

**Sygn. akt IV P 9/20**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 lipca 2020r.

Sąd Rejonowy w Żarach, Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Wyszynska - Gillet

Ławnicy: Barbara Bartnicka, Anna Czekalowska

Protokolant: st. sekr. sąd. Teresa Walewska

***po rozpoznaniu w dniu 2 lipca 2020 roku***

na rozprawie

sprawy z powództwa A. B.

przeciwko Z. Ł. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w Ż.

o odszkodowanie

1. Oddała powództwo.
2. Zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z odsetkami, w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.
3. Kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa – Sąd Rejonowy w Żarach.

B. A. W. A. C.

P 9/20

## UZASADNIENIE

Powódka A. B., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego Z. Ł., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) w Ż. kwoty 10.480 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem, o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych oraz o przywrócenie terminu do zgłoszenia roszczeń, bowiem przekroczenie ustawowych terminów nastąpiło bez winy powódki.

Powódka wskazała, że pozwany rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem, lecz nie pouczył jej o terminie złożenia odwołania do Sądu pracy, zaś powódka od 2 stycznia 2020 roku przebywa na zwolnieniu lekarskim. Nadto podała, że oświadczenie pracodawcy stanowiło nieproporcjonalną reakcję na zgłoszenie przez powódkę potrzeby przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stawienie się do pracy we własnej odzieży ochronnej z logo poprzedniego pracodawcy. Powódka podniosła, że wypowiedzenie stanowiło naruszenie prawa podmiotowego z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego (k. 2 i nast. akt).

Pozwany, także reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł

o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych, podnosząc, iż powódka nie zachowała terminu do złożenia odwołania

do Sądu, bowiem nie przedłożyła dokumentacji medycznej, z której wynikałoby, iż stan jej zdrowia był ciężki, a ona sama była pozbawiona możliwości dochodzenia roszczeń. Nadto pozwany zaprzeczył, by w jego przedsiębiorstwie nie przestrzegano zasad bezpieczeństwa

i higieny pracy, podał, że twierdzenia powódki nie zostały w tym zakresie wykazane, zaś pozwany nie był zobowiązany do podania przyczyny rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem oraz że nie znajduje w sprawie zastosowania przepis art. 8 k.p.

(k. 23 i nast. akt).

W toku postępowania strony podtrzymały swoje dotychczasowe stanowiska.

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

31 października 2019 roku powódka A. B. została zatrudniona przez pozwanego Z. Ł. na stanowisku magazynier-handlowiec na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 listopada 2019 roku do 31 października 2020 roku za wynagrodzeniem 2.500 złotych netto miesięcznie.

dowód: umowa o pracę – k. 9

4 listopada 2019 roku powódka A. B. w złożonym do akt osobowych kwestionariuszu wpisała, że ma wykształcenie zawodowe. Powódka ukończyła szkołę zasadniczą i uzyskała zawód krawiec odzieży damskiej ciężkiej.

dowód: kwestionariusz osobowy i świadectwo ukończenia szkoły zasadniczej w aktach osobowych powódki

Powódka przed podjęciem pracy przeszła badania lekarskie i została oceniona jako osoba zdolna do wykonywania pracy na stanowisku sprzedawca – magazynier.

dowód: zaświadczenie lekarskie w aktach osobowych powódki

W przedsiębiorstwie prowadzonym przez pozwanego wszyscy pracownicy mieli zapewniony dostęp do odzieży ochronnej, wydawała ją kadrowa bądź sam pozwany Z. Ł.. W ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej (hurtownia ogólnobudowlana) pozwany oferował do sprzedaży na rynku także odzież ochronną i każdy z pracowników mógł bez problemu pobrać dla siebie ze sklepu taką odzież.

Powódce Z. Ł. odzieży nie wydał, ponieważ nie pobrała jej od niego. Pozwany niejednokrotnie zwracał się do A. B., że może odzież pobrać, ale ona tego nie uczyniła. Powódka przychodziła do pracy we własnej odzieży, która była odpowiednia, adekwatna do warunków, w jakich pracowała powódka oraz do rodzaju wykonywanych przez nią czynności. Pozwany Z. Ł. nigdy nie wysuwał wobec pracowników żadnych zastrzeżeń, jeśli przyszli do pracy w odzieży ochronnej z logo innej firmy niż A..

dowód: częściowo zeznania powódki – k. 52

zeznania pozwanego – k. 52v.

zeznania K. S. – k. 50v. i n.

zeznania P. N. – k. 51 i n.

Stanowisko powódki w umowie o pracę zostało nazwane „magazynier – handlowiec”, ale powódka pracowała co do zasady w sklepie i do jej zadań należała obsługa klientów hurtowni, czasami tylko w ramach tej obsługi musiała wejść do magazynu, by pobrać dla klienta towar. Powódka pracowała w dziale z farbami, zatem nie była zmuszona do podnoszenia i dźwigania ciężkich przedmiotów, miała pobierać pojemniki z farbami.

Do zadań powódki nie należało przebywanie w magazynie.

Osoby, które pracowały w magazynie, miały udostępnione pomieszczenie socjalne, które było ogrzewane, gdzie można było wypić ciepłe napoje; w przedsiębiorstwie pozwanego były zapewnione dla pracowników toalety – osobne dla pracowników, osobne dla klientów. Nadto pozwany zapewnił pracownikom pomieszczenia socjalne i sprzęt celem podgrzania i spożywania ciepłych posiłków, w przedsiębiorstwie były lodówki.

Nigdy przełożony nie zwracał pracownikom uwagi, że dokonują konsumpcji w godzinach pracy, czy też że przychodzą do pracy w odzieży z logo innej firmy niż A.. Dla pracowników dostępna była szatnia, w której można było zamknąć się od zewnątrz tak, by nikt nie wszedł do środka i się przebrać.

Powódka nigdy nie skarżyła się kolegom z pracy, że nie są w firmie pozwanego przestrzegane zasady BHP, koledzy nigdy nie widzieli, by przychodziła do pracy bez odzieży roboczej, zawsze miała odpowiednią odzież na sobie. Powódka nigdy nie zwróciła się do Inspekcji Pracy ani do żadnego innego organu celem weryfikacji, czy w przedsiębiorstwie pozwanego respektowane są należycie przepisy BHP.

Pozwany nie był zadowolony z jakości pracy powódki.

dowód: częściowo zeznania powódki – k. 52v.

zeznania pozwanego – k. 52v.-53

zeznania K. S. – k. 50v. i n.

zeznania P. N. – k. 51 i n.

Z uwagi na powyższe pozwany pismem z dnia 31 grudnia 2019 roku dokonał rozwiązania umowy o pracę zawartej z powódką na czas określony z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który to termin wypowiedzenia upłynął z dniem 18 stycznia 2020 roku, udzielił jej należnego urlopu wypoczynkowego i zwolnił z obowiązku świadczenia pracy.

W piśmie nie zawarto pouczenia o sposobie i terminie złożenia odwołania do Sądu pracy.

dowód: pismo z dnia 31 grudnia 2019 roku

Przechodząc do oceny materiału dowodowego należy przede wszystkim zauważyć,

iż przy rozpoznawaniu spraw na podstawie przepisów kodeksu postępowania cywilnego rzeczą Sądu nie jest zarządzanie dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie, ani też Sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 232 k.p.c.). Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wyżej wymienione źródła dowodowe, w tym dokumenty przedłożone przez strony, oraz w oparciu o akta osobowe powódki. Dokonując ustaleń faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia Sąd wziął pod uwagę także przepisy art. 229 k.p.c. i 230 k.p.c. i w granicach ich dyspozycji uwzględnił

te okoliczności faktyczne zgłoszone w toku procesu przez strony, które pozostawały bezsporne między nimi, w szczególności wynikające z przedłożonych dokumentów. Istotnym było przy tym, iż dokumenty dołączone do pozwu stanowiły w istocie dokumenty prywatne, ze wszelkimi płynącymi stąd konsekwencjami, które nie korzystały z domniemania zgodności z prawdą, tego co zostało w nich wskazane. Nadto uwadze Sądu nie uszło, iż strona pozwana nie kwestionowała przy tym wartości dowodowej dokumentów prywatnych przedłożonych do sprawy przez pełnomocnika powódki (k. 9, 10, 11, 12-13).

Sąd Rejonowy w całości dał wiarę zeznaniom świadków K. S. i P. N., którzy razem z powódką pracowali u pozwanego. Co istotne, obaj podkreślali, że powódka zawsze miała na sobie odzież adekwatną do rodzaju świadczonej pracy – czyli do pracy w sklepie (a nie na magazynie, gdzie powódka miała przychodzić tylko okazjonalnie po towar dla klienta), że nigdy nie skarżyła się na pracę ani na pracodawcę, że warunki pracy u pozwanego są dobre – pracownicy mają zapewnione pomieszczenie socjalne, możliwość przygotowania i spożycia ciepłego posiłku, przebrania się w zamykanej od wewnątrz szatni, skorzystania z toalety (osobnej dla pracowników i dla klientów), że nigdy nie zdarzyło się, by toczył się między powódką a pozwanym spór na tle odzieży roboczej, a zasady BHP były w firmie respektowane.

Sąd zwraca uwagę, iż zeznania obu świadków są ze sobą zgodne, także co do szczegółów, a Sąd nie dopatrywał się w ich treści istotnych różnic. Jasne jest przy tym, że świadek S. wskazał, iż wydano mu odzież roboczą po pierwszym miesiącu pracy, ale nie może to oznaczać, że powódka już od pierwszego dnia pracy nie miała dostępu do odzieży roboczej. W tym kontekście wypada wskazać, że świadek został zatrudniony dawno temu – w 2014 albo 2015 roku i wyraźnie powiedział, że nigdy nie miał problemu z wydaniem mu odzieży roboczej. Fakt zatem, że odzież została mu wydana po miesiącu pracy mógł wynikać z różnych czynników, np. ze specyfiki pracy świadczonej na początku zatrudnienia (brak konieczności korzystania z odzieży, uczestnictwo w szkoleniach), czy też z okoliczności, że świadek dysponował własną odzieżą, gdyż jak wynika z dowodów w aktach sprawy, w miejscu pracy powódki tolerowane było używanie odzieży własnej, ważne, by była adekwatna do rodzaju wykonywanej pracy, a Sąd już w tym miejscu pragnie zaznaczyć, że jest to zgodne z treścią przepisu art. 237<sup>7</sup> § 2 k.p.

Nadto ta okoliczność podawana przez świadka nie może prowadzić do wykazania, że powódka nie dysponowała odzieżą właściwą do rodzaju wykonywanej pracy. Przeciwnie –

o tym, że powódka przychodziła do miejsca pracy i świadczyła pracę w ubraniu odpowiednim mówili nie tylko obaj świadkowie i pozwany, ale i sama powódka, zatem jest to okoliczność w sprawie bezsporna. Nawet gdyby zatem przyjąć (czego Sąd nie uczynił), że pozwany nie zapewnił powódce dostępu do odzieży ochronnej, to przecież dysponowała ona własną, co jest zgodne z treścią regulacji wskazanej powyżej.

Sąd jednakże nadmienia, iż zarówno z zeznań obu świadków, jak i pozwanego wprost wynika, że pozwany zapewniał w miejscu pracy odzież dla pracowników – jest to nie tylko okoliczność potwierdzona zeznaniami wszystkich przesłuchanych w sprawie osób (poza wersją powódki), ale jest to także zgodne z zasadami logiki. Pozwany faktycznie prowadzi hurtownię ogólnobudowlaną, w asortymencie posiada odzież ochronną, zatem nic nie stało na przeszkodzie, by powódka w każdej chwili pobrała odzież ze sklepu.

Nawet gdyby jednak przyjąć (do czego nie było absolutnie żadnych podstaw w przedmiotowej sprawie), że powódka nie mogła pobrać ubrania ze sklepu i nie dysponowała własną odzieżą (a faktowi temu przeczą nawet zeznania powódki), to i tak brak odzieży ochronnej nie może być skuteczną podstawą zakwestionowania rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, o czym jeszcze szczegółowo mowa będzie poniżej (bowiem sama ta okoliczność nie stanowi naruszenia zasad współżycia społecznego i nie uzasadnia zastosowania w sprawie przepisu art. 8 k.p.).

Sąd jednakże ustalił bez żadnych wątpliwości, że powódka w procesie pracy dysponowała odzieżą adekwatną do warunków pracy (o czym mówili świadkowie oraz ona sama, zatem była to okoliczność bezsporna), jak również, że u pozwanego nie dochodziło do innych naruszeń przepisów BHP – okoliczność taka nie została przez powódkę wykazana, zaprzeczyli jej nie tylko świadkowie, szczegółowo opisujący warunki pracy

u pozwanego, ale i sam pozwany.

Depozycjom pozwanego Sąd również dał wiarę, bowiem były one zgodne z zeznaniami świadków, jak również Sąd zważył, że pozwany nie zatajał okoliczności nawet dla siebie niekorzystnych, jak to, że prosił powódkę kilka razy, by przyszła do niego po odzież, ale skutecznie nie wyegzekwował wykonania tego polecenia. Nie zmienia to faktu, że zgodne z przepisami BHP było posiadanie przez powódkę własnej odzieży, o czym pozwany wiedział i co akceptował. Z uwagi na niewydanie powódce odzieży brak jest w aktach sprawy stosownego pokwitowania, co jednak absolutnie nie dowodzi, że zasady BHP były naruszane. Nadto o braku negatywnego nastawienia pozwanego do powódki świadczy całość jego postawy i treść zeznań – nie ujawnił on przed Sądem ujemnej opinii partnera biznesowego o powódce (k. 53), zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy (k. 10), mówił, że ma nie dźwigać ciężkich przedmiotów (k. 53). Wobec spójności wersji pozwanego i zgodności z relacjami świadków, Sąd dał im wiarę.

Sąd uznał za częściowo prawdziwe depozycje powódki – w tej części, w której mówiła ona, że odzież, w której przychodziła do pracy, była właściwa, a pracodawca o tym wiedział (k. 52), bowiem pozostaje to w zgodności z relacją pozwanego i świadków. W pozostałym zakresie Sąd wersji powódki odmówił wiarygodności, bowiem poza gołosłownym twierdzeniem, że świadkowie kłamią, nie przedłożyła żadnego dowodu, który wykazałby niewiarygodność kolegów z pracy czy pozwanego, nadto nie wykazała okoliczności opisanych w pozwie. Powódka w sposób oczywisty była zainteresowana korzystnym zakończeniem zainicjowanego przez siebie postępowania i dlatego Sąd jej relację ocenił ze szczególną ostrożnością.

Wersja powódki jest sprzeczna z tym, co mówili świadkowie i pozwany. Poza tym, gdyby faktycznie w firmie u pozwanego były aż tak niekorzystne warunki pracy, jak opisywała to powódka (sprzecznie zresztą z zeznaniami kolegów), to sama mogła dążyć do zakończenia stosunku pracy, a co najmniej próbować zawiadomić inspekcję pracy albo inne stosowne organy, czego powódka nie uczyniła (k. 52v.). Tłumaczenie powódki, że przez 10 lat nie słyszała o inspekcji pracy w dobie powszechnego dostępu do wielu rodzajów źródeł informacji oraz kampanii w mediach odnośnie do praw pracowników, musi razić naiwnością i zostać uznane za nieprawdziwe.

Poza tym powódka twierdziła, że nie podjęła żadnych czynności w celu poprawy warunków pracy, gdyż nie wiedziała, dokąd się udać, a przecież w razie wątpliwości zawsze mogła zwrócić się nawet na Policję, gdzie udzielono by jej dalszych informacji co do sposobu postępowania. Powódka doskonale wiedziała, w jaki sposób skontaktować się

z pełnomocnikiem, nic zatem nie stało na przeszkodzie, by (jeśli nie odpowiadały jej warunki pracy), zwróciła się do stosownych organów.

Nadto gdyby faktycznie powódka konfliktowała się z pracodawcą, wchodziła z nim

w spór, na pewno skarżyłaby się kolegom z pracy, a oni takiej okoliczności zaprzeczyli. Świadek N. widział tylko, jak powódka płacze, gdyż podejrzewa, że mąż ją zdradza (k. 51v.), nie zaś z uwagi na atmosferę w pracy.

W kontekście oceny wersji powódki Sąd pragnie jeszcze krótko tylko i marginalnie nadmienić, iż w Sądzie powiedziała ona, że legitymuje się „wykształceniem średnim ogólnym z maturą”, tymczasem w kwestionariuszu osobowym z dnia 4 listopada 2020 roku w aktach osobowych wpisała, że ma wykształcenie zawodowe, co jest zgodne z treścią świadectwa ukończenia szkoły zasadniczej.

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

#### **I.**

#### **(odnośnie do przywrócenia terminu, o którym mowa w przepisie art. 264 § 1 k.p.)**

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

Powódka otrzymała od pozwanego pismo wypowiedające umowę o pracę w dniu

31 grudnia 2019 roku (k. 10), zaś pozew w przedmiotowej sprawie został wniesiony w dniu 23 marca 2020 roku (k. 2), czyli ze znacznym, ponad dwumiesięcznym przekroczeniem terminu.

Terminy bowiem z art. 264 k.p. są zachowane, gdy pracownik – z zastrzeżeniem regulacji zawartej w art. 115 k.c. – najpóźniej ostatniego dnia złoży pozew we właściwym sądzie lub nada przesyłkę do tego sądu w polskiej placówce pocztowej operatora wyznaczonego w rozumieniu ustawy z 23.11.2012 r. – Prawo pocztowe (Dz.U. z 2018 r. poz. 2188 ze zm.) lub w placówce pocztowej operatora świadczącego pocztowe usługi powszechne w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej. Gdy pracownik skieruje pozew do niewłaściwego sądu, to sąd ten ma obowiązek przekazania go do sądu właściwego. Termin z art. 264 § 2 jest zachowany nawet, gdy pracownik złoży w tym czasie pozew o odszkodowanie do sądu niewłaściwego (wyrok SN z 28.07.1999 r., I PKN 167/99, OSNAPiUS 2000/21, poz. 783). Odpowiednio odnosi się to do żądania przywrócenia

do pracy.

O istnieniu winy lub jej braku w uchybieniu terminowi należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy.

Pełnomocnik powódki podnosił, iż przekroczenie terminu złożenia odwołania spowodowane zostało ciężkim stanem zdrowia powódki oraz brakiem pouczenia o sposobie i terminie złożenia odwołania do Sądu.

Pierwsza z podanych przyczyn nie mogła stać się podstawą przywrócenia terminu,

o którym mowa w powyższym przepisie, albowiem powódka korzystała co prawda z fizjoterapii i przebywała na zwolnieniu lekarskim (k. 12-13), ale na zwolnieniu przebywała od dnia 19 stycznia 2020 roku (k. 52) z uwagi na ból kręgosłupa. Po pierwsze zatem, powódka miała możliwość obrony swoich praw przed dniem 19 stycznia 2020 roku, po drugie zaś ból kręgosłupa nie jest schorzeniem, które uniemożliwia funkcjonowanie i podejmowanie aktywności życiowych, w szczególności nie wpływa na możliwości intelektualne i zdolność oceny sytuacji życiowej, w tym poszukiwania pomocy prawnej, szczególnie, że powódka (początkowo przy pomocy rodziny, a później sama) poruszała się, wyjeżdżała do Ż. (gdzie znajdują się kancelarie prawne oraz Sąd), nie musiała leżeć (k. 52). Nadto powódka nigdy nie leczyła się psychiatrycznie, psychologicznie, od uzależnień, nie cierpi na żadne dolegliwości ze strony ośrodkowego układu nerwowego, zatem stan jej zdrowia nie stał na przeszkodzie prawidłowemu zrozumieniu treści wypowiedzenia oraz podjęcia czynności celem podważenia jego skuteczności.

Sąd zwraca bowiem uwagę, iż przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest jedynie po spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu, przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowałyby opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy między tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Te obiektywne okoliczności muszą być jednak zestawione z indywidualnymi cechami pracownika, aby ocenić ich wpływ na procesy decyzyjne strony i w konsekwencji tego – móc przyjąć istnienie lub nieistnienie winy

w uchybieniu terminu do wystąpienia z roszczeniami na drogę sądową. Zdaniem sądu warunek ten 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, zobiektywizowanego stopnia staranności, jakiej można oczekiwać od osoby należycie dbającej o swoje interesy. Ponadto samo opóźnienie nie może być nadmierne. Występuje przy tym charakterystyczne sprzężenie zwrotne, według którego im większe opóźnienie, tym bardziej ważne muszą być okoliczności je usprawiedliwiające, oraz odwrotnie – im mniejsze opóźnienie, tym okoliczności o mniejszym znaczeniu mogą wykazać brak winy pracownika.

W świetle rodzaju schorzenia, na które cierpiała powódka oraz tego, że mogła ona poruszać się, w tym jeździć samochodem, nie sposób uznać, iż ból kręgosłupa usprawiedliwiał opóźnienie w złożeniu pozwu, czy uniemożliwiał powódce obronę jej praw.

W sprawie wystąpiła jednakże jeszcze jedna okoliczność, o której nie można zapominać – otóż w piśmie wypowiadającym umowę o pracę pracodawca nie pouczył powódki o sposobie i terminie złożenia odwołania do Sądu, co było w sprawie bezsporne i co wynika bezpośrednio z treści pisma (k. 10). Skład orzekający w przedmiotowej sprawie zgadza się w pełni z tezą wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2000 r. w sprawie o sygn. I PKN 117/00, iż brak pouczenia pracownika przez pracodawcę o prawie odwołania się od wypowiedzenia oraz o terminie dokonania tej czynności, może stanowić okoliczność usprawiedliwiająca jego przekroczenie (art. 264 § 1 k.p.), co miało miejsce w przedmiotowej sprawie, skoro powódka nie miała sama wiedzy o terminie, w jakim należy złożyć pozew, wiedzę tę pozyskała dopiero od pełnomocnika. W tej sprawie zatem brak winy powódki wynika z usprawiedliwionej niewiedzy o przysługujących jej uprawnieniach.

Sąd, zważywszy na treść uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego (zasada prawna) z dnia 14.03.1986 r., III PZP 8/86, że w świetle art. 265 k.p. sąd nie ma obowiązku wydania odrębnego orzeczenia w przedmiocie przywrócenia terminu do wniesienia pozwu nie czynił tego, lecz rozstrzygał sprawę merytorycznie po uprzednim rozważeniu, czy termin do wniesienia pozwu został zachowany, a w razie uchybienia terminowi – czy zostały spełnione przesłanki do jego przywrócenia, dając temu wyraz w treści uzasadnienia orzeczenia.

Sąd zgadza się również z uzasadnieniem postanowienia Sądu Najwyższego z dnia

9 lipca 2009 roku w sprawie o sygn.. II PZP 3/09, iż wydanie przez sąd pracy postanowienia, o jakim stanowi art. 265 § 1 k.p., porządkuje postępowanie – po fazie wstępnej, obejmującej zagadnienie wniesienia przez pracownika w terminie odwołania

od wypowiedzenia umowy o pracę, zakończonej wydaniem postanowienia o przywróceniu uchybionego terminu, sąd może przystąpić do dokonywania ustaleń faktycznych dotyczących zasadności i zgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia, które kończy się wyrokiem. Często jednak postępowanie dowodowe prowadzone jest przez sąd pracy jednocześnie w odniesieniu do kwestii zachowania terminów z art. 264 § 1 i art. 265 § 2 k.p. oraz bezpośrednio przesłanek zasadności i zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. W tej ostatniej sytuacji (a taka miała miejsce w przedmiotowej sprawie) wydanie postanowienia, o jakim mowa w art. 265 § 1 k.p., może okazać się zbędne.

Z uwagi na fakt, że Sąd uznał, iż przekroczenie terminu do wniesienia odwołania było usprawiedliwione brakiem pouczenia w piśmie wypowiadającym umowę o pracę,

o sposobie i terminie jego złożenia do Sądu, Sąd uznał, iż wniosek o przywrócenie terminu był zasadny i przystąpił do merytorycznej analizy argumentacji pozwu.

## **II.**

### **(odnośnie do zasadności powództwa)**

Powództwo okazało się bezzasadne.

W pierwszej kolejności Sąd podkreśla, iż powódka wniosła odwołanie od dokonanego przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem.

Należy zatem odwołać się do treści przepisu art. 50 § 3 k.p., który stanowi, iż jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

W komentowanym przepisie ustawodawca określił skutki wadliwego wypowiedzenia terminowych umów o pracę. **Wadliwość ta w tym przypadku polega wyłącznie na naruszeniu przepisów prawnych o wypowiedaniu. Inaczej niż w odniesieniu do umów o pracę na czas nieokreślony nie przewiduje się wadliwości, której istotą jest niezasadność wypowiedzenia.** Wiąże się to z brakiem co do zasady wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy terminowej (arg.

z art. 30 § 4 k.p.).

W tym miejscu należy zastanowić się nad znaczeniem użytego w art. 50 § 3 k.p. zwrotu „naruszenie przepisów o wypowiedaniu umowy o pracę na czas określony”. Jest to szczególnie ważne ze względu na to, że **tylko takie** uchybienie przez pracodawcę regulacjom prawa pracy powoduje ograniczenie roszczeń pracowniczych do możliwości dochodzenia jedynie odszkodowania, wyłączając przywrócenie do pracy (jako właściwe umowom zawierany na czas nieokreślony). Omawiane unormowanie ma zatem charakter **wyjątku od reguły** i jako takie winno być stosowane **w sposób ścisły**. Decydujący w tej mierze zwrot „naruszenie przepisów o wypowiedaniu umowy o pracę” przesądza o tym,

że całość tego uregulowania odnosi się do umów na czas określony, które podlegają wypowiedzeniu. Do „naruszenia przepisów o wypowiedaniu umowy o pracę” dojdzie więc np. przez niezachowanie przez pracodawcę pisemnej formy wypowiedzenia umowy czy zastosowanie niewłaściwego okresu wypowiedzenia.

W przedmiotowej sprawie pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę we właściwej formie, zastosował także prawidłowy okres wypowiedzenia.

Jak wynika bowiem z treści przepisu art. 36. § 1. k.p. okres wypowiedzenia umowy

o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Z kolei przepis art. 30 § 2<sup>1</sup> k.p. stanowi, iż okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca. Powódka została zatrudniona u pozwanego w dniu 31 października 2010 roku od dnia 1 listopada 2019 roku (k. 9), zatem w dniu 31 grudnia 2019 roku, w chwili wręczenia jej pisma rozwiązującego umowę o pracę, jej okres zatrudnienia był krótszy niż 6 miesięcy, zatem okres wypowiedzenia wynosił dwa tygodnie (art. 36 § 1 pkt 1 k.p.) i zakończył się w sobotę 18 stycznia 2020 roku, jak prawidłowo wskazał pracodawca.

**Pełnomocnik pozwanej zresztą w treści pozwu ani w toku procesu nie wskazał żadnego przepisu o wypowiedaniu umowy o pracę, który miałby naruszyć pracodawca, a co byłoby warunkiem koniecznym uznania powództwa za zasadne (art. 50 § 3 k.p.).**

Jasne jest, że pracodawca nie zawarł pouczenia o terminie złożenia odwołania, o czym już mowa była szeroko powyżej w pkt I., lecz skład orzekający w tej mierze podziela

w pełni pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2016 r. w sprawie o sygn. II PK 333/14, iż brak pouczenia o możliwości odwołania się do sądu pracy lub błędne pouczenie mogą być tylko podstawą do przywrócenia terminu dokonania tej czynności na podstawie art. 265 k.p., nie stanowi zaś podstaw dochodzenia roszczeń.



Sąd zważył, iż pełnomocnik powódki, jako postawę roszczenia upatrywał nieprzestrzeganie przez pracodawcę zasad BHP i naruszenie przez niego tym samym zasad współżycia społecznego.

Sąd zna oczywiście poglądy, zgodnie z którymi w przypadku dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony (co jest, co należy dobitnie podkreślić, normalnym, nie wyjątkowym, czy szczególnym, sposobem zakończenia stosunku pracy) celowe może się okazać poddawanie ocenie wypowiedzianych umów terminowych z punktu widzenia zgodności z zasadami współżycia społecznego (przepis art. 8 k.p., pogląd prezentowany w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 1984 r. w sprawie o sygn. I PRN 98/84).

W tym kontekście w pierwszej kolejności wymaga podniesienia, iż strona powodowa nie wykazała (choć to na niej w tym zakresie spoczywał ciężar dowodu zgodnie z treścią przepisu art. 6 k.c.), by pozwany nie przestrzegał jakichkolwiek zasad BHP. Świadczenie, którym Sąd dał wiarę, oraz pozwany zgodnie podawali, że pracownikom zapewniono dostęp do pomieszczeń socjalnych, mieli możliwość przygotowania i spożycia w pracy ciepłego posiłku, mieli zagwarantowany dostęp do zamykanej szatni, do toalet, w magazynie było ogrzewane pomieszczenie, w którym można było napić się ciepłych napojów, pracownikom wydawano odzież ochronną, zaś pozwany tolerował i pozwalał

na to, by pracownicy przychodzili do pracy ubrani w odzież z logo innych firm.

Jeśli chodzi o kwestię odzieży ochronnej, to rację ma pełnomocnik pozwanego, gdy wywodzi, iż powódka nie wykazała, by na jej stanowisku pracy konieczne było stosowanie odzieży i obuwia roboczego (art. 237<sup>9</sup> k.p., 237<sup>6</sup> k.p.). Powódka przecież, co wynika wprost z zeznań świadków, miała pracować w sklepie i obsługiwać klientów, a tylko okazjonalnie wchodziła do magazynu, wyłącznie, by pobrać towar z działu farb. Strona powodowa nie wskazywała w toku postępowania na warunki pracy powódki, które miałyby uzasadniać zapewnienie jej przez pracodawcę odzieży o szczególnych cechach, okoliczność zatem, by taka odzież była powódce niezbędna, nie została wykazana. Trudno uznać, by przy obsłudze klientów w sklepie i krótkotrwałym odwiedzaniu magazynu hurtowni ogólnobudowlanej powódka pracowała w warunkach, w których konieczne byłoby zagwarantowanie jej określonego rodzaju odzieży.

Nadto przecież pozwany niejednokrotnie prosił powódkę, by przysłała do niego po odzież, w jaką ubrani byli też inni pracownicy A., ale ona tego nie uczyniła. Poza tym w kontekście oceny przestrzegania zasad BHP przez pracodawcę Sąd podkreśla, że już w pozwie pełnomocnik powódki napisał, że posiadała ona odzież ochronną zapewniającą ochronę termiczną i mechaniczną (k. 5), zaś sama powódka podała, że odzież, w której przychodziła do pracy, była jej zdaniem właściwa (k. 52), o czym wiedział pracodawca (k. 52), a co znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadków. Nie sposób zatem przyjąć, by pracodawca naruszał przepisy BHP, skoro działał zgodnie z treścią art. 237<sup>7</sup> § 2 k.p.

Poza tym pozwany prosił powódkę o odebranie odzieży, a nawet gdyby nie pobrała jej

u przełożonego, miała możliwość wzięcia jej ze sklepu, w którym pracowała, gdyż odzież znajdowała się w asortymencie hurtowni.

Tym samym w toku postępowania nie wykazano, by pracodawca naruszył jakąkolwiek zasadę BHP.

Nawet gdyby jednak tak się stało (czego Sąd absolutnie nie ustalił), nie oznacza to, iż doszło do naruszenia zasad współżycia społecznego. Należy bowiem wskazać, iż słuszny jest pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego w sprawie I PK 149/13, iż trzeba mieć na względzie, że konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 k.p.) **ma charakter wyjątkowy i może być zastosowana tylko po wykazaniu wyjątkowych okoliczności**, na które w niniejszej sprawie powódka nie wskazała.

Przepis art. 8 k.p. stanowi, iż nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane

za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Postanowienia art. 8 k.p. mają pełne zastosowanie także do indywidualnych praw i roszczeń stron stosunku pracy.

Zasady współzycia społecznego to standardy etyczno-moralne uznawane w społeczeństwie w ramach dominującego w nim systemu wartości. W stosunkach przemysłowych nie mają one jednak waloru uniwersalności. Tego rodzaju stanowisko jest ugruntowane w judykaturze już od lat 70. XX w. Wówczas to Sąd Najwyższy wyraził zapatrywanie, że ocena zgodności zachowania pracodawcy lub pracownika z zasadami współzycia społecznego zależy od konkretnych okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Ta sytuacjonistyczna linia orzecznicza w dalszym ciągu jest kontynuowana.

W postanowieniu z 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02265, Sąd Najwyższy stwierdził, że zastosowanie art. 8 k.p. przez sąd pracy zależy od występujących w sprawie okoliczności.

W konsekwencji przyjęto, że oddalenie powództwa ze względu na zasady współzycia społecznego następuje w granicach swobodnego uznania sędziowskiego po uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy. Artykuł 8 k.p. **nie może stanowić jednak podstawy roszczenia, a służy jedynie oddaleniu powództw pozostających w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego**, na co również należy zwrócić szczególną uwagę w kontekście oceny zasadności powództwa.

Powoływanie się na naruszenie zasad współzycia społecznego wymaga wskazania, jaka konkretnie zasada została naruszona, oraz wskazania pełnej treści powoływanej zasady. Sąd, uznając sprzeczność żądania osoby powołującej się na prawo podmiotowe z zasadami współzycia społecznego lub zasadami społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa, powinien w każdym wypadku ustalić, która konkretnie zasada została naruszona i dlaczego.

Tymczasem strona powodowa nie tylko nie wykazała, jaki konkretny przepis o wypowiedaniu umowy o pracę na czas określony został naruszony (art. 50 § 3 k.p.), ale także nie wskazała żadnej konkretnej zasady współzycia społecznego naruszonej przez pozwanego. Nawet gdyby doszło do ustalenia, że pozwany nie zapewnił powódce dostępu do odzieży roboczej, która była przepisami BHP wymagana (a takie ustalenie w sprawie nie miało miejsca), to nie można z samego tego faktu wywodzić wniosku, że naruszono zasady współzycia społecznego, a zastosowanie znajduje przepis art. 8 k.p., tym bardziej, że co do zasady jego zastosowanie może prowadzić do oddalenia powództwa, nie zaś do dochodzenia roszczeń.

Nadto w sprawie nie wykazano, by pozwany w ogóle naruszył jakiegokolwiek zasady BHP, o czym mowa była już powyżej, także w części uzasadnienia dotyczącego ustaleń stanu faktycznego w sprawie.

Nie wykazano również naruszenia zasad współzycia społecznego, zaś figura prawna naruszenia tychże przełamuje obowiązujące wzorce normatywne. W rezultacie, uprawnione jest zapatrywanie, że art. 8 k.p. powinien być stosowany **ostrożnie**. Odmowa udzielenia ochrony prawu podmiotowemu musi znajdować odzwierciedlenie w okolicznościach rażących i nieakceptowalnych aksjologicznie, co w sprawie nie miało miejsca.

Tym samym powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie i podlegało oddaleniu w całości (pkt 1 wyroku).

Orzeczenie o kosztach zawarte w punkcie drugim wyroku znajduje uzasadnienie w treści art. 98 § 1 k.p.c. w zw. art. 108 § 1 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 ust. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat

za czynności radców prawnych. Pozwany wygrał proces w całości i dlatego w ocenie Sądu zasadnym było zasądzenie na jego rzecz poniesionych przez niego kosztów procesu.

Sąd zapoznawał się oczywiście z treścią uchwały 7 sędziów SN z dnia 24 lutego

2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011, nr 21-22, poz. 268, LEX nr 707475), mającej moc zasady prawnej, iż stawka wynagrodzenia radcowskiego określona obecnie w § 9 ust. 1 pkt 1 znajduje odpowiednie zastosowanie w sprawach o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 k.p., zaś wyrażona w tej uchwale argumentacja jest aktualna również w przypadku odszkodowań dochodzonych na podstawie art. 45 § 1 k.p., lecz w przedmiotowej sprawie powódka nie dochodziła odszkodowania na podstawie wskazanych wyżej przepisów, lecz na mocy przepisu art. 50 § 3 k.p., który nie przewiduje roszczenia alternatywnego, a wyłącznie możliwość dochodzenia odszkodowania. Nie jest zatem tak,

iż tezę uchwały można interpretować w taki sposób, by znajdowała zastosowanie do innego stanu prawnego niż ten, w którym zapadła – mianowicie do próby zakwestionowania przez stronę skuteczności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy na czas określony. Uchwała dotyczy bowiem podważania rozwiązania stosunku pracy zawartego na czas nieokreślony oraz sytuacji, w której zamiast przywrócenia do pracy Sąd może orzekać na rzecz pracownika o odszkodowaniu.

Nadto skład orzekający w przedmiotowej sprawie (niezależnie od argumentacji przedstawionej powyżej, iż przytoczona teza uchwały nie dotyczy stanu prawnego, jaki

ma miejsce w przedmiotowej sprawie) zgadza się ze zdaniem odrębnym SSN Małgorzaty Gersdorf, SSN Haliny Kirięło i SSN Małgorzaty Wrębiakowskiej-Marzec, iż stanowisko wyrażone w powyższej uchwale nie znajduje uzasadnienia w żadnym z rodzajów wykładni prawnej ani literalnej, ani historycznej, ani funkcjonalnej. Zaprezentowany w uchwale Sądu Najwyższego pogląd prowadzi bowiem do sytuacji w której z wyjątku stworzona została reguła ogólna, a beneficjentem uchwały jest w efekcie pracownik przegrywający spór, czyli ten którego stanowisko prezentowane w procesie było błędne, co jest sprzeczne

z aksjologią przepisów o opłatach, zgodnie z którą chroniony jest zawsze wygrywający spór.

Co prawda roszczenie o odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy jest substytutem, czyli zamiennikiem, surogatem, namiastką (por: W. Kopaliński: Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych, Warszawa 1983, s. 403) roszczeń o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy, ale na pewno nie w przypadku dochodzenia odszkodowania w przypadku rozwiązania umowy

o pracę na czas określony za wypowiedzeniem.

Poza tym (nawet gdyby przepis art. 50 § 3 k.p. przewidywał roszczenie alternatywne, czego nie czyni) roszczenie o przywrócenie do pracy i o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia ma zupełnie inny wymiar majątkowy od roszczenia o odszkodowanie. Uwzględnienie tych roszczeń implikuje wszak dalsze trwanie lub odtworzenie stosunku pracy, który jest stosunkiem prawnym wzajemnie zobowiązującym, ciągłym i odpłatnym, dostarczającym pracownikowi w regularnych odstępach czasu środków utrzymania w postaci wynagrodzenia za pracę. Tę specyfikę omawianych roszczeń uwzględnił ustawodawca, określając w art. 23<sup>1</sup> k.p.c., wartość przedmiotu sporu w sprawach o roszczenia pracowników dotyczące nawiązania, istnienia lub rozwiązania stosunku pracy w sposób zbliżony do przyjętego w art. 22 k.p.c. w odniesieniu do roszczeń powtarzających się, a zatem w przypadku umów na czas określony - jako sumę wynagrodzenia za pracę

za okres sporny, nie więcej niż za rok, a przy umowach na czas nieokreślony - za okres jednego roku. Wymiar majątkowy orzeczenia uwzględniającego tego rodzaju żądanie pozwu sprowadza się do odzyskania przez pracownika stałego źródła dochodów, którego ekwiwalentem nie jest jednorazowe, ograniczone kwotowo odszkodowanie.

Podsumowując powyższe rozważania należy stwierdzić, że mimo akcentowanego przez skład Sądu Najwyższego faktu tej samej podstawy faktycznej i prawnej roszczeń z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z przepisami rozwiązania (a nawet szerzej - ustania) stosunku pracy, każde z nich ma w świetle przepisów prawa materialnego samodzielny i

odrębny byt, odmienny charakter i różny wymiar majątkowy. Przede wszystkim jednak rozważania zawarte w uchwale nie mogą znaleźć zastosowania do kwestionowania wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, bowiem przepisy nie przewidują w takiej sytuacji w ogóle roszczenia alternatywnego.

W sytuacji, gdy w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia określając rodzaj spraw, w których przysługuje stała stawka minimalna opłat za czynności pełnomocnika, nie posłużono się ogólnym pojęciem „spraw o roszczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy”, lecz wymieniono - obok spraw o nawiązanie i ustalenie sposobu ustania stosunku pracy-jedynie sprawy o dwa z trzech skatalogowanych w przepisach art. 45 § 1 i art. 56 § 1 k.p. roszczeń

z tegoż tytułu, zaś sprawy o odszkodowanie generalnie objęte są hipotezą normy pkt 2 powołanego przepisu, językowa wykładnia komentowanego unormowania prowadzi do jednoznacznego wniosku, iż sprawy o odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy mieszczą się w pojęciu „spraw o odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4”, o jakich stanowi § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia i nie są tożsame ze sprawami o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy. Jednoznaczność wyników gramatycznej wykładni tychże przepisów stwierdzono nie tylko w motywach uchwały Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009 r., I PZP 3/09 (OSNP 2010 nr 7-8, poz. 83) oraz niepublikowanego postanowienia z dnia 8 października 2010 r., II PZ 27/10, ale także w uzasadnieniu uchwały z dnia 7 sierpnia 2002 r., III PZP 15/02 (OSNP 2003 nr 12, poz. 285). Wyrażono w nim wszak pogląd, iż „gramatyczna (językowa) wykładnia zacytowanego przepisu (...) prowadzi do wniosku, że traktuje on zdecydowanie odrębnie i odmiennie sytuację, w której pracownik dochodzi uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy (pkt 1) i sytuację, w której domaga się zasądzenia na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie mu umowy o pracę lub rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia (pkt 2). Dosłowne brzmienie § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia w sprawie opłat nie daje podstaw do wyłączenia z kategorii spraw „o odszkodowanie” tych spraw, w których pracownik występuje z roszczeniem o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. albo z art.

56 § 1 k.p., zamiast z roszczeniem o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy. Tym bardziej zatem nie ma podstaw, by z tej kategorii spraw wyłączyć sprawy o odszkodowania dochodzone na podstawie przepisu art. 50 § 3 k.p., skoro przepis ten nie przewiduje w ogóle roszczenia alternatywnego.

W ocenie składu orzekającego w przypadkach, gdy z mocy obowiązujących przepisów prawa pracy żądanie zasądzenia odszkodowania jest jedynym, jakie przysługuje pracownikowi w razie rozwiązania stosunku pracy (jak to miało miejsce w przedmiotowej sprawie), przytaczana w uzasadnieniu uchwały 7 sędziów argumentacja odwołująca się do instytucji roszczeń alternatywnych i sugerująca objęcie terminem „sprawa o przywrócenie do pracy” także spraw o odszkodowanie, jest bezprzedmiotowa, skoro poza odszkodowaniem powód nie może skutecznie dochodzić żadnego z pozostałych roszczeń wymienionych w art. 45 § 1 k.p. lub art. 56 § 1 k.p.

Z uwagi na powyższe Sąd orzekł zgodnie z wnioskiem pełnomocnika pozwanego odnośnie wydatków stanowiących wynagrodzenie pełnomocnika w stawce minimalnej (wps 10.480 złotych - § 2 pkt 5 rozporządzenia – 3.600 złotych, zatem 75% tej kwoty stanowi 2.700 złotych, która to kwota jest zgodna z umową pozwanego i jego pełnomocnika przedłożoną do akt sprawy - k. 48).

Odnosząc się do argumentacji zażalenia pełnomocnika powódki należy nadto podnieść, iż sam fakt, że w sprawie doszło o przeprowadzenia jednego terminu posiedzenia, zaś pełnomocnik pozwanego złożył jedno pismo procesowe, nie oznacza automatycznie, że sprawa była nieskomplikowana, a nakład pracy niski. Poza tym przecież Sąd zasądził koszty zastępstwa według stawki minimalnej, bowiem unormowana w § 9 ust. 1 pkt 2 komentowanego przepisu rozporządzenia stawka minimalna odnosi się lege non distinguente do wszelkich odszkodowań, innych niż przewidziane w ust. 1 pkt 4, o czym już była mowa. Są to m.in. odszkodowania z tytułu:

– naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18<sup>3d</sup> k.p.);

- skrócenia okresu wypowiedzenia stosunku pracy (art. 36<sup>1</sup> § 1 k.p.);
- wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny lub zawartej na czas określony  
z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów (art. 50 § 1 i 3 k.p.);
- niewydania lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 § 1 i 2 k.p.).

Sąd zwraca uwagę, w odniesieniu do argumentacji zażalenia dotyczącej stanu zdrowia powódki oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, iż zastosowanie

art. 102 k.p.c. (w szczególności w odniesieniu do kosztów procesu poniesionych przez stronę wygrywającą) ze względu na sytuację majątkową strony, może występować jedynie wówczas, gdy znajduje się ona w wyjątkowo trudnej sytuacji majątkowej, a wytaczając powództwo, była subiektywnie przeświadczona o słuszności dochodzonego roszczenia.

Sąd nie kwestionuje faktu, iż powódka pobiera świadczenie rehabilitacyjne, jednak jest osobą

w niezaawansowanym jeszcze wieku, do połowy stycznia 2020 roku pozostawała w stosunku pracy, w procesie wskazywała, iż cierpi na schorzenia kręgosłupa, co nie wyklucza przecież, iż jej stan zdrowia ulegnie poprawie, jak również nie uniemożliwia w przyszłości świadczenia pracy nie wymagającej wysiłku fizycznego – w każdym razie taka niemożność nie została w toku postępowania wykazana.

Sąd zważywszy na te okoliczności (korzystanie przez powódkę ze zwolnienia lekarskiego oraz jej stan zdrowia) zwolnił ją natomiast od kosztów sądowych w całości

i kosztami tymi obciążył Skarb Państwa (pkt 3 wyroku), nie byłoby jednak zasadne przerzucanie kosztów zastępstwa procesowego na pozwanego, który przecież proces

w całości wygrał.