

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 kwietnia 2019 r.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy-Klimek SSO Teresa Kalinka
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 11 kwietnia 2019r. w G.

sprawy z powództwa M. N. (N.)

przeciwko D. P. (P.)

o sprostowanie świadectwa pracy i odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w G.

z dnia 28 sierpnia 2018 r. **sygn. akt** VI P 381/17

1) zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 częściowo w ten sposób, że zobowiązuje pozwanego D. P. do sprostowania świadectwa pracy powoda M. N. poprzez wpisanie w punkcie 3a, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy art. 55 § 1¹ k.p. zamiast stwierdzenia, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania art. 52 par.1 pkt 1 k.p. ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;

2) zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 2 w ten sposób, że znosi wzajemnie pomiędzy stronami koszty procesu;

3) nakazuje pobrać od pozwanego D. P. na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w G.) kwotę 30 zł (trzydzieści złotych) tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia, której powód był zwolniony;

4) oddala apelację w pozostałym zakresie;

5) znosi wzajemnie pomiędzy stronami koszty procesu w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 9/19

UZASADNIENIE

Pozwem, który został złożony w dniu 13 lipca 2017r. M. N. domagał się sprostowania świadectwa pracy z dnia 11 maja 2017r. wydanego przez D. P.. Nadto wniósł o zwrot kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, że wbrew informacji w świadectwie pracy o sposobie rozwiązania umowy o pracę stosunek pracy łączący strony ustał w związku rozwiązaniem przez powoda umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Powód wyjaśnił, że rozwiązanie z pozwanym umowy o pracę spowodowane było m.in. dopuszczeniem się przez pracodawcę świadomej jazdy na karcie kierowcy - powoda w dniu 27 marca 2017r. oraz niezapewnieniem przez pracodawcę właściwego stanu technicznego samochodu ciężarowego obsługiwanego przez powoda.

Pismem z dnia 6 grudnia 2017r. powód rozszerzył powództwo, domagając się zasądzenia od pozwanego kwoty 1.500zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Na rozprawie w dniu 7 grudnia 2017r. powód oświadczył, że domaga się sprostowania świadectwa pracy w punkcie trzecim poprzez wskazanie, iż stosunek pracy ustał na podstawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika, tj. w oparciu o podstawę prawną z art. 55 § 1¹ k.p.

Na rozprawie w dniu 27 lutego 2018r. pełnomocnik powoda sprecyzował, że kwoty 1.500zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia domaga się w związku z oświadczeniem złożonym powodowi przez pozwanego na podstawie art. 52 § 1 k.p.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych podnosząc, że rozwiązał z powodem umowę o pracę w związku z jego niestawiennictwem do pracy i wykonywaniem pracy na rzecz innego podmiotu.

Wyrokiem z dnia 28 sierpnia 2019r. Sąd Rejonowy w G. oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 300zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego od dnia 19 września 2016r. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy.

W dniu 31 marca 2017r. (piątek) w późnych godzinach popołudniowych, już po zakończeniu pracy, powód zadzwonił do pozwanego informując go o tym, że więcej już nie stawi się w pracy z powodu korzystania przez pozwanego z karty kierowcy powoda bez jego wiedzy. Zarzucił też pozwanemu, że nie zapewnił mu środków higieny i bezpieczeństwa pracy, a nadto nie zapewnił odpowiedniego stanu technicznego używanego przez niego samochodu (stare ogumienie pojazdu). Pozwany w pierwszej chwili pomyślał, że powód żartuje, jednak po dalszej rozmowie upewnił się, że powód rzeczywiście ma zamiar więcej nie przychodzić do pracy.

Powód nie stawiał się w pracy w dniu 3 kwietnia 2017 roku (poniedziałek).

W dniu 3 kwietnia 2017r. powód nadał w Urzędzie Poczтовым w Z. do pozwanego pisemne oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 55 § 1¹ k.p.) z powodu:

- a) dopuszczenia się świadomej jazdy na karcie kierowcy powoda w dniu 27 marca 2017r. około godziny 16:00 przy ul. (...) w P.,
- b) rażącego niedbalstwa przez pracodawcę stanu technicznego samochodu ciężarowego o numerze rejestracyjnym (...), które zagrażało bezpieczeństwu w ruchu drogowym i ich uczestnikom,

c) niezapewnienia przez pracodawcę powodowi środków higieny i bezpieczeństwa pracy,

d) niezastosowania przepisów prawa w stosunku do rozliczenia czasu pracy kierowcy międzynarodowego w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych, nocnych oraz delegacji.

Sąd uznał, że pozwany nie otrzymał od powoda w/w pisma. Z koperty, w której była przesyłka skierowana do pozwanego, a którą zwrócono do powoda wynika, że nie wykonano drugiego awizo.

Oświadczeniem z dnia 11 maja 2017r., nadanym w Urzędzie Pocztowym w dniu 17 maja 2017r., pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę było niestawiennictwo w miejscu pracy bez powiadomienia pracodawcy o przyczynie tej nieobecności. Pozwany pouczył powoda o prawie wniesienia odwołania do Sądu Pracy w terminie 14 dni od daty doręczenia powodowi zawiadomienia. Równocześnie pozwany załączył do zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę świadectwo pracy, w którym m.in. w punkcie trzecim wskazał, że stosunek pracy powoda ustał na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. – ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Świadectwo pracy zawierało pouczenie o prawie i terminie do wystąpienia o sprostowanie świadectwa pracy.

Powyższe dokumenty doręczono powodowi. W odpowiedzi pismem z dnia 26 maja 2017r., nadanym w Urzędzie Pocztowym tego samego dnia, powód zażądał od pozwanego sprostowania świadectwa pracy poprzez zmianę informacji ujętej w punkcie trzecim dotyczącym sposobu rozwiązania umowy o pracę.

Pozwany nie zareagował na wniosek powoda dotyczący sprostowania świadectwa pracy.

Sąd Rejonowy dał wiarę pozwanemu, że nie zostało mu doręczone pisemne oświadczenie woli powoda o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z dnia 3 kwietnia 2017r., albowiem powód nie wykazał tego faktu żadnym dowodem, a z zeznań pozwanego wynika, że pozwany nigdy nie otrzymał takiego pisma. Sąd podkreślił tutaj, że sam dowód nadania pisma, bez załączonego potwierdzenia odbioru nie stanowi dowodu, iż adresat otrzymał nadane do niego pismo.

Sąd uznał także za wiarygodne twierdzenia pozwanego, że w dniu 17 maja 2017r. nadał jednocześnie powodowi świadectwo pracy oraz pisemne zawiadomienie o rozwiązaniu umowy o pracę. Powód w trakcie zeznań pierwotnie przyznał, że dostał rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. wraz z pouczeniem, a dopiero w toku dalszego przesłuchania wskazał, że nie pamięta, czy takie pismo otrzymał.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, że powództwo podlegało oddaleniu.

Sąd wskazał, powołując art. 232 k.p.c. w zw. z art. 3 k.p.c. i 6 § 2 k.p.c., że wyrokując oparł swoje ustalenia na dowodach dostarczonych mu przez strony. Stosunkowo nieobszerny materiał dowodowy wynikał więc ze stosunkowo pasywnego zachowania stron, które w ocenie Sądu nie podjęły wystarczającej inicjatywy dowodowej pomimo tego, że każda ze stron zastępowana była przez profesjonalnego pełnomocnika.

W niniejszym postępowaniu powód sformułował wobec pozwanego dwa żądania: o sprostowanie świadectwa pracy w punkcie trzecim poprzez wskazanie, iż stosunek pracy ustał na podstawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.) oraz o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Sąd stwierdził, że do rozstrzygnięcia powyższych żądań koniecznym było ustalenie kolejności składania przez każdą ze stron oświadczeń woli w zakresie ustania stosunku pracy.

Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego Sąd ustalił, że łączący strony stosunek pracy rozwiązany został już z dniem 31 marca 2017r., kiedy to powód podczas rozmowy telefonicznej przekazał pozwanemu, że już więcej nie stawi się do pracy. Z zeznań stron wynika bowiem, że powód miał wówczas wolę rozwiązania z pozwanym umowy

o pracę, a pozwany choć nie wyraził na to zgody i myślał, że powód żartuje, z kontekstu wypowiedzi powoda mógł domyślać się co do zamiaru powoda. O ile więc rozwiązanie przez powoda umowy o pracę było prawnie wadliwe (naruszało normę art. 30 § 3 k.p. – „Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie”), to jednak było ono skuteczne. Rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania formy pisemnej następuje bowiem w taki sposób, że skutek czynności prawnej następuje już na podstawie samych czynności konkludentnych (dorozumianych) strony, o czym stanowi art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2006r., II PK 72/06, LEX nr 950400).

Sąd uznał, że pisemne oświadczenie woli powoda o rozwiązaniu umowy o pracę wysłane do pozwanego w dniu 3 kwietnia 2017r. nie zostało skutecznie doręczone pozwanemu. Powód nie przedstawił potwierdzenia odbioru przez pozwanego przesyłki (lub przynajmniej wydruku historii doręczenia z portalu Poczty Polskiej „śledzenie przesyłek”), ale co więcej na przesyłce brak było drugiego awizo, co może pośrednio potwierdzać twierdzenie pozwanego o braku doręczenia mu tej przesyłki. Brak jest bowiem pewności, czy pozwany otrzymał powtórne zawiadomienie o możliwości odbioru przesyłki w Urzędzie Pocztowym.

Następnie w dniu 17 maja 2017r. pozwany nadał do powoda pisemne zawiadomienie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, załączając do niego świadectwo pracy. Nieznany jest termin, w którym powód odebrał przesyłkę od pozwanego. Musiało to jednak nastąpić najpóźniej w dniu 26 maja 2017r., bowiem powód wówczas w odpowiedzi na otrzymane dokumenty wniósł do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy. Nie wniósł jednak odwołania od rozwiązania z nim umowy o pracę, pomimo pouczenia go przez pozwanego o takim prawie i terminie. Inną kwestia jest to, że pozwany nie mógł już wtedy zwolnić z pracy powoda, ponieważ – jak wskazano powyżej – to powód wypowiedział umowę o pracę (wadliwie lecz skutecznie).

Sąd uznał, że roszczenie powoda o sprostowanie świadectwa pracy jest bezzasadne.

Powołując art. 97 § 2¹ k.p. Sąd pierwszej instancji wskazał, że powód złożył pozew do Sądu o sprostowanie świadectwa pracy po terminie. Bezspornym pomiędzy stronami było to, że pozwany nie zareagował na pismo powoda o sprostowanie świadectwa pracy. Powód wysłał taki wniosek 26 maja 2017r. Pozew do Sądu został natomiast wniesiony w dniu 13 lipca 2017r. Zdaniem Sądu brak było podstaw do ewentualnego przywrócenia terminu do wniesienia pozwu, ponieważ w okresie od wysłania do pracodawcy wniosku o sprostowanie świadectwa pracy do dnia złożenia pozwu powód normalnie funkcjonował i pracował. Wprawdzie – jak powód twierdzi – pracował za granicą, to jednak po pierwsze fakt ten nie został wykazany, a po drugie powód mógł już wtedy skorzystać z pomocy profesjonalnego pełnomocnika.

Za bezzasadne Sąd uznał także roszczenie powoda o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wskazano tutaj przepis art. 264 § 2 k.p.

W ocenie Sądu z treści świadectwa pracy powód miał świadomość trybu ustania jego umowy o pracę z pozwanym (art. 52 k.p.). Mógł zatem już w oparciu o tę informację wnieść odwołanie do Sądu Pracy. Powód zeznał, że nie pamięta daty otrzymania pisma o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, otrzymał jednak ten dokument, w którym zawarte było pouczenie o prawie i terminie wniesienia odwołania. Tym samym dziwić może fakt, że powód w pierwszej kolejności wniósł do Sądu Pracy o sprostowanie świadectwa pracy, a dopiero w toku toczącego się procesu (6 grudnia 2017r. tj. po upływie blisko 5 miesięcy od daty wniesienia pozwu) sformułował nowe żądanie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę. Skoro więc powód z całą pewnością nie odwołał się w terminie od rozwiązania z nim umowy o pracę, to tym samym powództwo w tym zakresie podlega oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego pozwanego orzeczono z mocy art. 98 § 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 3, § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r., poz. 1800 ze zm.).

Apelację od powyższego wyroku złożył powód zarzucając naruszenie prawa materialnego przez uznanie, że roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy wydanego powodowi jest bezzasadne oraz oddalenie roszczenia o zasądzenie

odszkodowania z tytułu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Apelujący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji przy uwzględnieniu kosztów zastępstwa adwokackiego, względnie zmianę wyroku i uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie na rzecz powoda kosztów procesu.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja wniesiona przez powoda zasługuje na częściowe uwzględnienie – w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy.

Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił, że do rozwiązania zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę doszło w dniu 31 marca 2017r. na skutek złożonego przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Powód w tym dniu rozwiązał z pozwanym umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Trafnie tutaj wskazał Sąd pierwszej instancji, że powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem wymagań formalnych przewidzianych w art. 30 § 3 k.p. tym niemniej rozwiązanie umowy o pracę było prawnie skuteczne i doprowadziło do ustania stosunku pracy.

Z treści wystawionego powodowi świadectwa pracy wynika, że pozwany uznał, iż do rozwiązania umowy o pracę doszło w dniu 31 marca 2017r. Taka data jest bowiem wskazana jako data do której powód był zatrudniony u pozwanego.

W świadectwie pracy pozwany wskazał nieprawidłowo, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Powód złożył w dniu 26 maja 2017r., w terminie przewidzianym w art. 97 § 2¹ k.p., do pracodawcy wniosek o sprostowanie świadectwa pracy. Pozwany otrzymał wniosek pracownika w dniu 10 czerwca 2017r. Pracodawca nie zawiadomił jednak pisemnie powoda o odmowie sprostowania świadectwa pracy. W związku z brakiem odpowiedzi ze strony pozwanego na wniosek powoda o sprostowanie świadectwa pracy – powód w dniu 13 lipca 2017r. złożył pozew o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie, że stosunek pracy ustał na podstawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy, czyli na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.

W ocenie Sądu drugiej instancji powód, wnosząc w dniu 13 lipca 2017r., pozew o sprostowanie świadectwa pracy nie uchybił terminowi określonemu w art. 97 § 2¹ k.p. na dokonanie tej czynności. Zgodnie z powołanym przepisem pracownika ma termin 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy na wystąpienie z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Przepisy Kodeksu pracy nie wyznaczają jednak pracodawcy żadnego terminu na udzielenie odpowiedzi na wniosek pracownika o sprostowanie świadectwa pracy. Należy w związku z tym przyjąć, że pracodawca powinien zająć stanowisko w odniesieniu do wniosku pracownika w rozsądnym terminie. W sytuacji jeżeli pracodawca zwleka z udzieleniem odpowiedzi na wniosek pracownika to należy uznać, że pracownik jest uprawniony do złożenia powództwa o sprostowanie świadectwa pracy w rozsądnym terminie, przy uwzględnieniu odpowiedniego terminu, w którym pracodawca winien był na jego wniosek odpowiedzieć. Nie ma bowiem podstaw do uznania, że w przypadku braku odpowiedzi pracodawcy pracownik nigdy nie będzie mógł wystąpić z żądaniem do sądu pracy, bądź też, że będzie mógł zrobić to w każdy nawet bardzo odległym terminie. W ocenie Sądu drugiej instancji powód wnosząc pozew w dniu 13 lipca 2017r., zachował taki rozsądny termin w związku z tym, iż pozwany nie udzielił pisemnej odpowiedzi na jego wniosek o sprostowanie świadectwa pracy, który otrzymał w dniu 10 czerwca 2017r.

Mając powyższe na uwadze na mocy art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy częściowo zmienił zaskarżony wyrok zobowiązując pozwanego D. P. do sprostowania świadectwa pracy powoda M. N. poprzez wpisanie w punkcie 3a, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy art. 55 § 1¹ k.p. zamiast stwierdzenia, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania art. 52 par.1 pkt 1 k.p. ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

W tym miejscu zaznaczyć należy, że zmiana świadectwa pracy zgodnie z żądaniem pozwu dotyczy wyłącznie wskazania w treści świadectwa pracy rzeczywistego sposobu rozwiązania stosunku pracy. Nie odnosi się natomiast do tego czy skuteczne rozwiązanie przez powoda umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy zostało dokonane zgodnie z przepisami prawa pracy i było faktycznie uzasadnione.

Apelacja powoda dotycząca oddalenia powództwa o zapłatę odszkodowania jest nieuzasadniona i na mocy art. 385 k.p.c. podlega oddaleniu.

Powód w trakcie postępowania domagał się zapłaty odszkodowania w kwocie 1.500zł za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Żądanie to zostało zgłoszone w piśmie z dnia 6 czerwca 2017r. Następnie w trakcie rozprawy w dniu 27 lutego 2018r., co jednoznacznie wynika z zapisów treści protokołu tej rozprawy, strona powodowa sprecyzowała, że żądanie dotyczy odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwanego. Inne roszczenia o zapłatę odszkodowania powód nie zgłosił przed Sądem pierwszej instancji.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód otrzymał od pozwanego oświadczenie z dnia 11 maja 2017r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dniem 11 maja 2017r.

Do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę doszło jednak wcześniej w dniu 31 marca 2017r. na skutek rozwiązania przez pracownika bez wypowiedzenia, tak więc oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało złożone powodowi w czasie, gdy strony nie łączyła już umowa o pracę.

Stosownie do treści art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Roszczenia wymienione w powyższym przepisie przysługują wyłącznie w przypadku rozwiązania przez pracodawcę z naruszeniem przepisów aktualnie łączącej strony umowy o pracę, a nie w przypadku złożenia przez byłego pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, który już nie łączył strony w dacie złożenia pracownikowi tego oświadczenia – takie oświadczenie pracodawcy nie wywołuje po prostu żadnego skutku prawnego.

Łącząca strony umowa o pracę, jak wskazano powyżej uległa rozwiązaniu w dniu 31 marca 2017r. w oparciu o przepis art. 55 § 1¹ k.p. na skutek złożenia przez powoda w tym dniu oświadczenia o rozwiązaniu tej umowy o pracę.

Sposobu i daty rozwiązania stosunku pracy nie zmienia późniejsze złożenie przez pracodawcę bezskutecznego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dniem 11 maja 2017r. oraz wystawienie błędnego świadectwa pracy.

Żądanie przez powoda zapłaty odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest więc bezzasadne i słusznie zostało oddalone przez Sąd pierwszej instancji.

Oczywiście rację miał Sąd pierwszej instancji, że powód nie wystąpił z roszczeniem o odszkodowanie w terminie określonym w art. 264 § 2 k.p.

O kosztach procesu za postępowanie przed Sądem pierwszej instancji orzeczono na mocy art. 386 § 1 k.p.c. przy zastosowaniu art. 100 k.p.c. Sąd drugiej instancji zmienił rozstrzygnięcie o kosztach procesu stosując zasadę wzajemnego zniesienia tych kosztów pomiędzy stronami.

Na mocy art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.t.j. z 2018, poz. 300 z późn.zm.) obciążono pozwanego opłatą od uwzględnionego roszczenia.

Na podstawie art. 100 k.p.c. orzeczono o kosztach procesu za postępowanie apelacyjne. Sąd zastosował zasadę wzajemnego zniesienia tych kosztów pomiędzy stronami. Powód występował w postępowaniu apelacyjnym z dwoma roszczeniami o sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę odszkodowania. Każde z tych roszczeń było związane ze

sposobem ustania stosunku pracy. Ostatecznie zostało uwzględnione jedno roszczenie – o sprostowanie świadectwa pracy. W tej sytuacji Sąd drugiej instancji uznał, że powództwo zostało uwzględnione w połowie, co uzasadnia wzajemne zniesienie poniesionych przez strony kosztów procesu.

(-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia