

Sygn. akt IV P 113/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 września 2017 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marta Ładzińska

Ławnicy: Barbara Dudzik, Krystyna Kolado

Protokolant: Agnieszka Zamojska

po rozpoznaniu w dniu 28 września 2017 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **A. C.**

przeciwko **(...) Sp. z o.o. w S.**

o odszkodowanie

I. oddała powództwo,

II. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa,

III. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Barbara Dudzik SSR Marta Ładzińska Krystyna Kolado

Sygn. akt IV P 113/16

UZASADNIENIE

A. C. pozwem z dnia 13.06.2016 r. skierowanym przeciwko „(...) (...) Sp. z o.o.” z siedzibą w S. wniosła o „uznanie wypowiedzenia umowy za bezprawne oraz bezskuteczne” oraz o zasądzenie odszkodowania w kwocie 14.784 zł na podstawie art. 50 § 4 k.p.

Wniosła również o zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania powódka wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę z dnia 10.03.2016 r. zawartej na czas określony do 09.03.2017 r.

W dniu 12.05.2016 r. zostało wystawione powódce zwolnienie lekarskie obejmujące jej niezdolność do pracy w okresie od 13.05.2016 r. do 23.05.2016 r.

W dniu 06.06.2016 r. powódka otrzymała pismo pracodawcy – wypowiedzenie umowy o pracę datowane na 11.05.2016 r.

Powódka podniosła, że podlegała ochronie przed wypowiedzeniem w związku z przebywaniem na zwolnieniu lekarskim od dnia 13.05.2016 r., a pismo wypowiedzającej jej umowę doręczone jej zostało w dniu 06.06.2016 r., a więc w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim.

W związku z powyższym powódka na podstawie przepisu art. 50 § 4 k.p. żądała zasądzenia odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. 14.784 zł.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie obu powództw w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania wg norm przepisanych. Argumentowała, że powódka zgłosiła dwa roszczenia - pierwsze z nich, określone jako uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne jest niezasadne, ponieważ powództwo o ustalenia można wytoczyć tylko wówczas, gdy nie znajdują zastosowania inne przepisy, a strona ma w wytoczeniu powództw interes prawny. Powódka takiego interesu prawnego nie wykazała.

Strona pozwana zarzuciła, że drugie roszczenie także jest niezasadne. Wskazała, że zarząd zdecydował się na zwolnienie powódki ze względu na nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych. Wypowiedzenie wręczył powódce dyrektor R. S. w dniu 11.05.2016 r. kiedy nie przebywała na zwolnieniu lekarskim. Powódka odmówiła przyjęcia wypowiedzenia, na skutek czego sporządzono w tym samym dniu notatkę służbową, a wypowiedzenie przesłano powódce na adres domowy. Tym samym nie nastąpiło naruszenie przepisu art. 41 k.p.

Na rozprawie w dniu 9.02.2017 r. pełnomocnik powódki sprecyzowała żądanie pozwu wskazując, że domaga się jedynie zasądzenia odszkodowania w związku z niezgodny z przepisami rozwiązaniem umowy o pracę, nie żąda przywrócenia do pracy ani uznania wypowiedzenia za bezskuteczne. Podała, że intencją powódki od początku było jedynie zasądzenie odszkodowania i taką podstawę prawną wskazała w pozwie. Podała, że nie cofa powództwa w zakresie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, ponieważ nigdy takiego żądania nie zgłaszała.

W odpowiedzi na zmodyfikowane powództwo strona pozwana podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. C. była zatrudniona w firmie (...) (...) sp. z o.o.” z siedzibą w S. w okresie od 10.03.2016 r. do dnia 11.05.2016 r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku kierownika działu (...) za wynagrodzeniem zasadniczym 4.928 zł brutto. Podstawą zatrudnienia była umowa o pracę na czas określony od dnia 10.03.2016 r. do 09.03.2017 r. Miejszem wykonywania pracy był S.. W umowie przewidziano możliwość wcześniejszego jej rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 4.928 zł.

(**dowód** : bezsporne, a nadto: świadectwo pracy, k – 23-24, umowa o pracę z dnia 10.03.2016 r., k – 9, zaświadczenie z dnia 19.07.2016 r., k - 40)

Co tydzień w środę dyrektor P. (...) - R. S. organizował spotkanie kierowników wszystkich działów „(...)(...)”.

W dniu 11.05.2016 r. w godzinach porannych miało miejsce cotygodniowe spotkanie dyrektorów wszystkich działów, na którym omawiano bieżące plany i zadania. W toku zebrania dyrektor R. S. zwrócił powódce uwagę na nieprawidłową pracę działu (...) i nierealizowanie zaleceń dyrektora przez powódkę. W toku spotkania omawiano problemy wszystkich działów.

W dniu 11.05.2016 r. przed takim cotygodniowym spotkaniem R. S. poprosił P. S., aby ten pozostał po spotkaniu, jeżeli dyrektor poprosi o to powódkę. Po zebraniu R. S. poprosił powódkę, aby jeszcze chwilę pozostała na rozmowę, w sali pozostał więc także – zgodnie z wcześniejszymi uzgodnieniami - - P. S..

R. S. wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę, w którym wskazano, że wypowiada się powódce umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływa z dniem 28.05.2016 r. oraz że w trakcie

trwania wypowiedzenia zwalnia się powódkę z obowiązku świadczenia pracy. Wypowiedzenie zawierało pouczenie o możliwości odwołania się.

Powódka zapoznała się z wypowiedzeniem i odmówiła przyjęcia pisma oraz oświadczyła, że musi się nad tym zastanowić.

Następnie powódka wróciła do swoich obowiązków pracowniczych. Oprowadzała po dziale (...) E. K., która została później jej następcą. Poinformowała pracowników działu (...), że zostanie w pracy do końca tygodnia.

Tego samego dnia w godzinach popołudniowych R. S. i P. S. sporządzili na osobnym druku notatkę na okoliczność odmowy przyjęcia przez powódkę wypowiedzenia.

W dniu 12.05.2016 r. R. S. poinformował pozostałych kierowników działu, że wypowiedziano powódce umowę.

W dniu 12.05.2016 r. mailem o godzinie 2:08 powódka zwróciła się do pracodawcy o wyrażenie zgody na urlop na żądanie.

Wiadomością z dnia 12.05.2016 r. (czwartek) R. S. w imieniu pracodawcy wyraził zgodę na urlop na żądanie, albowiem był przekonany, że powódka jest zwolniona z obowiązku świadczenia pracy dopiero od soboty, skoro okres wypowiedzenia trwa dwa tygodnie i kończy się w sobotę. W wiadomości tej R. S. zapytał czy pozna w tym dniu decyzję powódki odnośnie podpisania wypowiedzenia.

W dniu 13.05.2016 r. wiadomością e-mail powódka poinformowała pracodawcę, że nie będzie obecna w pracy w związku ze zwolnieniem lekarskim, które dostarczy.

W dniu 18.05.2016 r. pracodawca nadał w urzędzie pocztowym wypowiedzenie umowy o pracę na adres domowy powódki, realizując tym samym zalecenia kadr.

(**dowód** : wypowiedzenie z dnia 11.05.2016 r., k – 8, zeznania świadka R. S., k-67v-70, zeznania świadka P. S., k -66-67v , kopi a koperty, k – 20, świadectwo pracy, k – 23-25, wiadomości e-mail, k - 26-28, zeznania świadka A. Z., k – 64v-66, zeznania świadka Ł. Z., k – 92-93 zeznania świadka, zeznania świadka K. P., k – 124v-126, zeznania świadka R. M., k – 138-139, częściowo przesłuchanie powódki, k – 140v-141v)

W dniu 12.05.2016 r. powódka udała się do lekarza i otrzymała zwolnienie lekarskie za okres od 13.05.2016 r. do 23.05.2016 r., które przesała do pracodawcy w dniu 18.05.2016 r., a następnie otrzymała kolejne zwolnienia lekarskie od 24.05.2016 r. do 01.06.2016 r. i od 02.06.2016 r. do 10.06.2016 r.

(**dowód** : zwolnienia lekarskie (...), k – 10-12, dowód nadania, k – 13-14v)

W dniach: 14.05.2016 r., 25.05.2016 r., 06.06.2016 r. powódka udzielała informacji pracownikowi działu (...) A. Z., dotyczących spraw organizacyjnych.

W dniu 09.06.2016 r. odpowiedziała na wiadomość e-mail w sprawie służbowej.

Powódka zwracała się do pracodawcy w czasie niezdolności do pracy wiadomościami e-mail także w sprawach jej zaległego wynagrodzenia.

(**dowód** : wydruki wiadomości sms, k – 45-47, wiadomość e-mail, k – 48)

R. S. ustalił w biurze rachunkowym, obsługującym stronę pozwaną, że powódka jest zwolniona z obowiązku świadczenia pracy od daty wręczenia jej wypowiedzenia. Pismem dnia 27.05.2016 r. nadanym dnia 02.06.2016 r., a doręczonym powódce 20.06.2016 r. poinformował powódkę, że omyłkowo została wyrażone jej zgoda na urlop na żądanie w dniu 12.05.2016 r., a zgodnie z treścią wypowiedzenia powódka jest zwolniona z obowiązku świadczenia pracy, a więc 12.05.2016 r. jest nieobecnością usprawiedliwioną z zachowanym prawem do wynagrodzenia.

Pismem z dnia 14.06.2016 r. nadanym w dniu 15.06.2016 r., a doręczonym powódce 20.06.2016 r. pracodawca odesłał zwolnienie lekarskie powódki za okres od 02.06.2016 r. do 10.06.2016 r. i poinformował powódkę, że w związku z rozwiązaniem umowy o pracę od dnia 29.05.2016 r. powinna przesyłać zwolnienia lekarskie do ZUS O/W..

(**dowód** : pismo z dnia 27.05.2016 r., k – 17, pismo z dnia 14.06.2016 r., dowody nadania i koperty, k – 19-21)

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na dowodach z dokumentów przedłożonych przez strony i nie kwestionowanych przez nie. Ponadto Sąd oparł się na zeznaniach świadków R. S., P. S., Ł. Z., K. P., R. M., A. Z. i M. B. (1), które były logiczne, a ponadto spójne wewnętrznie oraz w zestawieniu ze sobą i z pozostałymi dowodami.

Sąd nie opierał się na dowodach z zeznań świadków J. K. i K. A., albowiem były one nieprzydatne dla rozstrzygnięcia. Świadkowie nie mieli wiedzy na temat istotnych okoliczności lub nie pamiętali ich. Sąd jedynie częściowo dał wiarę przesłuchaniu powódki – w zakresie, a jakim korespondowało ono z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawą żądania powódki był przepis art. 50 § 3 i 4 k.p., stanowiący, że jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie (§3). § 4 stanowi, że odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Powódka ostatecznie żądała zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia tj. w kwocie 14.784 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie z nią stosunku pracy, bowiem jak podnosiła - w dacie rozwiązania umowy o pracę przebywała na zwolnieniu lekarskim, o którym poinformowała pracodawcę. Tym samym powódka wywodziła, że pracodawca nie mógł skutecznie wręczyć jej wypowiedzenia.

Zgodnie z przepisem 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. Inną usprawiedliwioną nieobecnością pracownika w pracy jest m.in. niezdolność do pracy z powodu choroby.

W przedmiotowej sprawie decydujące dla rozstrzygnięcia znaczenie miało więc ustalenie, czy pracodawca skutecznie wręczył powódce w dniu 11.05.2016 r. wypowiedzenie umowy o pracę oraz czy to oświadczenie woli pracodawcy dotarło do powódki w taki sposób, by mogła się z nim zapoznać.

Sąd ustalił, że pracodawca wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 11.05.2016 r., a owo oświadczenie woli pracodawcy dotarło do powódki w taki sposób, by mogła się z nim zapoznać.

Ustalając stan faktyczny w tym zakresie Sąd oparł się na zeznaniach świadków R. S. i P. S. oraz świadków A. Z., Ł. Z., K. P.. R. S. pełnił w tamtym czasie funkcję dyrektora P. (...), P. S. kierownika ds. zakupów, K. P. kierownika recepcji, a Ł. Z. kierownika restauracji. Świadkowie ci zgodnie zeznali, że R. S. co środę organizował spotkanie kierowników działu. Świadkowie R. S. i P. S. zgodnie zeznali, że w dniu 11.05.2016 r. przed takim cotygodniowym spotkaniem R. S. poprosił P. S., aby ten pozostał po spotkaniu, jeżeli dyrektor poprosi o to powódkę. Po zebraniu R. S. poprosił powódkę, aby jeszcze chwilę została na rozmowę, w sali pozostał więc także – zgodnie z wcześniejszymi uzgodnieniami - P. S.. Następnie R. S. wręczył powódce wypowiedzenie. Powódka zapoznała się z pismem, jednak odmówiła jego podpisania. R. S. wyjaśnił jej kwestie związane ze zwolnieniem od obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia oraz przekazał informacje dotyczące wypłacenia ekwiwalentu za urlop.

Zeznania świadków R. S. i P. S. są spójne i znajdują potwierdzenie w zeznaniach pozostałych świadków, którzy wskazywali, że powódka po spotkaniu 11.05.2016 r. została poproszona przez dyrektora o pozostanie po spotkaniu - tak zeznawał świadek K. P. (k. 124 v). Powódka co prawda podnosiła, że została poproszona o pozostanie, aby omówić

kwestie związane z reklamą i pracą działu (...), jednak twierdzenie to nie zasługuje na danie mu wiary. Skoro bowiem, co było bezsporne, na środowowych spotkaniach omawiano pracę każdego działu, brak było uzasadnienia dla tego, żeby pracę działu (...), którym kierowała powódka, dodatkowo omawiać na osobności jedynie z powódką. Gdyby spotkanie dotyczyć miało jedynie pracy działu (...), nie byłaby potrzebna obecność P. S. – kierownika sprzedaży.

Świadek Ł. Z. zeznał co prawda, że nie przypomina sobie, aby po spotkaniu 11.05.2016 r. powódka i P. S. zostali poproszeni o pozostanie na rozmowę, ale świadek ten równocześnie zeznał, że spotkanie to opuścił nieco wcześniej (k. 92 v). Wcześniejsze wyjście z zebrania usprawiedliwia niewiedzę świadka i wyjaśnia, dlaczego nie przypomina sobie, aby po spotkaniu 11.05.2016 r. powódka i P. S. zostali poproszeni o pozostanie na rozmowę.

Ponadto zeznania tych świadków (R. S. i P. S.) są kompatybilne także z zeznaniami świadków Ł. Z. i K. P. w zakresie, w którym wskazywali, że dyrektor R. S. następnego dnia, tj. 12.05.2016 r. poinformował ich o zwolnieniu powódki. Tak zeznał świadek Ł. Z. (k. 92 v – „o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę dowiedziałam się chyba na drugi dzień”) oraz K. P. (k. 124 v: „Ogólnie pan S. poinformował nas o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką. Nie pamiętam, czy to był ten dzień, czy następny. Moje wątpliwości dotyczą daty dziennej, a nie miesiąca. To mogło być w przedziale kilku dni”).

Świadkowie co prawda nie pamiętali dokładnej daty przekazania tej informacji lub posługiwali się sformułowaniami „chyba”, „ogólnie” etc., jednak wynika to w ocenie sądu z upływu czasu od przedmiotowych zdarzeń. Świadkowie natomiast spójnie zeznawali, że w dniach następnych po zebraniu z dnia 11.05.2016 r. zostali poinformowani przez dyrektora S. o wypowiedzeniu powódce umowy.

Świadek A. Z. zeznała natomiast (k. 65v), że od samej powódki dowiedziała się, że w dziale (...) będzie nowy kierownik. Dowiedziała się o tym w dniu, kiedy powódka oprowadzała E. Z. po obiekcie, a co miało bezspornie miejsce po spotkaniu 11.05.2016 r. Świadek M. B. (2) zeznała natomiast (k. 139 v): „Dyrektor oprowadzał panią M. po dziale (...) i przedstawiał obowiązki. Następnego dnia lub kilka dni później powódka razem z dyrektorem miała spotkanie z panią M.. Nie pamiętam, kiedy było to spotkanie z panią M.. Ja wtedy skończyłam zabieg, wyszłam z gabinetu i czekał na mnie dyrektor z panią M.. Pan dyrektor powiedziała, że pani M. będzie kierownikiem działu (...). Zeznania te potwierdzają, że w dniu 11.05.2016 r. powódka miała wiedze o wypowiedzeniu jej umowy o pracę.

Sąd nie miał podstaw, aby odmówić przesłuchanym świadkom wiarygodności, tym bardziej, że jednolicie zeznawali zarówno świadkowie nadal pracujący u strony pozwanej, jak i świadkowie, którzy nie są już jej pracownikami.

Sąd zwrócił szczególną uwagę na zeznania świadka R. M., która pracowała w biurze rachunkowym obsługującym pozwaną spółkę i zajmowała się rozliczaniem list płac, a w szczególności rozliczała zwolnienia lekarskie pracowników. Świadek zeznała z pewnością i uzasadniła, dlaczego tak dobrze pamięta tę okoliczność, że najpierw sporządzono wypowiedzenie dla powódki, a dopiero później powódka dostarczyła zwolnienie lekarskie. Świadek potwierdziła także okoliczność wskazaną przez R. S., że „były tam jakieś niejasności związane ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy”. Świadek R. S. wskazał natomiast, że wyraził zgodę na urlop powódki na żądanie w dniu 12.05.2016 r. pozostając w błędnym przekonaniu, że jest zwolniona od obowiązku świadczenia pracy od soboty, ponieważ jej okres wypowiedzenia zaczyna biec w sobotę, co następnie wyjaśnił z biurem rachunkowym i złożył powódce stosowne oświadczenie.

Nie podważa wiarygodności świadków fakt, że notatkę służbową na okoliczność odmowy przyjęcia i podpisania wypowiedzenia sporządzili na osobnej kartce w godzinach popołudniowych, a nie – bezpośrednio po spotkaniu na druku wypowiedzenia. Przepisy nie przewidują żadnej szczególnej formy sporządzenia takiej notatki. Najczęstszą praktyką jest sporządzanie odpowiedniej adnotacji bezpośrednio na wypowiedzeniu, jednak inna metoda nie wywołuje żadnych negatywnych dla pracodawcy skutków. Odpowiada nadto zasadom doświadczenia życiowego twierdzenie, że dyrektor R. S. nie sporządził adnotacji od razu, albowiem miał nadzieję i wręcz przekonanie, że powódka wypowiedzenie podpisze.

Także wiadomość e-mail kierowana przez powódkę do pracodawcy oraz przez R. S. do powódki, a dotyczące urlopu na żądanie nie podważają prawdziwości twierdzenia o wręczeniu wypowiedzenia w dniu 11.05.2016 r. Jak logicznie wyjaśnił świadek R. S., co potwierdziły zeznania świadka R. M., R. S. wyraził zgodę na urlop powódki na żądanie w dniu 12.05.2016 r. pozostając w błędnym przekonaniu, że jej okres wypowiedzenia zaczyna biec w sobotę, co następnie wyjaśnił z biurem rachunkowym i złożył powódce stosowne oświadczenie.

Nie zmieniają oceny zeznań świadków i ustalonego stanu faktycznego okoliczności, że w trakcie niezdolności do pracy powódka kontaktowała się z pracodawcą. Zasady doświadczenia życiowego wskazują, że pracownik w trakcie okresu wypowiedzenia, który dysponuje istotnymi dla pracodawcy lub dla współpracowników informacjami, przekazuje je im, mimo pozostawania poza zakładem pracy.

Z powyższych względów Sąd przyjął, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem zostało jej skutecznie złożone w dniu 11.05.2016 r.

Zwrócić bowiem uwagę należy, że na mocy przepisu art. 61 § 1 k.c. 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. Jak ustalił Sąd, powódka w dniu 11.05.2016 r. miała możliwość zapoznania się i zapoznała się z wypowiedzeniem.

Po ustaleniu stanu faktycznego Sąd badał w pierwszej kolejności czy pozew został złożony w terminie, a następnie - czy został zachowany tryb rozwiązania umowy o pracę.

Wobec ustalenia, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem zostało jej skutecznie doręczone w dniu 11.05.2016 r. stwierdzić należało, że odwołanie zostało wniesione po terminie, albowiem zgodnie z przepisem art. 264 k.p. (w brzmieniu obowiązującym w dacie wypowiedzenia powódce stosunku pracy), odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

Przekroczenie terminu skutkowało oddaleniem powództwa. Jak jednolicie przyjmuje się, choć przedmiotowe terminy prawa materialnego przypominają terminy procesowe, uregulowane w art. 164–172 k.p.c., to jednak nie mają do nich zastosowania zasady przewidziane w prawie procesowym. Oznacza to m.in., że jeżeli pracownik po upływie tych terminów wytoczy powództwo dotyczące: nawiązania, wygaśnięcia lub rozwiązania stosunku pracy albo sprostowania stosunku pracy, względnie uchylenia kary porządkowej, to podlega ono oddaleniu.

Zgodnie z przepisem art. 265 k.p., jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 21 i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. 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.

Powódka nie złożyła wniosku o przywrócenie terminu. Sąd jednak z urzędu badał przyczyny przekroczenia terminu i podstawy jego przywrócenia i uznał, że brak jest podstaw do przywrócenia powódce terminu. Powódka po dacie wypowiedzenia przebywała co prawda na zwolnieniu lekarskim, jednak nie wykazała, aby była obłożnie chora, a wręcz przeciwnie – na zwolnieniach widnieje oznaczenie, że „chory może chodzić”. Ponadto w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim powódka kontaktowała się z pracodawcą i jego pracownikami – pisała maile w sprawach służbowych oraz w sprawach swojego wynagrodzenia, odpisywała na wiadomości sms oraz e-mail. Okoliczności te nie pozwalają na przyjęcie, że powódka nie była w stanie złożyć w terminie odwołania od wypowiedzenia. Powódka złożyła odwołanie w dniu 13.06.2016 r. argumentując, że otrzymała je dopiero w dniu 06.06.2016 r., co - jak ustalił sąd – nie polega na prawdzie.

W dalszej kolejności sąd badał formalną zgodność wypowiedzenia z prawem. Sąd uznał, że wypowiedzenie nie naruszało przepisów dotyczących m. in. okresów, terminów wypowiedzenia, zakazów wypowiedzenia, konsultacji ze

związkami zawodowymi, pisemnej formy oświadczenia o wypowiedzeniu, pouczenia pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy.

Wypowiedzenie zostało bowiem sporządzone na piśmie, z prawidłowym pouczeniem, a u pracodawcy nie działała organizacja związkowa. Ponadto pracodawca zastosował prawidłowy dwutygodniowy okres wypowiedzenia, wynikający z umowy o pracę. W związku z okolicznością, że umowa pomiędzy stronami była umowa zawarta na czas określony, pracodawca nie miał obowiązku wskazywania w wypowiedzeniu jego przyczyn.

Tym samym wymogi formalne wypowiedzenia zostały spełnione.

Wobec ustalenia, że powódka otrzymała wypowiedzenie w dniu 11.05.2016 r. Sąd uznał, że pracodawca nie naruszył przepisu art. 41 k.p., albowiem powódka była na zwolnieniu lekarskim od 13.05.2016 r.

Tym samym uznać należy, że umowa o pracę z powódką została rozwiązana prawidłowo, a żaden przepisów nie został naruszony.

Powyższy wniosek skutkowało oddaleniem powództwa, jak w punkcie I wyroku.

Zwrócić uwagę należy, że ustawodawca nie dał pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy na czas określony możliwości wyboru dochodzonego żądania, a przepis art. 50 k.p. jednoznacznie stanowi, że pracownikowi przysługuje wyłącznie żądanie odszkodowania. Powódka żądała „uznania wypowiedzenia umowy za bezprawne oraz bezskuteczne” oraz o zasądzenia odszkodowania, a na rozprawie w dniu 09.02.2017 r. sprecyzowała żądanie pozwu wskazując, że domaga się jedynie zasądzenia odszkodowania w związku z niezgodnym z przepisami rozwiązaniem umowy o pracę, nie żąda przywrócenia do pracy ani uznania wypowiedzenia za bezskuteczne. Pełnomocnik powódki podała, że intencją powódki od początku było jedynie zasądzenie odszkodowania i taką podstawę prawną wskazała w pozwie. Podała, że nie cofa powództwa w zakresie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, ponieważ nigdy takiego żądania nie zgłaszała.

Odnosząc się do twierdzenia strony pozwanej, że powódka de facto zgłosiła dwa żądania, stwierdzić należy, że nie jest to trafny wniosek. Intencją powódki od początku postępowania było uzyskanie odszkodowania, a nie – powrót do pracy poprzez ustalenie bezskuteczności wypowiedzenia. Nawet w razie przyjęcia, że powódka błędnie sformułowała pozew i żądała uznania wypowiedzenia za bezskuteczne oraz odszkodowania, to żądania takie nadal stanowiły jedno powództwo, które podlegało oddaleniu w całości, albowiem powódce jako pracownikowi zatrudnianemu na podstawie umowy terminowej nie przysługiwało żądanie ustalenia bezskuteczności wypowiedzenia.

Z tych względów nie zasługiwało na uwzględnienie żądanie pełnomocnika strony pozwanej zasądzenia kosztów postępowania od dwóch roszczeń.

Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - zasada prawna z dnia 22 listopada 1968 r. (sygn. akt III PZP 21/68), na którą powoływała się powódka w pozwie stanowiła odpowiedź na pytanie "Czy ujawnienie - w okresie wypowiedzenia umowy o pracę - gruźlicy, która według orzeczenia lekarskiego oznacza niezdolność do pracy, uzasadnia uznanie wypowiedzenia za nieważne w świetle art. 17 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o ciągłości pracy (Dz.U. Nr 2, poz. 11 ze zm.), jeżeli wypowiedzenie zostało dokonane w czasie obecności pracownika w pracy, jednakże z treści orzeczenia lekarskiego wynika, że niezdolność do pracy z tej przyczyny istniała już w dniu wypowiedzenia?". Uchwała ta nie dotyczyła więc skutku wypowiedzenia umowy o pracę, lecz uprawnień pracodawcy i wydana była w innym od przedmiotowego stanie faktycznym.

Powódce na mocy art. 96 ust. pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010r., nr 90, poz. 594) przysługuje podmiotowe zwolnienie od kosztów sądowych – opłaty sądowej, którą tymczasowo poniósł Skarb Państwa. Koszty te podlegają rozliczeniu zgodnie z regułą przewidzianą w treści art. 113 u.o.k.s.c, tj. kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić

kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Powódka proces przegrała w całości i w związku z tym na zasadzie wynikającej z treści art. 98 § 1 k.p.c. i art. 113 ust. 1 u.o.k.s.c. opłatą sądową, od której powódka była zwolniona, obciążono Skarbu Państwa.

Wobec powyższego orzeczono jak w punkcie II wyroku.

Strona pozwana była reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, któremu przysługiwało wynagrodzenie w kwocie 360 zł, ustalone w oparciu o treść § 9 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, bowiem powódka zgłosiła roszczenie w dniu 13.06.2016r., czyli przed datą wejścia w życie przepisów zmieniających z dniem 1.11.2016r. stawki wynagrodzenia adwokatów. Fakt zakończenia sprawy już po 1.11.2016r. nie determinuje konieczności zastosowania nowych stawek, bowiem z treści jego § 2 Rozporządzenia z dnia 3 października 2016 r. (Dz. U. z dnia 12 października 2016 r.) wynika, że do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji.

Zauważyć należy, że w uchwale z 7 sierpnia 2002 r., III PZP 15/02 (OSNAPiUS 2003 nr 12, poz. 285,LEX nr 54760), która należy w niniejszej sprawie analogicznie zastosować, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że w sprawie toczącej się na skutek odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę należy przyjmować jednakową podstawę do zasądzenia kosztów zastępstwa prawnego, niezależnie od wyboru żądania. W uzasadnieniu wskazano, że wynagrodzenie pełnomocnika procesowego powinno być ustalone na jednakowych zasadach (w takiej samej wysokości) niezależnie od tego, czy pracownik dochodzi uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy, czy też odszkodowania za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Ten kierunek wykładni przepisów dotyczących ustalenia podstawy wynagrodzenia pełnomocnika w sprawie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę znalazł potwierdzenie w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (publ. OSNP 2011 nr 21-22, poz. 268, LEX nr 707475), w której przyjęto, że 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 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.). Uchwale tej nadano moc zasady prawnej.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.