

WYROK CZĘŚCIOWY W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Wrocław, dnia 23 października 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: Anna Wójcik, Maria Kulesza

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 października 2017 r. we W.

sprawy z powództwa K. S.

przeciwko (...) we W.

o nawiązanie stosunku pracy

oddala powództwo.

UZASADNIENIE

do wyroku częściowego

Powód K. S. pozwem z 4 sierpnia 2016 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko (...) we W., wniósł o” (1) ponowne nawiązanie stosunku pracy ze strony pozwanej i przywrócenie go do pracy na dotychczasowym stanowisku i warunkach, (2) zasądzenie od strony pozwanej 22.505,47 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot:

- 5.990,14 zł od dnia 11 maja 2016 r. do dnia zapłaty,
- 7.744,33 zł od dnia 11 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty,
- 8.771,00 zł od 11 lipca 2016 r. do dnia zapłaty

tytułem odszkodowania za okres pozostawania bez pracy od czasu ustania przyczyn zdrowotnych uzasadniających niemożliwość świadczenia pracy i zgłoszenia gotowości chęci jej podjęcia oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądania, powód podniósł, że był zatrudniony u strony pozwanej od 16 lipca 2014 r. na stanowisku zastępcy dyrektora ds. ekonomiczno-informatycznych. Z uwagi na stan zdrowia, od 8 czerwca 2015 r. przebywał nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim i zasiłku rehabilitacyjnym. 8 marca 2016 r. pracodawca skierował na jego adres oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika. W dniu 8 kwietnia 2016 r. stawił się w zakładzie pracy oświadczając gotowość jej podjęcia. Natomiast 11 kwietnia 2016 r. złożył oświadczenie o gotowości do podjęcia pracy zwracając się z prośbą o skierowanie go na badania lekarskie. Odmówiono mu jednak wydania skierowania informując, że jego żądanie powrotu do pracy jest bezzasadne. W tej sytuacji odstąpił od dalszych działań zmierzających do pozasądowego załatwienia sprawy albowiem strona pozwana nie była zainteresowana jakąkolwiek merytoryczną dyskusją. Po szeregu staraniach udało mu się dokonać stosownych badań i uzyskać zaświadczenie lekarskie w przedmiocie możliwości świadczenia pracy. Powód wskazał, że u strony pozwanej nadal

istnieje zajmowane przez niego stanowisko i do chwili obecnej nie został ogłoszony konkurs na jego obsadzenie (k. 3-7).

Odpowiadając na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że 8 marca 2016 r. rozwiązano z powodem umowę o pracę z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, która trwała dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Pismo zostało przesłane powodowi pocztą. Jednak w skutek jego niepodjęcia zostało zwrócone. Dlatego stosunek pracy uległ rozwiązaniu 29 marca 2016 r. W dniu 8 kwietnia 2016 r. powód zgłosił gotowość do podjęcia pracy. Jednak z pozwem o nawiązanie stosunku pracy wystąpił dopiero 8 sierpnia 2016 r., tj. z uchybieniem terminu z art. 264 k.p. Strona pozwana wskazała, że powód posiada wyższe wykształcenie, ma ukończone studia podyplomowe w zakresie zarządzania dla dyrektorów finansowych. Od takiej osoby należy więc wymagać wyższej dbałości o swoje interesy. Ponadto, żądanie powoda o przywrócenie do pracy na czasowych warunkach jest niemożliwe do zrealizowania, gdyż w ostatnim okresie dochodzi do ciągłych reorganizacji. Jedną z nich polegała na przejęciu obsługi informatycznej przez inną jednostkę samorządową – (...), która to obsługa w zakresie obowiązków powoda jako zastępcy dyrektora stanowiła podstawowy zakres jego obowiązków. Kolejną zmianą, jest przeniesienie od 1 czerwca 2016 r. realizacji zadań z zakresu obsługi Rad Osiedli i obsługi prawnej jednostek oświaty do innych jednostek samorządowych, a pozostawienie jedynie obsługi finansowo-księgowej. Dodatkowo uchwałą Rady Miejskiej z 15 września 2016 r. strona pozwana zostaje połączona z (...) poprzez przejęcie wraz z zadaniami. Strona pozwana podniosła, że od kwietnia 2016 r. nie dysponowała i nie dysponuje nadal odpowiednim dla powoda wolnym miejscem pracy (k. 55-58).

Na rozprawie 9 stycznia 2017 r. pełnomocnik powoda oświadczył, że w związku przejęciem strony pozwanej przez Centrum, jako stronę pozwaną wskazuje (...) we W..

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny w zakresie żądania nawiązania stosunku pracy:

Powód, K. S., został zatrudniony przez (...) we W., od 16 lipca 2013 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na ostatnio zajmowanym stanowisku zastępcy dyrektora ds. ekonomiczno-informatycznych.

Z dniem 1 listopada 2016 r. (...) we W. został połączony ze stroną pozwaną (...) we W., poprzez jego przejęcie przez Centrum.

Do 6 grudnia 2015 r. powód wykorzystał przysługujący mu okres zasiłkowy, a od 7 grudnia 2015 r. do 4 kwietnia 2016 r. miał przyznane świadczenie rehabilitacyjne.

Pismem z 8 marca 2016 r. nadanym pocztą 9 marca 2016 r. strona pozwana wysłała do powoda oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano niezdolność do pracy wskutek choroby, która trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

Przesyłka nie została jednak odebrana przez powoda i 29 marca 2016 r. nastąpił jej zwrot do nadawcy.

8 kwietnia 2016 r. powód złożył pismo o wyrażeniu gotowości do powrotu do pracy wnosząc jednocześnie o skierowanie go na badania lekarskie.

Pismem z 8 kwietnia 2016 r. strona pozwana poinformowała powoda, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu 29 marca 2016 r. i żądanie skierowania na badania lekarskie jest bezzasadne.

11 kwietnia 2016 r. strona pozwana wydała powodowi kserokopię oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Pismem z 13 kwietnia 2016 r. powód wezwał stronę pozwaną do nawiązania z nim stosunku pracy. W przypadku nie spełnienia jego żądania w terminie 3 dni, będzie zmuszony wystąpić na drogę sądową.

Powód nie złożył odwołania od rozwiązania umowy o pracę.

Dowody:

- Okoliczności bezsporne.

Podczas zatrudnienia w (...) we W. na stanowisku zastępcy dyrektora ds. ekonomiczno-informatycznych, powód zajmował się głównie trzema obszarami, tj. obsługi informatycznej, kasy zapomogowo-pożyczkowej oraz współpracy z działem księgowości

Po odmowie ponownego zatrudnienia i skierowania na badania lekarskie, powód podjął samodzielnie próby uzyskania stosownego zaświadczenia lekarskiego od lekarza medycyny pracy w celu ustalenia, czy jest on zdolny do pracy i w tym celu kontaktował się z kilkoma przychodniami. Nigdzie jednak nie otrzymał zaświadczenia bez skierowania wystawionego przez pracodawcę.

W sierpniu 2016 r. udał się prywatnie do lekarza medycyny pracy, który 1 sierpnia 2016 r., który wydał mu ogólne zaświadczenie o brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowiskach kierowniczych z pracą biurową przy komputerze.

Między kwietniem 2016 r., a sierpniem 2016 r. powód nie chorował, poszukiwał innej pracy, był na dwóch rozmowach kwalifikacyjnych. Nie zarejestrował się w urzędzie pracy, gdyż pełnił funkcje członka zarządu w jednej ze spółek. Nie osiągał jednak z tego tytułu żadnego dochodu.

Dowody:

- Zeznania powoda K. S. złożone na rozprawie 09.01.2017 r. oraz 16.05.2017 r.,

- Zaświadczenie lekarskie – karta 34.

Z dniem 2 listopada 2015 r. dwóch pracowników (...) we W. z podległej powodowi sekcji informatyki zostało przejętych wraz z dotychczasowymi zadaniami przez stronę pozwaną – (...) we W..

Uchwałą Rady Miejskiej W. nr XXIII/497/16 z 21 kwietnia 2016 r. od dnia 1 czerwca 2016 r. ograniczono zadania (...) we W. do obsługi finansowo-księgowych pozostających w obsłudze Zarządu jednostek oświaty.

Uchwałą Rady Miejskiej W. nr XXX/601/16 z 15 września 2016 r. zostało ustanowione centrum usług wspólnych dla jednostek organizacyjnych Gminy W. pod nazwą (...) we W..

Jednocześnie strona pozwana przejęła zobowiązania i wierzytelności (...) we W. (§ 4 ust. 4 uchwały).

Zgodnie ze statutem Centrum, działalnością jednostki kieruje dyrektor Centrum, który wykonuje swoje zadania przy pomocy swoich zastępców oraz głównego księgowego (§ 7 ust. 1 i § 8 ust. 1 statutu).

Dyrektorem Centrum wykonuje swoje zadania przy pomocy 3 zastępców:

- dyrektora ds. Infrastruktury,
- dyrektora ds. Oprogramowania,
- dyrektora ds. finansowych.

Wszystkie stanowiska zastępcy są obsadzone.

Dowody:

- Schemat organizacyjny (...) karta 80,
- Uwierzytelnione kserokopie porozumień z pracownikami – karta 81-82,
- Uchwała Rady Miejskiej W. nr XXX/601/16 z 15 września 2016 r. wraz z załącznikami – karta 60-76,
- Uchwała Rady Miejskiej W. nr XXIII/497/16 z 21 kwietnia 2016 r. – karta 77-78,
- Pismo strony pozwanej z 10.01.2017 r. – karta 105,
- Regulaminy organizacyjne strony pozwanej wraz z załącznikami – karta 106-122, 136-151.

J. W. jest lekarzem i prowadzi prywatną praktykę jako lekarz. Jest lekarzem medycyny pracy. W ramach prowadzenia prywatnej praktyki J. W. przyjmuje pacjentów, którzy chcą bez skierowania od pracodawcy otrzymać stosowne zaświadczenia o możliwości podjęcia pracy.

W dniu 1 sierpnia 2016 r. do J. W. przyszedł powód na wizytę i po jednorazowym badaniu w tym samym dniu otrzymał zaświadczenie o tym, że brak jest przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku kierowniczym z pracą biurową przy komputerze. Jedyne wskazania jakie miała lekarz to takie, że powód wymaga szkoleń korekcyjnych przy pracy przy komputerze.

J. W. wystawia takie zaświadczenia lekarskie na prośby pacjentów w przypadku gdy nie kieruje na badania lekarskie pracodawca.

Dowody:

- przesłuchanie świadka J. W. k. 161 (płyta CD)
- zaświadczenie lekarskie z dnia 1.08.2016 r. k. 38
- dokumentacja lekarska k. 163-164
- uzupełniające przesłuchanie powoda k. 156 (płyta CD)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z trzech miesięcy wynosiło 8.771,00 zł brutto (6.131,33 zł netto).

Dowody:

- Zaświadczenie – karta 84.

Sąd Rejonowy zważył co następuje.

Żądanie powoda o nawiązanie stosunku pracy należało oddalić jako bezzasadne.

Podstawę prawną żądania powoda o ponowne zatrudnienie stanowił art. 53 § 5 k.p.

Treść powyższego przepisu nakazuje pracodawcy, w miarę możliwości, ponowne zatrudnienie pracownika, który w okresie sześciu miesięcy od ustania stosunku pracy zgłosił swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu niezdolności do pracy.

Z ustaleń faktycznych wynika, że do rozwiązania umowy o pracę z powodem doszło po upływie okresów ochronnych określonych w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Powód do 5 grudnia 2015 r. wykorzystał przysługujący mu okres zasiłkowy, po

czym przez cztery miesiące (od 6 grudnia 2015 r. do 4 kwietnia 2016 r.) miał przyznane świadczenie rehabilitacyjne. Natomiast do rozwiązania umowy o pracę doszło pod koniec marca 2016 r.

Okoliczności te były bezsporne w sprawie.

Jednak w celu zastosowania art. 53 § 5 k.p. muszą zostać spełnione warunki w tym przepisie określone, tj. musi ustać niezdolność do pracy pracownika, pracownik musi niezwłocznie zgłosić swój powrót do pracy, przy czym musi to nastąpić w okresie 6 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca powinien mieć możliwość zatrudnienia takiego pracownika.

Powód nie spełnił wymaganych powyższym przepisem przesłanek.

Z ustaleń faktycznych wynika bowiem, że świadczenie rehabilitacyjne powód miał przyznane do 4 kwietnia 2016 r., a więc z dniem 5 kwietnia 2016 r. ustala jego niezdolność do pracy. Powód gotowość do pracy zgłosił niezwłocznie po ustaniu przyczyn niezdolności do pracy, tj. już 8 kwietnia 2016 r. złożył stronie pozwanej pismo wyrażające chęć podjęcia dalszej pracy. Zachowany też został 6 miesięczny termin do zgłoszenia swojego powrotu do pracy od dnia rozwiązania umowy o pracę, gdyż do rozwiązania stosunku pracy doszło pod koniec marca 2016 r., natomiast powód zgłosił swój powrót do pracy już 8 kwietnia 2016 r.

Natomiast z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że strona pozwana nie miała możliwości ponownego zatrudnienia powoda. Należy wskazać, że obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika ma względny charakter i jest limitowany możliwościami pracodawcy, a więc gdy pozwalają na to obiektywne okoliczności. Z obowiązku takiego zwalnia zatem pracodawcę brak odpowiedniego stanowiska pracy, a więc stanowiska jakie może "w miarę możliwości" zaoferować, lub odrzucenie przez pracownika oferty takiej pracy. Przy czym w przypadku ponownego zatrudnienia dochodzi do nawiązania nowego stosunku pracy, a nie do odnowienia wcześniej rozwiązanego.

Przede wszystkim należy wskazać, że strona pozwana przejęła dotychczasowego pracodawcę powoda, który rozwiązał z nim umowę o pracę - (...) we W. w trybie art. 23⁽¹⁾ k.p. Przy czym w momencie przejęcia powód nie był pracownikiem Zarządu. Wcześniej doszło bowiem do rozwiązania z nim umowy o pracę właśnie w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Nie mogło więc dojść do formalnego przejęcia powoda przez stronę pozwaną w trybie powyższego artykułu. Natomiast po przejęciu Zarządu przez Centrum, z uwagi na to, że dotychczasowe stanowisko powoda jakie zajmował w Zarządzie nie zostało obsadzone, nie mogło zostać przejęte przez Centrum. Przejęciu podlegają bowiem pracownicy, a nie nieobsadzone stanowiska. Natomiast w strukturze organizacyjnej Centrum są wprawdzie stanowiska zastępców dyrektora, jednakże wszystkie były już wcześniej i są nadal obsadzone. Tym samym w ocenie Sądu, strona pozwana, która przejęła dotychczasowego pracodawcę powoda, nie miała możliwości zaoferowania powodowi adekwatnego do jego kwalifikacji stanowiska pracy.

W ocenie Sądu zastosowanie w tym przypadku ma przepis art. 316 kpc, który stanowi, że po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy. W niniejszej sprawie zatem nie można brać pod uwagę możliwość zatrudnienia powoda w dniu zgłoszenia się przez niego do pracy, lecz dzień zamknięcia rozprawy.

Jednakże w ocenie Sądu słuszny jest przede wszystkim zarzut strony pozwanej, że powód nie dochował terminu do wytoczenia powództwa.

Zgodnie z art. 264 § 3 k.p. (w brzmieniu przed nowelizacją dokonaną przez art. 2 pkt 5 ustawy z 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców, Dz. U. z dnia 30 grudnia 2016 r., która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2017 r.), żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w terminie 14 dni od dnia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.

Z ustaleń faktycznych wynika, że strona pozwana odmówiła ponownego nawiązania z powodem umowy o pracę już w momencie jego niezwłocznego zgłoszenia się do pracy, co miało miejsce 8 kwietnia 2016 r. Swoje stanowisko w tej sprawie strona pozwana zawarła w piśmie z 8 kwietnia 2016 r., doręczonym powodowi 11 kwietnia 2016 r. Zatem już wtedy powód miał świadomość, że strona pozwana odmawia przyjęcia go do pracy, czego swój wyraz dał w swoim piśmie z 13 kwietnia 2016 r., gdzie między innymi wyznaczył stronie pozwanej ostateczny termin 3 dni na spełnienie jego żądania, przed wystąpieniem na drogę sądową.

Mając na uwadze treść w/w pisma powoda, powód miał pełną świadomość tego, że ma prawo żądać ponownego nawiązania stosunku pracy, a także terminu złożenia pozwu do sądu pracy.

Pomimo tego, pozew został wniesiony przez powoda dopiero 4 sierpnia 2016 r., a więc ze znacznym opóźnieniem.

W niniejszej sprawie powód był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, a pomimo tego, pełnomocnik powoda w żaden sposób nie wykazał, dlaczego powód nie złożył pozwu w wyznaczonym terminie 14 dni.

Termin ten może być wprawdzie przywrócony, zgodnie bowiem z art. 265 § 1 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 21 k.p. i w art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu, lecz z ustaleń dokonanych przez Sąd z urzędu, Sąd nie znalazł podstaw do przywrócenia w/w terminu.

Stosownie do art. 265 § 2 k.p. wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Przede wszystkim należy wskazać, że powód wytaczając powództwo nie złożył wniosku o przywrócenie terminu, pomimo, że był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika. Wprawdzie w prawie pracy można doszukać się dość liberalnego poglądu, że taki wniosek może zostać złożony w dowolnej formie, w tym między innymi poprzez wytoczenie powództwa, jednak kwestia „dowolnej formy” wniosku nie może być równoznaczna z akceptacją braku w ogóle wniosku, bo takie zwolnienie nie wynika z ustawy.

Tym czasem powód wytaczając powództwo nie złożył wniosku o przywrócenie terminu w żadnej formie. Nie został on zawarty ani w odrębnym piśmie, ani też chociażby w treści samego pozwu. Brak takiego wniosku wyłącza natomiast możliwość przywrócenia terminu do dokonania czynności prawnej, a tym samym w ogóle ewentualnego uwzględnienia powództwa.

Gdyby nawet, samo wniesienie pozwu potraktować jako wniosek o przywrócenie terminu, to taki wniosek i tak nie zasługiwałby na uwzględnienie.

Stosownie do art. 265 k.p. termin do wniesienia odwołania może zostać przywrócony, jeżeli pracownik uprawdopodobni w terminie siedmiu dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu – okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. Przywrócenie terminu może nastąpić jedynie wówczas, gdy pracownik bez swojej winy, a więc z powodu okoliczności od niego niezależnych nie wniósł w terminie powództwa.

Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego, przesłankę z art. 265 § 1 k.p. trzeba analizować przy uwzględnieniu z jednej strony subiektywnej zdolności wnioskodawcy do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzony zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia, z drugiej zaś - z obiektywowanego stopnia staranności, jakiej można oczekiwać od osoby należycie dbającej o swoje interesy (por. np. wyrok z 13 maja 1994 r., I PRN 21/94; wyrok z 12 stycznia 2011 r. II PK 186/10 – publ. portal orzeczeń SN).

Z przesłuchania na tę okoliczność powoda tak naprawdę nie wynika, aby do przekroczenia terminu doszło bez jego winy. Pomiędzy kwietniem, a sierpniem 2016 r. powód nie chorował, szukał innej pracy i był nawet na dwóch rozmowach kwalifikacyjnych. Natomiast jego twierdzenia, że brak zaświadczenia lekarza medycyny pracy dopuszczającego go do

wykonywania dotychczasowej pracy miałyby być jakąkolwiek przeszkodą do wytoczenia powództwa w oparciu o art. 53 § 5 k.p. nie znajduje żadnego prawnego uzasadnienia. Brak takowego zaświadczenia może być co najwyżej przeszkodą do dopuszczenia pracownika do pracy przez pracodawcę (art. 229 § 4 k.p.). Natomiast badania takie przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę (art. 229 § 4a k.p.). Skoro więc strona pozwana odmawiała ponownego zatrudnienia powoda, po ustaniu jego niezdolności do pracy, ponieważ w jej ocenie było to niemożliwe z uwagi brak odpowiedniego stanowiska, na które mógłby powód zostać ponownie zatrudniony, to zrozumiałe wydaje się, że odmawiała wydania mu skierowania na badania lekarskie.

Ponadto należy wskazać, że powód jest osobą inteligentną, ma wykształcenie wyższe, ukończył liczne studia podyplomowe i niewątpliwie jest osobą, która jest w stanie zadbać w sposób należyty o swoje interesy. Potwierdzeniem tego faktu może być chociażby to, że już w piśmie z 13 kwietnia 2016 r. wyznaczył stronie pozwanej 3 dniowy termin do spełnienia jego żądania ponownego nawiązania stosunku pracy, pod rygorem wystąpienia na drogę sądową. Nie mniej jednak powództwo wytoczył dopiero 4 sierpnia 2016 r.

Trudno więc uznać brak winy powoda w wytoczeniu powództwa ze znacznym przekroczeniem terminu.

W niniejszej sprawie, jak wynika z zeznań świadka J. W., zaświadczenie o braku przeciwwskazań dla powoda do podjęcia pracy wydała mu ona po jednej wizycie i badaniu powoda w dniu wizyty. Nie było to żadne skomplikowane badanie, wymagające wiedzy specjalnej, ani też specjalistycznej dokumentacji. Świadek takie badania wydaje również innym osobom. Nie było żadnych zatem przeszkód, nawet gdyby przyjąć, że z jakiś subiektywnych powodów, powód uważał, że takie zaświadczenie jest niezbędne, aby takie zaświadczenie otrzymać wcześniej.

Zatem brak jest podstaw do przywrócenia powodowi terminu do złożenia powództwa o przywrócenie terminu do żądania o ponowne zatrudnienie, a także merytorycznych podstaw do jego uwzględnienia, zatem Sąd w wyroku częściowym oddalił powództwo o ponowne zatrudnienie.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd ustalił zarówno w oparciu o osobowe źródła dowodowe, jak i dowody z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności kserokopii akt osobowych powoda, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Oceny zeznań świadka J. W. a także przedstawionej przez nią dokumentacji medycznej Sąd dokonał przy uwzględnieniu, że Sąd dopuścił dowód z przesłuchania tego świadka z urzędu, ale żadna ze stron nie kwestionowała konieczności jej przesłuchania. Zeznania świadka były jasne, konsekwentne, logiczne, złożone spontanicznie i stały się podstawą do ustalenia stanu faktycznego. Sąd w pełni dał wiarę zeznaniom świadka, które w pełni korespondowały z zeznaniami powoda, że nie było żadnych przeszkód ani z umówieniem się do świadka na wizytę lekarską, ani też z przeprowadzeniem badania i otrzymaniem w krótkim czasie zaświadczenia przedstawionego przez powoda.

Oceny zeznań powoda, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd uznał za wiarygodne jego zeznania, gdyż korespondowały ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym w sprawie. Ponadto, stan faktyczny w dużej mierze był bezsporny.

Nie znajdując podstaw do uwzględnienia powództwa, Sąd w pkt. I sentencji wyroku częściowego oddalił powództwo o nawiązanie stosunku pracy jako bezzasadne.

O kosztach postępowania Sąd nie orzekał z uwagi na fakt, że wyrok był wyrokiem częściowym.