

Sygn. akt XP 305/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 września 2019 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: E. Ż., I. W.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 2 września 2019 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **M. J.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. we W.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powód **M. J.** pozwem z 23 maja 2018 r. (data stempla pocztowego k. 7) uzupełnionym pismem z 29 sierpnia 2018 r. skierowanym przeciwko **(...) sp. z o.o. z siedzibą we W.** wniósł odwołanie od rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i domagał się uznania, iż stosunek pracy trwa nadal, a w przypadku stwierdzenia, że doszło do rozwiązania stosunku pracy - zasądzenia od strony pozwanej 45.883,11 zł brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy oraz zasądzenie od strony pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądania powód podniósł, że o rozwiązaniu stosunku pracy dowiedział się w dniu 16 maja 2018 r. otrzymując świadectwo pracy, wysłane na adres jego żony, nie będący adresem jego zamieszkania. Oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy zostało zapewne wystawione w okresie kiedy przebywał na zwolnieniu lekarskim. Z tego względu powód wnosi o przywrócenie mu terminu do złożenia odwołania z uwagi na brak jego winy w uchybieniu terminowi.

Powód wskazał, że dnia 1 stycznia 2018 r. zawarł ze stroną pozwaną umowę o pracę na czas określony, której termin obowiązywania upływał 31 grudnia 2018 r. Była to kolejna umowa zawarta pomiędzy stronami na czas określony, następująca bezpośrednio po sobie. Od 6 marca 2018 r. do dnia złożenia pozwu przebywał nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim, w związku z przepracowaniem będącym skutkiem świadczonej pracy. W dniu 3 marca 2018 r., w trakcie przerwy w pracy, powód zasłabł i zgłosił przełożonym, że nie jest w stanie kontynuować pracy z uwagi na swój stan zdrowia. Ponadto powód od jakiegoś czasu wykonywał pracę bez prawidłowych środków ochrony osobistej. Z uwagi na fakt, iż stosowane maski przeciwpyłowe były zużyte i nie nadawały się do prawidłowego korzystania, powód

znajdował się pod działaniem oparów z chemii lakierniczej i pyłów unoszących się przy szlifowaniu przedmiotów obróbki lakierniczej. Strona pozwana łamiąc przepisy prawa pracy wypowiedziała mu stosunek pracy w okresie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy (k. 4-5, 11-12).

Odpowiadając na pozew strona pozwana (...) **sp. z o.o. z siedzibą we W.** wniosła o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów postępowania, łącznie z kosztami zastępstwa procesowego według spisu kosztów, a w razie jego nieprzedłożenia lub nieuwzględnienia wniosku według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko strona pozwana zarzuciła, że zatrudniała powoda od 9 maja 2017 r. W ramach oddelegowania, w okresie od 11 lutego 2018 r. do 10 marca 2018 r. powód świadczył pracę w zakładzie w Szwecji. W dniu 3 marca 2018 r. powód przyszedł do pracy, lecz przez większość czasu jej nie wykonywał. Powód spał w kuchni przy stole przez wiele godzin, a na próby zbudzenia go przez innych pracowników reagował niechęcią i odganiał ich. Nie zareagował nawet wtedy, gdy zostało mu zrobione zdjęcie. Powód nie wyjaśnił swojego zachowania, jednak z wyjaśnień współpracowników wynika, że poprzedniego dnia po pracy wszyscy pili alkohol i zaśnięcie powoda następnego dnia w pracy było wynikiem nadużycia przez niego alkoholu poprzedniego dnia. Tego dnia powód nie zgłaszał pracodawcy zasłabnięcia, złego samopoczucia, wypadku przy pracy, w żaden sposób nie wskazywał na swoją niedyspozycję zdrowotną. Powód po prostu twardo spał i nie pozwalał się obudzić. Następnego dnia powód wysłał do pracodawcy sms-a, w którym nie wyjaśnił sytuacji z poprzedniego dnia, napisał jedynie, że jest chory i chce wrócić do Polski w poniedziałek, wobec czego został mu dostarczony bilet powrotny.

Po karygodnym zachowaniu powoda w dniu 3 marca 2018 r., biorąc pod uwagę złą jakość jego pracy w ostatnim czasie, zdecydowano o zakończeniu współpracy z powodem. Jednakże ze względu na dotychczasową dobrą współpracę, kierując się zasadą współżycia społecznego, tj. niechęcią zaszkodzenia powodowi w poszukiwaniu nowej pracy poprzez wskazanie dyscyplinarnego trybu rozwiązania stosunku pracy, zdecydowano o wypowiedzeniu umowy o pracę. Stosowne oświadczenie zostało wysłane 6 marca 2018 r. na adres powoda wskazany przez niego w chwili zatrudnienia. Powód nigdy nie informował o zmianie adresu. W dniu 7 marca 2018 r. adresat odmówił przyjęcia przesyłki. Doręczenie wypowiedzenia umowy o pracę było skuteczne, jako doręczone na adres wskazany przez powoda. Zwolnienie lekarskie zostało doręczone pracodawcy dopiero w dniu 8 marca 2018 r. Od tego czasu powód nie kontaktował się z pracodawcą, ani w trakcie zwolnienia lekarskiego, ani po otrzymaniu świadectwa pracy, co miało miejsce 15 maja 2018 r. Strona pozwana wskazała, że nie daje wiary, by powód dowiedział się o rozwiązaniu stosunku pracy dopiero po otrzymaniu świadectwa pracy, ponieważ od tego czasu nigdy nie kontaktował się w celu wyjaśnienia ewentualnego nieporozumienia.

Strona pozwana zaprzeczyła również, by podczas pracy w Szwecji powód nie został zaopatrzony w wymagane środki ochrony indywidualnej. Warunki pracy, tak jak we wszystkich innych zakładach, w których świadczą pracę pracownicy strony pozwanej, odpowiadają ściśle wymaganiom zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Strona pozwana zakwestionowała również wysokość dochodzonego przez powoda odszkodowania wskazując, że roszczenie powoda wykracza poza dopuszczalny zakres określony w przepisach.

W ocenie strony pozwanej powód nadużył swoich praw podmiotowych nie tylko dostarczając zwolnienie lekarskie z opóźnieniem, ale nadużywa ich również, przytaczając twierdzenia o rzekomym zasłabnięciu, niewystarczających środkach ochrony indywidualnej oraz nieprawidłowym doręczeniu wypowiedzenia (k. 45-v. 47).

Na rozprawie w dniu 11 lutego 2019 r. powód oświadczył, iż w niniejszym postępowaniu domagał się wyłącznie odszkodowania w wysokości trzykrotności wynagrodzenia, tj. kwoty 45.883,11 zł (e-protokół karta 77).

Na rozprawie w dniu 8 maja 2019 r. powód sprecyzował żądanie pozwu w ten sposób, iż domagał się zasądzenia odszkodowania w wysokości trzykrotności kwoty 8.695,28 zł (e-protokół karta 89).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powoda M. J. oraz stronę pozwaną (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. łączyły dwie umowy o pracę zawarte na czas określony:

- z 9 maja 2017 r. zawarta na okres od 9 maja – 31 grudnia 2017 r.,

- z 29 grudnia 2017 r. zawarta na okres od 1 stycznia – 31 grudnia 2018 r.,

na podstawie których powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku lakiernik – śrutownik, za wynagrodzeniem miesięcznym 2.400,00 zł brutto. Miejsce wykonywania pracy znajdowało się we W. przy ul. (...).

Zgodnie z aneksem z 6 lutego 2018 r. na okres od 11 lutego 2018 r. do 10 marca 2018 r. powód został oddelegowany do pracy w (...) z siedzibą w Szwecji, na rzecz którego gdzie strona pozwana wykonywała usługi. W okresie oddelegowania powód wykonywał funkcję lidera zespołu pracowników. W okresie od 11-28 lutego 2018 r. powód miał otrzymać wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 16.640 koron szwedzkich, a w okresie od 1-10 marca 2018 r. w wysokości 8.960 koron szwedzkich.

Dowód:

dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda, a nadto okoliczności bezsporne

W kwestionariuszu osobowym jako miejsce zamieszkania (adres do korespondencji) powód wskazał: (...)-(...) W., ul. (...).

Dowód:

okoliczności bezsporne

W dniu 5 marca 2018 r. strona pozwana sporządziła oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 30 kwietnia 2018 r.

Dowód:

dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda, a nadto okoliczności bezsporne

W dniu 6 marca 2018 r. powód wyleciał z lotniska w S. o godz. 12:00. Do W. przyleciał o godz. 13:30. O godz. 15:15 wyjechał bussem z lotniska M. do W. Centralnej, gdzie przyjechał o godz. 16:10. O godz. 18:00 wyjechał pociągiem w W. Centralnej do W., gdzie przyjechał o godz. 21:31.

Dowód:

wyjaśnienia powoda M. J. – e-protokół karta 104 (płyta CD),

potwierdzenie rezerwacji przejazdów – karta 97-98

Oświadczenie pozwanej o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę na czas określony datowane na 5 marca 2018 r. zostało wysłane przez stronę pozwaną na adres powoda podany przez niego w kwestionariuszu osobowym przesyłką kurierską (...). Przesyłka została doręczona pod wskazany adres w dniu 7 marca 2018 r. Osoba przebywająca pod wskazanym przez powoda adresem odmówiła odebrania przesyłki, w związku z czym przesyłka została zwrócona nadawcy z powodu rezygnacji z odbioru przez adresata.

Dowód:

oświadczenie – karta 59,

potwierdzenie nadania przesyłki – karta 60

W dniu 8 marca 2018 r. zostało doręczone pozwanej zwolnienie lekarskie powoda.

Dowód:

okoliczności bezsporne

W dniu 2 maja 2018 r. strona pozwana wystawiła świadectwo pracy, które przesała powodowi na adres inny adres niż w kwestionariuszu osobowym. Adres ten został podany pozwanej telefonicznie przez żonę powoda, która jest byłym pracownikiem pozwanej. Świadectwo pracy zostało odebrane przez żonę powoda w dniu 15 maja 2018 r.

Dowód:

świadectwo pracy – karta 61,

potwierdzenie odbioru – karta 62,

oświadczenie – karta 99

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu.

W myśl art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

Zgodnie z art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oświadczenie woli złożone innej osobie zostaje jej złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła się zapoznać z jego treścią. Z okoliczności faktycznych niniejszej sprawy wynika jednoznacznie, iż do skutecznego złożenia przez stronę pozwaną oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy doszło w dniu 7 marca 2018 r. Już w odpowiedzi na pozew strona pozwana wskazała, że próba doręczenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę miała miejsce w dniu 7 marca 2018 r. W toku postępowania powód nie kwestionował, iż doręczenie przesyłki z oświadczeniem o wypowiedzeniu stosunku pracy, zgodnie z twierdzeniami strony pozwanej, miało miejsce w dniu 7 marca 2018 r. Podnosił ponadto, że tego dnia był jeszcze w podróży powrotnej ze Szwecji, pomimo wyraźnego wskazywania przez pozwaną, że powód wrócił do Polski już 6 marca 2018 r. Dopiero po przedłożeniu przez stronę pozwaną biletów lotniczych powoda, potwierdzających okoliczność, że powód zakończył podróż do domu już w dniu 6 marca 2018 r., powód na końcowym etapie przesłuchania zmienił swoje stanowisko i zaczął podnosić, iż zwrot przesyłki oznaczony na kopercie (...) (7 marca 2018 r.) był dokonany dopiero następnego dnia po próbie jej doręczenia i wskazał, że będąc na lotnisku telefonicznie polecił swojej cici nieprzyjmowanie przesyłki kurierskiej. Należy podkreślić, że przez ponad roczny okres trwania procesu powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika nie kwestionował, że kurier pojawił się pod wskazanym przez niego adresem w dniu 7 marca 2018 r., a swoje stanowisko zmienił dopiero gdy został skonfrontowany z dowodami przedłożonymi przez pozwaną. Twierdzenia powoda w tym zakresie należało uznać za spóźnione. Ponadto pełnomocnik powoda nawet po zmianie stanowiska przez powoda nie złożył żadnych wniosków dowodowych na okoliczność, że do doręczenia przesyłki doszło w innym dniu niż wskazywany przez pozwanego.

Oczywistym jest, że doręczenie uznaje się za dokonane z chwilą odbioru przesyłki (doręczonej bezpośrednio lub awizowanej) albo z chwilą odmowy odbioru przesyłki przez adresata lub jego dorosłego domownika. Wobec odmowy odbioru przesyłki (której powód ani w początkowej, ani w późniejszej fazie postępowania nie kwestionował), kurier nie był zatem obowiązany do pozostawiania awizo.

Na marginesie należy wskazać, że nawet gdyby Sąd dał powodowi wiarę, że do próby doręczenia korespondencji doszło w dniu 6 marca 2018 r., kiedy powód przebywał w podróży, to – jak powód sam stwierdził - wiedział on o próbie doręczenia mu przesyłki i sam polecił osobie bliskiej (jak wskazywał – cici, choć pełnomocnik na wcześniejszym etapie postępowania wskazywał, że odbioru przesyłki odmówiła babcia powoda), żeby odmówiła przyjęcia przesyłki.

Ponieważ adres, pod który pracodawca wysłał korespondencję został wskazany przez powoda jako adres do doręczeń, doręczenia zaś dokonuje się nie tylko do rąk własnych, ale również do rąk pełnoletnich domowników, to powód musiał liczyć się z negatywnymi skutkami odmowy odbioru kierowanej przez niego korespondencji przez jego ciocię. Gdyby więc dać wiarę wyjaśnieniom powoda – to sam powód polecił osobie bliskiej w dniu 6 marca 2018 r., by kierowanej do niego korespondencji nie przyjmowała. Co więcej - pomimo wskazania przez Przewodniczącego na potrzebę rozważenia złożenia wniosku o przesłuchanie osoby, która odmówiła przyjęcia korespondencji, pełnomocnik powoda nie wniósł o jej przesłuchanie. Gdyby zatem przesyłka została doręczona na wskazany przez powoda adres w dniu 6 marca 2018 r., to powód, przebywający tego dnia w podróży, mógłby się z nią zapoznać tego samego dnia w godzinach wieczornych, a zatem termin do złożenia odwołania upłynąłby powodowi jeszcze szybciej.

Z uwagi na powyższe, wobec niezapreczenia przez powoda aż do ostatniej rozprawy, by do próby doręczenia powodowi przesyłki doszło w dniu 7 marca 2018 r., a ponadto wobec niewykazania żadnej inicjatywy dowodowej po zaprzeczeniu temu faktowi przez powoda, stwierdzić należało, że bieg 21-dniowego terminu do złożenia odwołania rozpoczął się dla powoda w dniu 7 marca 2018 r. i z dniem 28 marca 2018 r. bezskutecznie upłynął. Pozew w sprawie został wniesiony dopiero w dniu 23 maja 2018 r., a więc ze znacznym przekroczeniem terminu.

W niniejszej sprawie powód nie dochował nie tylko terminu do wniesienia odwołania, ale również terminu do złożenia wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania.

Zgodnie z treścią 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. Stosownie zaś 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.

Jak wynika z cytowanych powyżej przepisów, 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, mierzonej zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia, z drugiej zaś - z obiektywizowanego 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).

Złożony wraz z pozwem wniosek o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę nie zasługiwał na uwzględnienie. Uzasadniając przywrócenie terminu powód wskazał, że strona pozwana nie przedłożyła mu oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy, natomiast o rozwiązaniu stosunku pracy miał się dowiedzieć z chwilą otrzymania świadectwa pracy. Jak wynika z załączonych do akt dokumentów (potwierdzenie odbioru przesyłki), świadectwo pracy zostało odebrane przez żonę powoda dnia 15 maja 2018 r. Z dokumentu tego wynikało, że stosunek pracy pomiędzy stronami ustał w dniu 30 kwietnia 2018 r. Powód wskazywał wprawdzie, iż o rozwiązaniu stosunku pracy miał się dowiedzieć dopiero w dniu 16 maja 2018 r., jednakże w ocenie Sądu, są to twierdzenia niewiarygodne, podniesione tylko i wyłącznie na potrzeby postępowania. Skoro świadectwo pracy zostało odebrane przez żonę powoda w dniu 15 maja 2018 r., od tego więc dnia powód miał 7 dni na złożenie wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania. Termin do złożenia wniosku upłynął bezskutecznie z dniem 22 maja 2018 r. Pozew wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu został wniesiony 23 maja 2018 r., a więc po upływie wskazanego w ustawie terminu.

O fakcie, że o wypowiedzeniu stosunku pracy powód miał wiedzę już wcześniej, świadczą także inne okoliczności niniejszej sprawy. Świadectwo pracy zostało wysłane na inny adres niż ten, którym dysponowała strona pozwana

w aktach osobowych powoda. Adres ten – jak wskazywała strona pozwana - został podany przez żonę powoda, była pracownicę strony pozwanej. Z zasad logiki wynika, że powód musiał posiadać wiedzę o rozwiązaniu stosunku pracy jeszcze przed zleceniem przez jego żonę wysłania świadectwa pracy na inny niż figurujący w aktach osobowych adres. W przeciwnym razie jego żona nie kontaktowałaby się ze stroną pozwaną i nie podawałaby innego adresu do doręczenia świadectwa pracy. Podkreślić należy, że powód – jak sam przyznał - nie pozostaje z żoną w separacji ani konflikcie. Powód nie wykazał również inicjatywy dowodowej aby sfałszyfikować twierdzenia pozwanej, iż świadectwo pracy powoda wysłano na inny niż figurujący w aktach osobowych powoda adres na prośbę jego żony. Ponadto za niewiarygodne uznać należy, że powód w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim, o którym zawiadomił pracodawcę w dniu 8 marca 2018 r., nie wiedział, że stosunek pracy został mu wypowiedziany, tym bardziej że po zdarzeniach z 3 marca 2018 r. powód został niezwłocznie odesłany przez pracodawcę do Polski, gdzie udał się na zwolnienie lekarskie.

W związku z uchybieniem przez powoda terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę, powództwo należało oddalić bez konieczności dokonywania rozważań odnośnie rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, o czym orzeczono w pkt. I sentencji wyroku. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 23 czerwca 2005 r. (II PK 287/04, Prawo Pracy 2006/1/33) – „Niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia wypowiedzenia umowy o pracę wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn tego wypowiedzenia”. Również w swoim najnowszym orzecznictwie Sąd Najwyższy wskazuje, iż sprawa z odwołania od rozwiązania umowy o pracę może zostać ograniczona tylko do badania zachowania terminów z art. 254 k.p. i 265 k.p. i negatywna ocena w tym zakresie, powoduje oddalenie powództwa bez badania zasadności i zgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy (por. postanowienie SN z 11 listopada 2014 r., II PZ 18/14).

Termin przewidziany w art. 264 k.p. jest terminem prawa materialnego, na co wyraźnie wskazał Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 14 czerwca 1986 r. (III PZP 8/86, OSNCP 1986/12/194) stwierdzając, iż „Terminy przewidziane w art. 256 i 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminu, a Sąd oddala powództwo, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono, oraz po upływie terminów określonych w art. 256 k.p.”.

Jedynie dodatkowo, na marginesie wskazać należy, że niniejsza sprawa dotyczyła wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony, zarzut powoda dotyczący nieprawidłowości jej rozwiązania sprowadzał się zaś do twierdzenia, że wypowiedziano mu umowę w okresie zwolnienia lekarskiego. Z tych przyczyn przesłuchiwanie świadków wskazanych przez strony byłoby niecelowe nawet w przypadku uznania odwołania za wniesione w terminie lub przywrócenia terminu do wniesienia odwołania. O uzyskaniu przez powoda zwolnienia lekarskiego pozwany został poinformowany dopiero w dniu 8 marca 2018 r., a zatem po złożeniu powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem pracownik nie może się zaś powoływać na fakt niezdolności do pracy i przebywania na zwolnieniu lekarskim, jeżeli o okoliczności tej pracodawcy nie poinformował.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o przedłożone do akt sprawy dowody z dokumentów, które nie budziły żadnych wątpliwości i nie zostały skutecznie zakwestionowane przez żadną ze stron. Wyjaśnieniom powoda Sąd dał wiarę jedynie w zakresie w jakim korespondowały one z wiarygodnymi dowodami z dokumentów. Biorąc pod uwagę, iż nie został przywrócony powodowi termin do wniesienia odwołania, Sąd oddalił wnioski dowodowe na okoliczność samego rozwiązania stosunku pracy, jako nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, 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 myśl art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną, która wygrała proces były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców pranych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.), wynosiły 180,00 zł.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie pozwanej – natomiast powód, który przegrał proces, był zwolniony od kosztów sądowych z mocy ustawy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.