

Sygn. akt X P (upr) 889/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 maja 2016 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy: Urszula Kulesza; Anna Murtezi

Protokolant: Magdalena Stankiewicz

po rozpoznaniu w dniu 13 maja 2016 r. we Wrocławiu

przy udziale -

sprawy z powództwa: M. S.

przeciwko: M. D. prowadzącemu jednoosobową działalność gospodarczą

(...) M. D.. (...)

z siedzibą w K.

o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem z

naruszeniem przepisów prawa

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda M. S. na rzecz pozwanego M. D. prowadzącego jednoosobową działalność gospodarczą (...) M. D.. (...)z siedzibą w K. kwotę 467 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kwotę 450 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

III. pozostałe koszty postępowania zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z 11 czerwca 2014 r. (data prezentaty), skierowanym do Sądu Rejonowego w Legnicy, uzupełnionym pismami z dnia 30 czerwca 2014 r., 1 września 2014 r. oraz 30 września 2014 r., wniesionym przeciwko pozwanemu M. D. prowadzącemu jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą (...) w K., powód M. S. wniósł o zasądzenie 7.235,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony.

W uzasadnieniu powództwa, powód podniósł, że pomimo tego, iż 3 czerwca 2014 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę (k. 2, 6, 21, 27-30).

W odpowiedzi na pozew, pozwany M. D. zgłosił zarzut niewłaściwego określenia wartości przedmiotu sporu oraz wniesienia pozwu z przekroczeniem terminów wynikających z art. 264 k.p. i wniósł o oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, pozwany zarzucił, że praca powoda budziła szereg zastrzeżeń. 1 czerwca 2014 r. (niedziela) powód stawił się do pracy, skąd pierwotnie o godzinie 17:00, był planowany wyjazd do Niemiec, jednakże z uwagi na stan powoda, od którego wyczuwalna była woń alkoholu, nakazano mu aby w trasę wyjechał dopiero następnego dnia rano, tj. 2 czerwca 2014 r. o godz. 04:00. Już wówczas ustnie zapowiedziano mu, że będzie to jego ostatnie zlecenie przewozowe dla pozwanego. 2 czerwca 2014 r. powód dojechał do miejscowości E. w N., skąd odebrał ładunek, a następnie 3 czerwca 2014 r. dotarł do miejsca rozładunku w miejscowości C. w Polsce, po czym o godz. 19:30, dotarł do siedziby pracodawcy. Wówczas, zgodnie z zapowiedzią zostało wręczone mu wypowiedzenie umowy o pracę, które powód jednak nie podpisał. Jednocześnie mając wiedzę o zamiarach pracodawcy, przedstawił zwolnienie lekarskie, ze wskazanym początkowym okresem niezdolności do pracy od 3 czerwca 2014 r. Nieodebrane przez powoda wypowiedzenie umowy o pracę zostało wysłane na jego adres jeszcze tego samego dnia o godz. 20:14.

Pozwany wskazał, że 3 czerwca 2014 r. powód był całkowicie aktywny zawodowo, kończąc pracę dopiero o godz. 19:30, natomiast przedłożone przez niego zwolnienie lekarskie miało tylko uniemożliwić skuteczne rozwiązanie umowy o pracę (k. 37-39).

Postanowieniem Sądu Rejonowego w Legnicy Wydział IV Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 4 lipca 2014 r. (sygn. akt IV P 217/14), z uwagi na niewłaściwość miejscową, sprawa została przekazana Sądowi Rejonowemu dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, jako właściwemu do jej rozpoznania (k. 10-v. 10).

Na rozprawie 26 lutego 2016 r., powód zmodyfikował żądanie w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony w ten sposób, że wniósł z tego tytułu o zasądzenie 6.726,90 zł brutto.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

1 kwietnia 2014 r. powód M. S. zawarł z pozwanym, M. D. prowadzącym jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą (...) w K., umowę o pracę na czas określony, która miała trwać od 1 kwietnia 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. Zgodnie z warunkami umowy, powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierowcy, natomiast miejscem wykonywania pracy był transport krajowy oraz międzynarodowy. Ponadto, w § 2 ust. 5 umowy, strony zawarły zapis możliwości rozwiązania umowy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich 3 pełnych miesięcy pracy wynosiło 2.242,30 zł brutto (1.633,75 zł netto).

Dowody:

- Umowa o pracę z 01.04.2014 r. – karta 58,
- Zaświadczenie o zarobkach – karta 40

Pozwany w ramach prowadzonej działalności gospodarczej zajmuje się między innymi projektowaniem oraz transportem krajowym i międzynarodowym. Pozwany miał dwa samochody ciężarowe, które parkowały na placu na przeciwko jego miejsc zamieszkania. Żona pozwanego, P. D. zajmuje się wszystkimi sprawami związanymi z transportem.

Powód kierował samochodem ciężarowym na trasach zleczanych mu przez żonę pozwanego. Zjeżdżając na bazę 30 maja 2014 r. (piątek) powód został poinformowany, że w następną trasę pojedzie 1 czerwca 2014 r. (niedziela) o godz. 17:00. Po stawieniu się do pracy 1 czerwca 2014 r. P. D. wyczuła od powoda alkohol. Nie była to pierwsza taka sytuacja, więc poinformowała go, że to będzie jego ostatnia trasa i strony zakończą współpracę. Jednocześnie wyjazd został

przełożony na 2 czerwca 2014 r. (poniedziałek) na godz. 04:00 rano. Zgodnie z ustaleniami powód wyruszył z siedziby pozwanego w K., załadowanym jeszcze w piątek (30 maja 2014 r.) samochodem ciężarowym o numerze rej. (...) i około godziny 09:00, dotarł do miejscowości F. (N.), skąd o godz. 10:00, udał się do miejscowości E. (N.), gdzie dotarł o godz. 14:00.

W drogę powrotną do kraju, powód wyruszył dopiero następnego dnia, tj. 3 czerwca 2014 r. (wtorek) o godz. 05:15. W trakcie jazdy, po przekroczeniu granicy, poinformował telefonicznie swoją żonę N. S., że źle się czuje, jest mu słabo, boli go gardło, poci się, prawdopodobnie ma gorączkę i czuje się gorzej niż w momencie wyjazdu w trasę. N. S. zarejestrowała powoda telefonicznie w Ośrodku (...) w B., gdzie miał się zgłosić do lekarza między godz. 11:15, a 14:00. O złym samopoczuciu oraz konieczności skorzystania z wizyty u lekarza powód poinformował również P. D. oraz zapytał się jej, czy po drodze może wypakować swoje rzeczy w domu.

Okolo godz. 08:00, powód zadzwonił do swojej siostry J. W. i poprosił ją, żeby przyjechała po niego do B. Wielkiego, na parking przy autostradzie, bo chce udać się do lekarza. Okolo godz. 10:00, J. W. przywiozła powoda, swoim prywatnym samochodem osobowym do jego domu, gdzie się wykąpał i przebrał, a następnie okolo godz. 11:00 zawiozła go do lekarza. W trakcie wizyty lekarskiej powód uzyskał zwolnienie lekarskie (...) seria (...) na okres od 3-10 czerwca 2014 r. ze wskazaniem lekarskim, że powinien leżeć. Następnie, J. W. odwiozła go do ciężarówki pozostawionej przez niego na parkingu w B., skąd udał się on do siedziby pozwanego w K.. Parking, na którym powód zostawił samochód, znajduje się okolo 6 km od jego miejsca zamieszkania, natomiast ośrodek zdrowia, gdzie powód skorzystał z pomocy lekarskiej okolo 1 km od parkingu.

Po przyjeździe na bazę, przedłożył P. D. dokumenty z trasy, po czym P. D. pokazała mu dwa oświadczenia: jedno o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, drugie za wypowiedzeniem i poinformowała powoda, że jest jej wszystko jedno, jaki dokument podpisze. Powód nie podpisał żadnego dokumentu, poinformował tylko, że jak wróci z rozładunku to się rozliczą. Nie skarżył się na złe samopoczucie, nie przedłożył żadnego zaświadczenia lekarskiego, pobrał dokument WZ i pojechał w dalszą trasę. O godz. 14:30, przybył do C. koło O., gdzie okolo godz. 17:30 samochód został rozładowany, po czym okolo godz. 18:30 wyruszył w drogę powrotną i do siedziby pozwanego w K. powrócił okolo godz. 19:30, gdzie pozostawił prowadzony pojazd.

Po powrocie powoda na bazę, P. D. dała mu do podpisania wypowiedzenie umowy o pracę. Powód odmówił jednak jego przyjęcia i przedstawił zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy. P. D. nie przyjęła jednak od niego zaświadczenia i jeszcze tego samego dnia, po rozmowie z pozwanym o godz. 20:14, wysłała powodowi listem poleconym oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Przesyłka została odebrana przez powoda 5 czerwca 2014 r.

Dowody:

- Zeznania świadka N. S. złożone na rozprawie 20.03.2015 r.,
- Zeznania świadka J. W. złożone na rozprawie 20.03.2015 r.,
- Zeznania świadka P. D. złożone na rozprawach: 07.10.2015 r., 13.05.2016 r.,
- Zeznania powoda M. S. złożone na rozprawie 26.02.2016 r.,
- Zeznania pozwanego M. D. złożone na rozprawie 26.02.2016 r.,
- Uwierzytelniona kserokopia raport wagnar – karta 76,
- Uwierzytelniona kserokopia dokumentu WZ – karta v. 76,
- Uwierzytelniona kserokopia ausgangs-weigeschein – karta 77,
- Uwierzytelniona kserokopia lieferschein – karta v. 77-78,

- Uwierzytelniona kserokopia dokumentu CMR – karta 79,
- Karta drogowa – karta 80,
- Zaświadczenie lekarskie z 03.02.2015 r. – karta 102,
- Kserokopia historii choroby – karta 104,
- Kserokopia zwolnienia lekarskiego (...) seria (...) – karta 32,
- Potwierdzenie odbiory przesyłki poleconej – karta 65.

Pismem z 3 czerwca 2014 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 21 czerwca 2014 r.

Oświadczenie zawierało pouczenie o siedmiodniowym terminie do wniesienia odwołania do Sądu Pracy od doręczenia wypowiedzenia umowy o pracę.

Dowody:

- Kserokopia oświadczenia z 03.06.2014 r. o wypowiedzeniu umowy o pracę – karta 31.

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo jako nieuzasadnione nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony. Podstawę prawną dochodzonego przez niego roszczenia, stanowił więc art. 50 § 3 k.p., zgodnie z którym, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

Treść powyższego przepisu, odmiennie niż w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, ogranicza wadliwość wypowiedzenia wyłącznie do naruszenia przepisów prawnych o wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony. Wadliwość ta może polegać np. na nie zachowaniu wymaganej (pisemnej) formy, wypowiedzeniu umowy pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie (np. art. 39, art. 41 k.p., art. 177 k.p.).

Powód odwołując się od wręzonego mu wypowiedzenia umowy o pracę podniósł zarzut naruszenia art. 41 k.p. poprzez wręczenie mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w dniu usprawiedliwionej nieobecności z powodu choroby.

Zgodnie z dyspozycją przepisu **art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.**

Niniejszy Sąd podziela linię orzecniczą, nakreśloną przez Sąd Najwyższy w **uchwale całej Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 marca 1993 r. (I PZP 68/92, OSNC 1993/9/140), iż „wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył ją a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 k.p.”.**

Ochrona przewidziana z art. 41 k.p. wymaga spełnienia (dwóch przesłanek tj. nieobecność pracownika w pracy oraz odpowiednie jej usprawiedliwienie, np. z powodu niezdolności do pracy potwierdzonej zaświadczeniem lekarskim. Niespełnienie jednego z tych warunków eliminuje przewidzianą w powyższym przepisie ochronę. Jeżeli więc pracownik ma możliwość usprawiedliwienia swojej ewentualnej nieobecności w pracy, jednak pomimo tego

przychodzi do pracy (nie chodzi tutaj o sytuację przyścia do pracy tylko w celu przedłożenia zaświadczenia lekarskiego) i pracę tą świadczy, to świadomie rezygnuje z ochrony wynikającej z art. 41 k.p. Samo ewentualne usprawiedliwienie niezdolności do pracy nie jest jeszcze wystarczające do podlegania ochronie, gdyż nierozłączną przesłanką jest jeszcze nieobecność w pracy. Podobnie jest w przypadku odwrotnej sytuacji, tj. nieobecności pracownika w pracy oraz braku odpowiedniego usprawiedliwienia tejże nieobecności.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał zarzut naruszenia art.41 kp przez pracodawcę przy wręczeniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę za nieuzasadniony.

Jeżeli powód, pomimo otrzymanego zwolnienia lekarskiego, kontynuował wykonywanie obowiązków zawodowych i pracę faktycznie świadczył, a następnie po już po wręczeniu mu wypowiedzenia umowy o pracę wykazywał, iż w tym dniu był niezdolny do pracy z powodu choroby- to czas pozostawania w pracy do momentu wypowiedzenia stosunku pracy nie może być rozumiany jako usprawiedliwiona nieobecność w pracy chroniona z art.41 kp. **Okres ochronny przewidziany w art.41 kp rozpoczyna się bowiem z chwilą powstania przestanki zakazu wypowiedzenia to jest nieobecności pracownika z powodu choroby czyniącej go niezdolnym do pracy lub zaprzestania świadczenia pracy z tej samej przyczyny.**

Przede wszystkim należy stwierdzić, że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zostało złożone powodowi 3 czerwca 2014 r. Tego bowiem dnia P. D., wieczorem po przyjeździe powoda z trasy usiłowała wręczyć mu wypowiedzenie umowy o pracę, które jednak nie zostało przez niego przyjęte. Fakt ten nie zmienia jednak skuteczności dokonanej tego dnia czynności prawnej. Należy bowiem wskazać, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest jednostronną czynnością prawną i wywołuje skutek w chwili złożenia stosownego oświadczenia drugiej stronie w taki sposób, że mogła się zapoznać z jego treścią, chociaż tego nie uczyniła. Zastosowanie bowiem ma tutaj **art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w myśl którego oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią (por. wyrok SN z 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNP 1995/18/229).**

W żaden sposób nie zmienia tego faktu okoliczność, że sporne oświadczenie zostało powodowi doręczone pocztą w 5 czerwca 2014 r., gdyż nie miało ono wówczas charakteru czynności prawnej, a jedynie technicznej.

Okolicznością bezsporną było, że 3 czerwca 2014 r. powód otrzymał zwolnienie lekarskie (...) seria (...) na okres od 3-10 czerwca 2014 r. ze wskazaniem lekarskim – powinien leżeć. Sporne były natomiast okoliczności okazania pracodawcy tego zaświadczenia przez powoda.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że powód pierwotnie miał wyjechać w trasę 1 czerwca 2014 r. około godz. 17:00. Nie został jednak dopuszczony do wykonywania pracy przez P. D., która wyczuła od niego alkohol. Wyjazd został przełożony na następny dzień, a powodowi zakomunikowano, że będzie to jego ostatnia trasa i rozstaną się. Zgodnie z ustaleniami, 2 czerwca 2014 r. o godz. 04:00, powód wyruszył z K. w trasę samochodem ciężarowym. Nie przedłożył pozwanemu żadnego zwolnienia lekarskiego o niezdolności do pracy a wprost przeciwnie, wykazywał gotowość do świadczenia pracy i pracę zaczął wykonywać. Po wykonaniu trasy do Niemiec, w drogę powrotną do kraju, wyruszył dopiero następnego dnia, tj. 3 czerwca 2014 r. około godz. 05:15. W trakcie jazdy, po przekroczeniu granicy, poinformował telefonicznie swoją żonę N. S., że źle się czuje, w związku z czym żona zarejestrowała go telefonicznie w Ośrodku (...) w B., gdzie miał się zgłosić do lekarza między godz. 11:15, a 14:00. O złym samopoczuciu oraz konieczności skorzystania z wizyty u lekarza powód poinformował również P. D. oraz zapytał się jej, czy po drodze może wypakować w domu swoje rzeczy z samochodu, na co uzyskał zgodę.

Około godz. 10:00, powód zaparkował samochód w B. Wielkim na parkingu przy autostradzie, skąd zabrany został do domu przez swoją siostrę J. W., która następnie zawiozła go do lekarza. Po wizycie lekarskiej, powód wrócił do ciężarówki pozostawionej na parkingu i udał się do siedziby pozwanego w K. w celu pobrania dokumentów WZ na dalszą trasę. Po przyjeździe na bazę, P. D. okazała mu dwa oświadczenia: jedno o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, drugie za wypowiedzeniem i poinformowała go, że jest jej wszystko jedno, jakie wypowiedzenie podpisze. Powód nie podpisał jednak żadnego dokumentu, poinformował tylko, że jak wróci z rozładunku to wówczas

się rozliczą. Nie mówił, że jest niezdolny do pracy, nie przedłożył żadnego zaświadczenia lekarskiego, pobrał tylko dokument WZ i pojechał w dalszą trasę. Po powrocie powoda na bazę około godz. 19:30, P. D. dała mu do podpisania wypowiedzenie umowy o pracę. Powód odmówił jednak jego przyjęcia i wówczas dopiero przedstawił zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy.

Okoliczności zaistniałego stanu faktycznego świadczą więc, że powód uzyskując zwolnienie lekarskie świadczył dalej pracę i dopiero po wręczeniu mu do podpisania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę okazał posiadane zwolnienie lekarskie. Nie mógł zatem podlegać ochronie przewidzianej w art. 41 k.p. Można przypuszczać tylko, że gdyby nie otrzymał wypowiedzenia umowy to tak naprawdę nie zamierzał przedkładać zaświadczenia lekarskiego pracodawcy.

Ponadto, w toku procesu, ocenie Sądu poddana została kwestia uchybienia przez powoda terminu do wniesienia odwołania.

Przede wszystkim, pozwany pozostawał w mylnym przekonaniu, że powództwo zostało wniesione przez powoda 1 października 2014 r. Datą tą jest wprawdzie potwierdzony wpływ pozwu złożonego na urzędowym formularzu (doręczony pozwanemu, jako pozew), jednakże, wynikało to z uzupełnienia braków formalnych pierwotnego pozwu złożonego przez powoda 11 czerwca 2014 r. do Sądu Rejonowego w Legnicy. Natomiast zgodnie z treścią art. 130 § 3 k.p.c., pismo uzupełnione lub poprawione w terminie wywołuje skutki od chwili jego wniesienia. Dlatego w tym znaczeniu nie można mówić, że powództwo zostało wniesione po terminie, co zostało zasygnalizowane pozwanemu na rozprawie 26 lutego 2016 r.

Nie mniej jednak powództwo zostało faktycznie wniesione z uchybieniem terminu. Powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę 3 czerwca 2014 r. i nie ma tutaj znaczenia, że nie odebrał przedmiotowego oświadczenia, czy też się z nim nie zapoznał. Natomiast pozew złożył 11 czerwca 2014 r., czym uchybił terminowi do wniesienia odwołania, który minął 10 czerwca 2014 r. Zgodnie bowiem z art. 264 § 1 k.p., odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

Jednakże z ustalonego stanu faktycznego wynika, że w okresie od 3-10 czerwca 2014 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim ze wskazaniem, że powinien leżeć. Natomiast powództwo wytoczył niezwłocznie po ustaniu przeciwwskazań zdrowotnych, a więc 11 czerwca 2014 r.

Wprawdzie formalnie powód nie złożył wniosku o przywrócenie terminu, jednakże biorąc pod uwagę słuszny interes powoda, jako pracownika oraz fakt, że początkowo nie był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika i sam sporządził pozew, Sąd uznał, że już sam fakt wniesienie przez niego powództwa po upływie terminu zawiera w sobie wniosek o przywrócenie terminu.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sądu ustalił głównie w oparciu o osobowe źródła dowodowe, pomocniczo posiłkując się dowodowymi z dokumentów nie kwestionowanych przez strony i nie budzących żadnych wątpliwości, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Wprawdzie dokumenty transportowe na kartach 77-79 były sporządzone w języku niemieckim, jednakże nie było sporu pomiędzy stronami, co do tego, jaką trasą powód jechał.

Oceny zeznań świadków oraz stron, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Zeznania świadka N. S. Sąd uznał za wiarygodne, aczkolwiek świadek nie posiadała żadnej bezpośredniej wiedzy odnośnie samego rozwiązania stosunku pracy z powodem. Relacje o przebiegu zdarzeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy posiadała wyłącznie od samego powoda. Dlatego zeznania świadka nie były, aż tak istotne z punktu widzenia przedmiotu sporu. Świadek potwierdza natomiast fakt złego samopoczucia powoda i skorzystania przez niego z wizyty lekarskiej.

Podobnie należało ocenić zeznania świadka J. W., która również jak świadek N. S., nie była bezpośrednim świadkiem przebiegu zdarzeń związanych z rozwiązaniem umowy o pracę z powodem, a informacje na ten temat posiadała od samego powoda. Świadek wiozła natomiast powoda rano z parkingu do domu oraz z domu do lekarza i potwierdza w tym zakresie zeznania powoda.

Z punktu widzenia istoty sporu kluczowe okazały się natomiast zeznania świadka P. D., która właśnie w krytycznym dniu spotykała się z powodem i rozmawiała z nim bezpośrednio. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka, gdyż były logiczne oraz pozostawały w zgodzie z doświadczeniem życiowym. Świadek przede wszystkim jednoznacznie zeznaje, że powodowi zostało wcześniej zakomunikowane, że zostanie z nim rozwiązana umowa o pracę, a kurs który ma odbyć będzie jego ostatnim kursem. Powód miał, więc świadomość tego, że zostanie z nim rozwiązany stosunek pracy. Co prawda zgłaszał pracodawcy niedyspozycję zdrowotną, jednakże mimo tego świadczył pracę wykonując kilkusetkilometrową trasę. Natomiast po wizycie lekarskiej, posiadając zwolnienie lekarskie nie przedłożył je pozwanemu. Jednocześnie biorąc pod uwagę swój stan zdrowia (z zaświadczenia lekarskiego wynika, że powinien leżeć) podjął się kontynuacji trasy i rozładunku towaru w C. pod O..

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powoda tylko w zakresie, w jakim korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Rozbieżności pomiędzy zeznaniami powoda oraz świadka P. D. były znaczne. W tym zakresie, Sąd dał jednak wiarę świadkowi, którego zeznania okazały się bardziej spójne i przejrzyste. Powód natomiast zeznawał wybiórczo nie do końca spójnie, częściowo przecząc samemu sobie. Z jednej strony wskazuje chociażby, że nie mógł się poruszać TIR-em po drogach lokalnych, stąd niezbędna była pomoc członka rodziny w dowiezieniu go do ośrodka zdrowia. Natomiast z drugiej strony próbował wykazywać, że P. D. zabroniła mu jazdy samochodem do lekarza. Przy czym jak wynika z jego zeznań, przychodnia była oddalona od parkingu w B. Wielkim o około 1km.

Poza tym powód twierdził, że po wizycie lekarskiej około godz. 14:00 dostarczył pracodawcy zwolnienie lekarskie. Doświadczenie życiowe uczy jednak, że w takiej sytuacji, po przedłożeniu zaświadczenia lekarskiego pracodawcy, pracownik nie świadczy już pracy tylko opuszcza miejsce pracy. Powód natomiast podjął się kontynuacji pracy i wykonał kurs do C.. Twierdzi, co prawda, że zostało to wymuszone na nim przez P. D.-D., jednakże nie wydaje się to być wiarygodne. Z zeznań świadka wynika bowiem, że w przypadku faktycznej nie dyspozycja powoda, była możliwość jego zastąpienia przez inną osobę (sąsiada pozwanego, który posiada odpowiednie kwalifikacje do jazdy samochodem ciężarowym) lub skorzystania z którejś z firmy spedycyjnych, z która współpracuje pozwany.

Zaprzeczał również, że był 1 czerwca 2014 r. w godzinach popołudniowych u pozwanego, po samochód i nie miał już ruszyć tego dnia w trasę. Sam jednak przyznaje, że początkowo taki termin został właśnie ustalony, tylko że później ponoć miał zostać zmieniony, czemu przeczą jednoznacznie zeznania P. D. oraz pozwanego. Natomiast zeznania pozostałych świadków nie są wcale tak jednoznaczne jak miałyby to wynikać z twierdzeń powoda.

Zeznania pozwanego M. D. okazały się przydatne tylko w niewielkim zakresie. Wszystkimi sprawami związanymi z transportem zajmowała się P. D., on sam natomiast zajmował się inną branżą swojej działalności. Powoda spotkał może kilka razy i nie był bezpośrednim świadkiem sytuacji związanej z rozwiązaniem z powodem umowy o pracę, a relacje na ten temat posiadał od P. D..

Sąd miał oczywiście na uwadze, że świadkami były osoby bliskie stronom, dlatego relacje zdarzeń mogły być przedstawione przez nie emocjonalnie w sposób subiektywny. Jednakże dotyczyło to obu stron sporu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał zarzut naruszenia art. 41 k.p. przez pracodawcę przy wręczeniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę za nieuzasadniony i w punkcie I sentencji wyroku oddalił powództwo. Choć wykazał, że w dniu rozwiązania umowy o pracę był niezdolny do pracy z powodu choroby – to czas pozostawania w pracy do momentu wypowiedzenia stosunku pracy nie może być rozumiany, jako nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy chroniona z art. 41 k.p. Pomimo bowiem niezdolności do pracy 3 czerwca 2014 r. świadczył ją, a zwolnienie lekarskie przedstawił dopiero w momencie, kiedy ostatecznie zostało mu wręczone wypowiedzenie umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił powództwo **o czym orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku.**

Pomimo, że powództwo zostało oddalone, Sąd **w punkcie II sentencji wyroku** na podstawie art. 102 k.p.c. obciążył powoda tylko częściowo kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez pozwanego.

Strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez pozwanego były koszty wynagrodzenia pełnomocnika go reprezentującego, które zgodnie z § 11 ust 2 w zw. z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), w zw. z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804) mówiącym, iż do spraw wszczętych i nie zakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji, wynosiły 900,00 zł. Sąd jednakże biorąc pod uwagę sytuację powoda pozostającego bez zatrudnienia, mającego na utrzymaniu małoletnie dziecko zasadził od powoda na rzecz pozwanego zwrot połowy kosztów zastępstwa procesowego, czyli 450,00 zł, plus koszty opłaty od pełnomocnictwa w wysokości 17,00 zł, co łącznie wyniosło 467,00 zł.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami pozwanego, jako wygrywającego sprawę. Natomiast powód, który przegrał proces, podlegał ustawowemu zwolnieniu z obowiązku uiszczenia opłaty od pozwu.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji wyroku.