorcza Spółdzielni Mieszkaniowej w Z. podjęła uchwałę nr (...) o odwołaniu B. K. ze składu Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej w Z.. W tym samym dniu sporządzono spis nieprawidłowości występujących zdaniem Rady Nadzorczej w działalności B. K. jako Prezesa, zarzucając mu działanie na szkodę Spółdzielni. Dnia 28.02.2011r. Rada Nadzorcza Spółdzielni Mieszkaniowej w Z. odwołała B. K. (1) z funkcji Prezesa Zarządu, rozwiązując z nim umowę o pracę z 3 – miesięcznym okresem wypowiedzenia w trybie art. 30§1 pkt 2 kp. Prawomocnym wyrokiem z dnia 05.05.2011r. w sprawie z powództwa B. K. (3) przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej w Z. – sygn. akt IV P 83/11, Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli zasądził od pozwanej Spółdzielni na rzecz powoda kwotę 6.120 zł. tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o z powodu naruszenia warunków formalnych wypowiedzenia, ponieważ wypowiedzenie dokonał organ nieuprawniony oraz pracodawca nie pouczył powoda o możliwości i terminie odwołania do Sądu Pracy. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę z wnioskodawcą było odwołanie go z funkcji Prezesa Zarządu z powodu „ogólnej niegospodarności” na zajmowanym stanowisku. Obecnie od 2.03.2011r. funkcję Prezesa Zarządu Spółdzielni pełni I. K. zatrudniona początkowo na cały etat, a od 1.06.2011r. jest zatrudniona na 3/4 etatu z wynagrodzeniem miesięcznym brutto 1785 zł. W dniu 26.03.2012r. B. K. (1) wystąpił z wnioskiem o świadczenie przedemerytalne. Po rozpoznaniu wniosku uznano za udowodnione łącznie 41 lat, 7 miesięcy i 9 dni okresów składkowo – nieskładkowych. Decyzją z dnia 26.04.2012r. odmówiono B. K. (1) prawa do świadczenia przedemerytalnego, ponieważ rozwiązanie stosunku pracy z ostatnim pracodawcą nie nastąpiło z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy. W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał odwołanie za bezzasadne. Powołał się na przepis art. 2 ust. 1 pkt 5, ustawy z dnia 30.04.2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. nr 120, poz. 1252 ze zm.), zgodnie z którym prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn. Za rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu ustawy z dnia 20.04.2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001), uważa się: 1. rozwiązanie tego stosunku z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.,) w przypadku pracodawcy zatrudniającego powyżej 20 pracowników lub zgodnie z przepisami Kodeksu pracy – w pozostałych przypadkach; 2. rozwiązanie tego stosunku z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych; 3. wygaśnięcie tego stosunku z powodu śmierci pracodawcy lub gdy odrębne przepisy przewidują wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w wyniku przejęcia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i niezaproponowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy; 4. rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art.55§1¹ k.p. W ocenie Sądu I instancji przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że zaskarżona decyzja ZUS jest prawidłowa, bowiem rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu cyt. ustawy z dnia 20.04.2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jak wynika bowiem ze świadectwa pracy z dnia 14.06.2011r., rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za 3-miesięcznym wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę w trybie art. 30§1 pkt 2 kp, a podstawą wypowiedzenia wnioskodawcy umowy o pracę było odwołanie go z funkcji Prezesa Zarządu Spółdzielni mocą uchwały Rady Nadzorczej Spółdzielni Mieszkaniowej w Z.. Okoliczność powyższa wynika wprost z zeznań przewodniczącej Rady Nadzorczej SM w Z. E. F., jak i oświadczenia pracodawcy oraz ustaleń zawartych w uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli, na który powołuje się w odwołaniu wnioskodawca . Zgodnie z art.365 §1 k.p.c. orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy (...). Jak wynika przy tym z sentencji prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w Z. z dnia 05.05.2011r. zasądzone na rzecz B. K. (1) odszkodowanie za wypowiedzenie umowy o pracę dokonane z naruszeniem przepisów prawa. Jednocześnie zgodnie z art. 45§1 k.p. odszkodowanie należne jest w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Treść prawomocnego i wiążącego wyroku przesądza, że sporne rozwiązanie z wnioskodawcą umowy o pracę naruszyło przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę , ale nie było nieuzasadnione. Kwestią drugorzędną w niniejszej sprawie jest ocena przyczyn odwołania z funkcji prezesa, ponieważ sam fakt odwołania, będący podstawą rozwiązania stosunku

pracy, jednoznacznie wskazuje, że przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę nie leżały po stronie pracodawcy, tylko po stronie pracownika, który utracił mandat do sprawowania funkcji Prezesa Zarządu Spółdzielni. Tym samym bezspornie nie zaistniała przesłanka rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia. Wersja wnioskodawcy, iż przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę była konieczność redukcji etatu do $\frac{3}{4}$ i fakt, że nie wyrażał na to zgody - nie została w żaden sposób udowodniona. Kwestią sporną jest przy tym, czy w wypadku rozwiązania umowy w związku z odmową przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy, mamy do czynienia z przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy w rozumieniu w/w przepisów. Kwestia ta ma jednak znaczenie drugorzędne, ponieważ wnioskodawca w żaden sposób nie udowodnił, aby taka sytuacja zaistniała w niniejszej sprawie. Zdaniem Sądu Okręgowego zgromadzone w sprawie dowody potwierdzają, że przyczyną rozwiązania z wnioskodawcą spornej umowy o pracę było odwołanie go z funkcji Prezesa Zarządu, co z kolei nie stanowi przyczyny dotyczącej zakładu pracy w rozumieniu ustawy z dnia 20.04.2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku prac. Tym samym wnioskodawca nie spełnił jednej z przesłanek do nabycia świadczenia przedemerytalnego z art. 2 ust. 1 pkt 5 cyt. ustawy o świadczeniach przedemerytalnych i dlatego jego odwołanie podlegało oddaleniu.

Apelację od tego wyroku wniósł B. K. (1) zarzucając sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że powodem rozwiązania umowy o pracę nie były przyczyny dotyczące zakładu pracy w rozumieniu ustawy z dnia 20.04.2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Apelujący wniósł o zmianę o zmianę wyroku i przyznanie mu prawa do świadczenia przedemerytalnego ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji. W uzasadnieniu podał, że powodem rozwiązania z nim umowy o pracę była chęć poczynienia oszczędności, a świadczy o tym fakt, że następca powoda otrzymuje niższe wynagrodzenie. Sąd Okręgowy miał możliwość ustalenia rzeczywistych przyczyn rozwiązania umowy o pracę niezależnie od treści świadectwa pracy i wyroku Sadu Rejonowego w Zduńskiej Woli.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Apelacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu.

Stosowanie do treści art. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która:

1) do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 56 lat - kobieta oraz 61 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

2) do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.¹⁾), zwanej dalej "ustawą o promocji zatrudnienia", w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn, lub

3) do dnia ogłoszenia upadłości prowadziła nieprzerwanie i przez okres nie krótszy niż 24 miesiące pozarolniczą działalność, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585, z późn. zm.²⁾), zwanej dalej "ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych", i za ten okres opłacała składki na ubezpieczenia społeczne oraz do dnia ogłoszenia upadłości ukończyła co najmniej 56 lat - kobieta i 61 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

4)zarejestrowała się we właściwym powiatowym urzędzie pracy w ciągu 30 dni od dnia ustania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, pobieranej nieprzerwanie przez okres co najmniej 5 lat, i do dnia, w którym ustało prawo do renty, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna i osiągnęła okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

5)do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn, lub

6)do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego, z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiadała okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 34 lata dla kobiet i 39 lat dla mężczyzn.

Zgodnie z treścią art. 2 ust. 2 w/w ustawy okres uprawniający do emerytury, o którym mowa w ust. 1 art. 2 ustala się zgodnie z przepisami art. 5-9, art. 10 ust. 1 oraz art. 11 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Analiza powyższych przepisów prowadzi do jednoznacznego wniosku, że w przypadku wnioskodawcy jego prawo do świadczenia przedemerytalnego oparte być może tylko na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 5. Pozostałe punkty nie będą mogły mieć zastosowania z uwagi na niespełnienie warunku wieku lub warunku przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Nietrafny jest zarzut sprzeczności ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Okręgowy nie naruszył granic swobodnej oceny dowodów określonej w art. 233 § 1 k.p.c., albowiem ich wiarygodność i moc ocenił według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Ramy swobodnej oceny dowodów określone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy, jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Ustalenia faktyczne dokonane w oparciu o tak ocenione dowody nie mogą wykazywać błędów tak faktycznych, tzn. nie mogą być sprzeczne z treścią dowodów, jak i logicznych (błędności rozumowania i wnioskowania). W ocenie Sądu Apelacyjnego, w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym słusznie uznał Sąd Okręgowy, że B. K. (1) nie mógł nabyć prawa do świadczenia przedemerytalnego, bo rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy w sposób zrozumiały i wszechstronny podał przyczyny na podstawie, których doszedł do powyższego ustalenia i wbrew zarzutom apelacji Sąd Okręgowy oparł swoje ustalenia na przeprowadzonym w tym postępowaniu materiale dowodowym. Jednocześnie Sąd Okręgowy dysponował takim materiałem, jaki zaoferowały mu strony postępowania w szczególności uwzględnił wszystkie wnioski dowodowe zgłoszone przez powoda. Dodatkowo, z urzędu, pomimo że wnioskodawca był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, Sąd Okręgowy dążąc do wyjaśnienia sprawy, dopuścił dowód z zeznań świadka E. F. – przewodniczącej Rady Nadzorczej Spółdzielni. Wszyscy świadkowie zostali przesłuchani na okoliczność przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powodem. Dokonując ustaleń w sprawie Sąd Okręgowy oparł się na zeznaniach tych świadków. Błędnie więc skarżący zarzuca, że Sąd Okręgowy nie ustalił samodzielnie przyczyny rozwiązania stosunku pracy, a oparł się na ustaleniach Sądu Rejonowego. Autor apelacji zdaje się nie dostrzegać treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku znajdującej się na k. 5, gdzie Sąd Okręgowy napisał co zeznała przewodnicząca Rady Nadzorczej Spółdzielni, a co pozostali świadkowie i jakiej Sąd I instancji dokonał oceny prawnej tych zeznań. Sąd Apelacyjny podziela ustalenia Sądu Okręgowego, że nie została udowodniona przez skarżącego wersja jakoby do rozwiązania stosunku pracy miało dojść z powodu zaproponowanej redukcji etatu i wynagrodzenia i braku wyrażenia przez powoda zgody na tę zmianę. Istotnie zebrany w sprawie materiał dowodowy

nie pozwala na powyższe ustalenie. Zwrócić należy uwagę, że rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm), to zgodnie z treścią art. 2 ust 1 pkt 29 tej ustawy

a) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.), w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,

b) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych,

c) wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w przypadku śmierci pracodawcy lub gdy odrębne przepisy przewidują wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i niezaproponowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy,

d) rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Niewątpliwie bezpośrednią i jedyną przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem było odwołanie go z funkcji Prezesa Zarządu. Odwołanie zaś było spowodowane niegospodarnością powoda. Żadne inne przyczyny nie zaszły. Powód był zatrudniony na stanowisku Prezesa Zarządu. Z chwilą odwołania go z tej funkcji nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy. Rozwiązanie stosunku pracy nie było następstwem przyczyn wymienionych w art. 2 ust 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Apelujący nawet w apelacji nie wskazuje żadnych dowodów, które mogłyby uzasadniać jego tezę o przyczynie rozwiązania stosunku pracy. Sąd Okręgowy miał możliwość ustalenia rzeczywistych przyczyn rozwiązania umowy o pracę i ustalił rzeczywiste przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Apelujący natomiast, poza zaskarżeniem wyroku i postawieniem chybionego zresztą zarzutu nie podjął żadnej inicjatywy aby dowieść swoich racji, aby udowodnić, że było inaczej niż ustalił to Sąd Okręgowy. W ocenie Sądu Apelacyjnego zatrudnienie nowego prezesa za niższym wynagrodzeniem nie świadczy, że stosunek pracy powoda został rozwiązany z przyczyn, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. W piśmie z dnia 8 sierpnia 2012r. były pracodawca powoda wyjaśnił, że nowy prezes został zatrudniony na cały etat z najniższym wynagrodzeniem, ponieważ w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, spółdzielnia ponosiła koszty wynagrodzenia powoda i nowego prezesa. Z pisma wynika też, że spółdzielnia zawarła od 1 czerwca 2011. nową umowę o pracę z następcą powoda na 0,75 etatu, ponieważ jest małą spółdzielnią. Nieuprawnione jest więc stanowisko powoda, który z powyższych faktów wywodzi, że jego stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn wymienionych w art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Ponadto zwrócić należy uwagę na niekwestionowane przez powoda ustalenie Sądu Rejonowego znajdujące się na str. 3 verte uzasadnienia, że pismem z dnia 2 marca 2011r. pracodawca wskazał, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę była „ogólna niegospodarność” powoda w spółdzielni. To ustalenie Sądu Rejonowego znajduje potwierdzenie w materiale dowodowym zebranym w niniejszej sprawie przez Sąd Okręgowy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 kpc apelację oddalił. O kosztach zastępstwa procesowego udzielonego z urzędu Sąd orzekł na podstawie art. 108 kpc w zw. z § 12 ust. 2, § 13 ust. 1 pkt 2 i § 2 ust 1 pkt 3 Rozporządzenia MS z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.