

**Sygn. akt IV P 119/15/1**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia, 28 sierpnia 2015 roku

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lesznie w IV Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Maciej Świętek

Ławnicy: M. G., I. C.

Protokolant: sekretarz sądowy Agnieszka Kołodziej

po rozpoznaniu w dniu 19 sierpnia 2015 roku w Lesznie

na rozprawie

sprawy z powództwa B. J.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o odszkodowanie z tytułu naruszającego przepisy rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia

I) oddała wywiedzione powództwo,

II) zasądza od powoda B. J., na rzecz pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., kwotę **60 złotych ( sześćdziesiąt złotych )**, tytułem zwrotu poniesionych kosztów zastępstwa procesowego,

III) nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

**M. G. SSR Maciej Świętek I.C.**

**Sygn. akt IV P 119/15/1**

## UZASADNIENIE

Pismem procesowym z dnia 24 marca 2015 roku ( data oddania w polskiej placówce pocztowej operatora wyznaczonego w rozumieniu ustawy Prawo pocztowe ), ostatecznie sprecyzowanym w dniu 21 kwietnia 2015 roku, powód B. J. wniósł o zasądzenie, na swoją rzecz, od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwoty 5250 złotych, a to tytułem odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, za naruszające przepisy prawa pracy rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

W pisemnych motywach pisma procesowego inicjującego postępowanie w niniejszej sprawie powód B. J. podniósł, iż pozostawał w stosunku pracy z pozwaną spółką w okresie od dnia 5 września 2014 roku; przy czym, okres trwania zawartej przez strony umowy o pracę określony został do dnia 31 maja 2016 roku.

W dalszej kolejności, rzeczony powód wskazał, iż strona pozwana w dniu 17 marca 2015 roku rozwiązała z nim umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

W ocenie powoda B. J., pozwana spółka miała się jednak dopuścić w tym zakresie naruszenia regulacji normatywnej ujętej w ramy przepisu art.41 KP, albowiem za okres począwszy od dnia 16 marca 2015 roku wystawione zostało w stosunku do niego zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy.

Pismem procesowym, które wpłynęło do Tutejszego Sądu w dniu 17 sierpnia 2015 roku, strona pozwana wywiodła odpowiedź na pozew, w której wniosła o oddalenie przedmiotowego powództwa, jak również o zasądzenie od powoda, na rzecz pozwanej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, zwrotu poniesionych kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając zajęte stanowisko procesowe, strona pozwana przyznała, iż od dnia 5 września 2014 roku powód B. J. pozostawał z nią w stosunku pracy, jak również potwierdziła okoliczność, iż zgodnie z ostatnio zawartą umową o pracę na czas określony, stosunek ten trwać miał do końca maja 2016 roku.

Pozwana spółka zwróciła ponadto uwagę, iż w związku z doznany przez niego wypadkiem przy pracy, powód B. J. był, z uwagi na następstwa zdrowotne tegoż zdarzenia wypadkowego, nieobecny w pracy przez łączny okres od dnia 2 lutego 2015 roku do dnia 24 lutego 2015 roku.

W dalszej kolejności strona pozwana podkreśliła, iż począwszy od dnia 25 lutego 2015 roku, powód B. J. wykonywał, powierzone mu, obowiązki pracownicze zgodnie z nałożonym na niego harmonogramem; w szczególności, powód ten przepracował normalnie całą zmianę w dniu 16 marca 2015 roku, a także w dniu 17 marca 2015 roku, kiedy to doręczone zostało mu pisemne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Pozwana spółka wskazała w tym zakresie, iż przyczyną wcześniejszego zakończenia współpracy z powodem było niestaranne i niesumienne świadczenie przez niego pracy.

W dalszej kolejności, strona pozwana wskazała, że również w dniu 18 marca 2015 roku powód B. J. stawiał się w - prowadzonym przez pozwaną spółkę - markecie w L., gdzie przez ponad dwie godziny świadczył pracę, po czym zwolnił się z pracy i opuścił wskazany market, by po jednodniowej nieobecności w pracy, dostarczyć w dniu 20 marca 2015 roku, wystawione w dniu 19 marca 2015 roku, zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, obejmujące okres od dnia 16 marca 2015 roku do dnia 31 marca 2015 roku.

Następnie, pozwana spółka zaprzeczyła, aby rozwiązując w dniu 17 marca 2015 roku umowę o pracę, łączącą ją z powodem, naruszyła regulację normatywną ujętą w ramy przepisu art.41 KP.

W tym zakresie wskazano, iż statuowana w rzeczonym przepisie art.41 KP ochrona pracownika przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy dotyczy sytuacji usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, podczas gdy powód B. J. w dniu 17 marca 2015 roku był obecny w pracy i co istotne wykonywał swoje normalne obowiązki pracownicze. Dodatkowo, pozwany były pracodawca powoda B. J. zwrócił uwagę, iż rzeczywiście wskazany powód przedłożył zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby, obejmujące okres począwszy od dnia 16 marca 2015 roku do dnia 31 marca 2015 roku, jednakże z treści przedmiotowego zaświadczenia wynikało równocześnie, iż wystawione zostało ono dopiero w dniu 19 marca 2015 roku, a zatem dopiero dwa dni po złożeniu powodowi oświadczenia woli o rozwiązaniu z nim umowy o pracę.

Nadto wskazano, iż pismo zawierające oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas określony nie musi zawierać określenia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę.

Stanowiska stron procesu nie uległy zmianie do zakończenia postępowania przed Sądem pierwszej instancji.

### ***Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił i zważył, co następuje:***

Powód B. J., od dnia 5 września 2014 roku, zatrudniony był – początkowo w oparciu o umowę o pracę na okres próbny, a następnie od dnia 1 grudnia 2014 roku w oparciu o, zawartą w dniu 28 listopada 2014 roku, umowę o pracę na czas

określony do dnia 31 maja 2016 roku - w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.; świadcząc pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku młodszego sprzedawcy.

W treści przedmiotowej umowy z dnia 28 listopada 2014 roku, strony stosunku pracy dopuściły możliwość jej rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Dowód: - okoliczności bezsporne pomiędzy stronami,

- nadto, zeznania powoda B. J. ( karty od 102 do 104 akt sprawy ),

- akta osobowe powoda B. J.,

Miesięczne wynagrodzenie powoda B. J., obliczone zgodnie z zasadami obowiązującymi przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynosiło 1750 złotych brutto.

Dowód: - okoliczność bezsporna pomiędzy stronami,

- nadto, zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia powoda ( karta 22 akt sprawy ),

- akta osobowe powoda B. J.,

W dniu 17 marca 2015 roku, powód B. J. był obecny w (...) markecie pozwanej spółki od godziny 9.59 do godziny 18.14; przy czym, potwierdził on swoją obecność w pracy, poprzez zarejestrowanie - przy pomocy karty elektronicznej, w którą został zaopatrzony przez pracodawcę - swojego stawiennictwa w pracy oraz opuszczenia zakładu pracy w systemie komputerowym użytkowanym w pozwanej spółce.

W tym czasie, nie zwalniał się on u swoich przełożonych, w celu załatwienia spraw prywatnych, nie opuszczał on zakładu pracy.

Dowód: - okoliczności bezsporne pomiędzy stronami,

- dokumentacja obrazująca czas pracy powoda B. J. ( karty od 48 do 87 oraz 94 akt sprawy ),

- częściowo zeznania powoda B. J. ( karty od 102 do 104 akt sprawy ),

- dokumentacja obrazująca czas pracy powoda B. J. ( akta osobowe powoda B. J. ),

Pismem datowanym na dzień 17 marca 2015 roku, pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. rozwiązała - z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 4 kwietnia 2015 roku - umowę o pracę, łączącą ją z powodem.

Przedmiotowe pismo doręczone zostało powodowi B. J. w dniu 17 marca 2015 roku przez menagera działu budowlanego K. G., który uczynił to w godzinach popołudniowych, krótko przed zakończeniem zmiany powoda B. J..

Dowód: - okoliczności bezsporne pomiędzy stronami,

- nadto, odpis pisemnego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę ( karta 4 akt sprawy ),

- zeznania powoda B. J. ( karty od 102 do 104 akt sprawy ),

- akta osobowe powoda B. J.,

Powodowi B. J. wystawione zostało w dniu 19 marca 2015 roku zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby, obejmujące okres od dnia 16 marca 2015 roku do dnia 31 marca 2015 roku.

Przedmiotowe zaświadczenie lekarskie dostarczone zostało przez powoda B. J. jego pracodawcy w dniu 20 marca 2015 roku.

Dowód: - okoliczności bezsporne pomiędzy stronami,

- nadto, odpis zaświadczenia lekarskiego (...) z dnia 19 marca 2015 roku ( karta 5 akt sprawy ),

- zeznania powoda B. J. ( karty od 102 do 104 akt sprawy ),

Będąc zatrudnionym przez pozwaną spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, powód B. J. nie był członkiem żadnego związku zawodowego; nie zwrócił się on również do żadnej zakładowej organizacji związkowej o obronę jego praw pracowniczych.

Dowód: - okoliczność bezsporna pomiędzy stronami,

- nadto, zeznania powoda B. J. ( karty od 102 do 104 akt sprawy ),

Powyższy stan faktyczny był bezsporny pomiędzy stronami niniejszego procesu. Przy czym, przy jego ustalaniu, Sąd pierwszej instancji oparł się w głównej mierze na wskazanych dowodach z dokumentów, zgromadzonych w aktach niniejszej sprawy oraz w aktach osobowych powoda, jak również na dowodzie z zeznań, przesłuchanego w charakterze strony, powoda B. J..

Rzeczony dowody oceniono, jako wiarygodne, a co za tym idzie mogące stanowić podstawę ustalenia stanu faktycznego sprawy, gdyż były one spójne i logiczne, a nadto wzajemnie się uzupełniały, tworząc jednolity obraz zdarzeń będących przedmiotem rozważań Tutejszego Sądu.

Opierając swoje ustalenia faktyczne na dowodach ze wskazanych powyżej dokumentów, Sąd Rejonowy miał na względzie, iż autentyczność tychże dowodów oraz zgodność ich treści z rzeczywistym stanem rzeczy nie budziła najmniejszych wątpliwości. Duże znaczenie, przy pozytywnej ocenie wartości dowodowej tychże dokumentów, miał również fakt, iż nie były one wzajemnie ze sobą sprzeczne, a wręcz przeciwnie tworzyły łącznie zwartą i logiczną całość, a także pozostawały w zgodzie z treścią zeznań złożonych przez powoda B. J..

Co bardzo znamienne, w trakcie niniejszego postępowania sądowego, żadna ze stron procesu nie zakwestionowała wartości dowodowej rzeczonych dokumentów, a Tutejszy Sąd nie znalazł podstaw do czynienia tego z urzędu.

Poddając ocenie treść zeznań złożonych w charakterze strony przez powoda B. J., Sąd pierwszej instancji uznał je za w znaczącej ich części wiarygodne, albowiem w zasadniczej swej części, istotnej z punktu widzenia rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, nie pozostawały one w sprzeczności z - stanowiącym podstawę ustaleń faktycznych poczynionych w niniejszym procesie - pozostałym materiałem dowodowym, zgromadzonym w toku postępowania dowodowego w postaci, powołanych w powyższych rozważaniach, dowodów z dokumentów.

Postanowieniem z dnia 19 sierpnia 2015 roku, podjęto decyzję o oddaleniu wniosku dowodowego pozwanej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością o przeprowadzenie dowodów z przesłuchania w charakterze świadków J. R., K. G. oraz M. P..

W ocenie Sądu Rejonowego, dowody z przesłuchania wskazanych osób zasługiwały na miano niemogących w najmniejszym stopniu przyczynić się do ustalenia stanu faktycznego sprawy, a co za tym idzie pozbawionych istotnego znaczenia dla jej rozstrzygnięcia.

Okoliczności, na które mieliby złożyć swe zeznania wskazani świadkowie, pozostawały w swej istocie bezprzedmiotowe dla rozstrzygnięcia sporu zainicjowanego pozwem z dnia 24 marca 2015 roku, dla którego wyłączne znaczenie miała kwestia ustalenia wystąpienia, bądź też braku wystąpienia, ewentualnych uchybień formalnych, dokonanej

przez pozwanego pracodawcę, czynności prawnej, sprowadzającej się do rozwiązania z zachowaniem okresu wypowiedzenia, zawartej z powodem B. J. na czas określony, umowy o pracę z dnia 28 listopada 2014 roku.

Mając zaś na uwadze fakt, iż tezy dowodowe, zakreślone w piśmie procesowym pozwanej spółki z dnia 13 sierpnia 2015 roku, obejmowały okoliczności wykraczające poza, przytoczony powyżej, zakres, uznać należało, iż wbrew jednoznaczному unormowaniu ujętemu w ramy przepisu art.227 KPC, przedmiotem dowodów zaproponowanych przez pozwaną spółkę miały być fakty niemające istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, co przemawiało za oddaleniem zgłoszonych wniosków dowodowych, które w swej istocie ocenione zostać musiały, jako zmierzające wyłącznie do przedłużenia postępowania sądowego.

Przy tak ustalonym i, na co wskazywano powyżej, bezspornym stanie faktycznym, rozbieżności w stanowiskach stron wynikały nie z zaprzeczenia zajścia poszczególnych – mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowego sporu – zdarzeń faktycznych, lecz z różnorodnej interpretacji znaczenia i konsekwencji prawnych tychże zdarzeń.

Powództwo wywiedzione przez B. J. okazało się być – w opinii Sądu pierwszej instancji - pozbawionym przymiotu zasadności.

Istotą sporu w sprawie poddanej pod rozstrzygnięcie Tutejszego Sądu była kwestia istnienia przesłanek do zasądzenia od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., na rzecz powoda B. J., odszkodowania z tytułu naruszającego jego zdaniem przepisy prawa pracy rozwiązania umowy z dnia 28 listopada 2014 roku.

Podstawę roszczenia, zgłoszonego przez skarżącego w stosunku od pozwanej spółki, stanowiła norma prawna statuowana w przepisie art.50§3 KP, zgodnie z którą „jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie”.

Okolicznością niebudzącą wątpliwości w realiach niniejszej sprawy pozostawało, iż powoda B. J. łączyła z pozwaną spółką umowa o pracę na czas określony od dnia 1 grudnia 2014 roku do dnia 31 maja 2016 roku, która to umowa rozwiązana została w dniu 17 marca 2015 roku z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 4 kwietnia 2015 roku.

Spornym pomiędzy stronami pozostawało natomiast, czy przedmiotowe wypowiedzenie umowy o pracę naruszyło przepisy regulujące kwestię rozwiązywania umów o pracę w tym trybie.

W tym miejscu wyraźnego zaakcentowania wymagało bowiem, iż z woli ustawodawcy, w kodeksie pracy w znaczący sposób zróżnicowano sytuację pracowników, z którymi pracodawca rozwiązał umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, w zależności od tego, czy strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, czy też jedynie umowa terminowa.

Podczas bowiem gdy w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, kontroli sądowej - w przypadku ich rozwiązania przez pracodawcę z zachowaniem okresu wypowiedzenia – poddana została tak kwestia zgodności dokonania takiej czynności z przepisami regulującymi ten sposób rozwiązania umów o pracę, jak również jej zasadność ( art.45§1 KP ), to w przypadku umów terminowych ocena ta ograniczona została wyłącznie do badania pierwszej z powyższych kwestii.

Naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę zawartych na czas określony polegać może przy tym bądź to na braku zachowania przez pracodawcę formy przewidzianej dla dokonania takiej czynności prawnej ( art.30§3 KP ), bądź też na naruszeniu przez tegoż pracodawcę przepisów o ochronie szczególnej przed rozwiązaniem stosunku pracy ( tak, tytułem przykładu, prof. Ludwik Florek w: Kodeks Pracy. Komentarz. Warszawa 2009 rok; strona 319 ).

Dobitnego podkreślenia wymagało przy tym, iż w przypadku rozwiązywania terminowych umów o pracę, pracodawcy zwolnieni zostali z obowiązku uprzedniego konsultowania takiej czynności prawnej z, ewentualnie reprezentującą pracownika, zakładową organizacją związkową.

W opinii Sądu Rejonowego, wzięwszy pod uwagę ustalony w sprawie stan faktyczny, koniecznym było uznanie, iż w realiach niniejszej sprawy nie zostały spełnione przesłanki, od których wystąpienia ustawodawca uzależnił możliwość zasądzenia odszkodowania, na rzecz pracownika, z którym uprzednio rozwiązano, z zachowaniem okresu wypowiedzenia, stosunek pracy zawarty na czas określony.

Zdaniem składu orzekającego, dokonane przez stronę pozwaną w dniu 17 marca 2015 roku, wypowiedzenie powodowi B. J. umowy o pracę nie było bowiem obarczone nieprawidłowościami formalnymi, które zakwalifikowane mogłyby zostać, jako naruszające przepisy kodeksu pracy, regulujące sposób rozwiązywania umów o pracę.

W pierwszym rzędzie, koniecznym było zwrócenie uwagi, iż strony niniejszego procesu w wyraźny sposób zastrzegły, w treści zawartej w dniu 28 listopada 2014 roku umowy o pracę, możliwość jej rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, co było dopuszczalne w świetle unormowania przepisu art.33 KP.

Wskazać należało również na treść normatywną przepisu art.30§3 KP, zgodnie z którym „oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie”.

Bezspornym bowiem - w świetle zebranego materiału dowodowego – pozostawało, iż pozwana spółka, rozwiązując w dniu 17 marca 2015 roku umowę o pracę, łączącą ją z powodem B. J., w pełni wywiązała się z obowiązku nałożonego na nią przez ustawodawcę w przytoczonej powyżej normie prawnej i złożyła temuż powodowi swoje oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia właśnie w wymaganej formie pisemnej.

W tym zakresie, wartym zwrócenia uwagi było, iż przepisy kodeksu pracy nie regulują samodzielnie kwestii formy dokonywania czynności prawnych - koniecznym zatem stało się odwołanie do unormowania ujętego w ramy przepisu art.78§1 in principio KC w związku z art.300 KP, w myśl którego „do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli”. Niewątpliwie zaś, pismo datowane na dzień 17 marca 2015 roku i obejmujące swoją treścią oświadczenie woli pozwanej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością o rozwiązaniu przez nią umowy o pracę z dnia 28 listopada 2014 roku opatrzone zostało podpisami, umocowanych wówczas do jej reprezentacji, członka zarządu A. D. oraz prokurenta A. P..

W toku niniejszego procesu, nie zostały również podniesione przez którąkolwiek ze stron - nie mówiąc już o ich wykazaniu, poprzez dostarczenie Tutejszemu Sądowi stosownych dowodów - okoliczności mogące świadczyć o ewentualnym korzystaniu przez powoda B. J. ze szczególnej ochrony stosunku pracy, łączącego go z pozwaną spółką.

Powód B. J. upatrywał naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę zawartych na czas określony w tym, iż pozwany były pracodawca miał dokonać tejsz czynności prawnej w sytuacji, gdy powód był niezdolny do pracy z powodu choroby i korzystał w tym zakresie z, potwierdzającego tą okoliczność, zaświadczenia lekarskiego.

Stanowisko to, w ocenie Sądu pierwszej instancji, było ze wszech miar chybione.

W świetle bowiem materiału dowodowego zebranego w toku postępowania jurysdykcyjnego, najmniejszych wątpliwości nie mogła budzić okoliczność, iż oświadczenie woli o rozwiązaniu z B. J. umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia złożone zostało rzeczonemu powodowi w dniu 17 marca 2015 roku.

Teza ta znajdowała przy tym pełne wsparcie tak w dowodzie z dokumentu, w postaci przedmiotowego pisemnego oświadczenia woli, podpisanego przez powoda B. J. i opatrzonego przez niego właśnie przytoczoną datą, jak również w treści dowodu z przesłuchania tegoż powoda, który w wyraźny sposób przyznał, iż taki dokument, obejmujący swoją

treścią oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, został mu wówczas doręczony.

Tym samym, zdaniem Sądu Rejonowego, koniecznym było uznanie, iż pozwany pracodawca powoda B. J. dokonał w dniu 17 marca 2015 roku rozwiązania, łączącego go z nim, stosunku pracy.

Skoro zaś – jak zostało to ustalone w trakcie przeprowadzonego postępowania dowodowego – powód B. J. dysponował wprawdzie zaświadczeniem lekarskim o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby, obejmującym okres od dnia 16 marca 2015 roku do dnia 31 marca 2015 roku, które jednak wystawione zostało przez lekarza podstawowej opieki medycznej dopiero w dniu 19 marca 2015 roku, niedopuszczalne byłoby, w ocenie składu orzekającego, przyjęcie, iż złożenie temuż powodowi w dniu 17 marca 2015 roku ( a zatem przed uzyskaniem przez niego zaświadczenia lekarskiego o czasowej niezdolności do pracy ) oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, naruszyło regulację normatywną ujętą w ramy przepisu art.41 KP, zgodnie z którego treścią, „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”.

Wyraźnego zaakcentowania wymagało przy tym w tym miejscu, co zdawało się uchodzić uwadze powoda B. J., iż z jednoznacznej w swej treści normy prawnej statuowanej w przytoczonym powyżej przepisie art.41 KP wprost wynikało, iż ochrona przewidziana w tymże przepisie „dotyczy nieobecności w pracy, a nie niezdolności do pracy” ( tak, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 listopada 2010 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt II PK 116/10, publ. Monitor Prawa Pracy 2011/3/145 ).

Tymczasem, w świetle ustaleń faktycznych poczynionych w toku postępowania jurysdykcyjnego, niebudzącym wątpliwości pozostawać winno, iż powód B. J. w dniu 17 marca 2015 roku, od godzin porannych był obecny w swoim miejscu pracy, znajdującym się w markecie prowadzonym w L. przez pozwaną (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. i tego miejsca pracy nie opuszczał aż do momentu planowanego – wynikającego z ustalonego harmonogramu czasu pracy - zakończenia zmiany.

Dodatkowo, o czym była już mowa powyżej, powód ten – w momencie doręczania mu oświadczenia woli pracodawcy, wypowiadającego umowę o pracę – wbrew swoim oświadczeniom procesowym, nie dysponował zaświadczeniem lekarskim o czasowej niezdolności do pracy, a co za tym idzie, jego ewentualna nieobecność w pracy nie miałaby charakteru nieobecności usprawiedliwionej, co również wykluczałoby możliwość zastosowania w realiach niniejszej sprawy regulacji normatywnej cytowanego przepisu art.41 KP.

Uwzględnwszy dokonane uprzednio ustalenia faktyczne, jak również ogół poczynionych rozważań, uznać należało, iż wskazana powyżej okoliczność braku naruszenia czy to, powoływanej przez powoda B. J., regulacji normatywnej statuowanej w przepisie art.41 KP, czy też jakiegokolwiek innej normy prawnej, regulującej kwestię rozwiązywania stosunków pracy zawartych na czas określony, stanowiła wystarczającą podstawę do uznania, iż brak było przesłanek do zastosowania, przytoczonej na wstępie niniejszych rozważań, normy prawnej ujętej w ramy przepisu art.50§3 KP, a co za tym idzie zgłoszone przez tegoż powoda żądanie zasądzenia, na jego rzecz, od pozwanej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością kwoty 5250 złotych, z tytułu odszkodowania za naruszające przepisy rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, pozbawione było przymiotu zasadności, a w konsekwencji wywiedzione w tym zakresie powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie, co pociągało za sobą konieczność jego oddalenia - czemu dano wyraz w punkcie pierwszym wyroku.

Kierując się zasadami wyrażonymi przez ustawodawcę w przepisach art.108§1 KPC oraz art.98§1 i §3 KPC, pozasądowymi kosztami procesu postanowiono obciążyć w całości powoda B. J. ( punkt drugi wyroku ).

Zwrócenia uwagi wymagało bowiem, iż zgodnie z treścią normatywną przepisu art.98§1 KPC, „strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony ( koszty procesu )”.

W myśl natomiast normy prawnej statuowanej w przepisie art.98§3 KPC, „do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony”.

Strona powodowa przegrała niniejszy proces w całości i winna zwrócić pozwanej spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, poniesione przez nią, koszty celowej obrony, które sprowadziły się do - poniesionych przez byłego pracodawcę powoda B. J. - kosztów zastępstwa procesowego, udzielonego przez fachowego pełnomocnika w osobie adwokata.

Przy orzekaniu o zwrocie kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej, wzięto przy tym pod uwagę treść normatywną przepisu §12 ust.1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 roku Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu ( tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku, poz.461 ze zmianami ), jak również stanowisko zaprezentowane przez Sąd Najwyższy w treści – znajdującej, w opinii składu orzekającego, zastosowanie również w realiach niniejszej sprawy - uchwały składu siedmiu sędziów Tego Sądu, wydanej w dniu 24 lutego 2011 roku ( w sprawie o sygn. akt I PZP 6/10, publ. OSNPUSiSP 2011/21-22/268 ), zgodnie z którym „podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art.56§1 KP w związku z art.58 KP, stanowi stawka minimalna określona w §12 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku (...)”.

Rozstrzygając w punkcie trzecim wyroku o kosztach sądowych, Tutejszy Sąd kierował się postanowieniem normy prawnej statuowanej w przepisie art.108§1 KPC a także faktem, iż – z mocy unormowań przepisów art.96 ust.1 pkt 4 oraz art.97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych ( tekst jednolity Dz. U. z 2014 roku, poz.1025 ze zmianami ) – przegrywający w całości proces powód B. J. zwolniony był od obowiązku uiszczania kosztów sądowych, a tym samym zaszła konieczność obciążenia tymi kosztami Skarbu Państwa.

***SSR Maciej Świętek***