

Sygn. akt VI P 395/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 grudnia 2016 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSR Zofia Pawelczyk

Ławnicy: Bogumiła Krzywińska, Bożena Wojdyga

Protokolant: protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 28 listopada 2016 r. w Warszawie na rozprawie  
sprawy z powództwa M. O.

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

o odszkodowanie

I. oddała powództwo,

II. zasądza od M. O. na rzecz (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 180 zł (słownie: sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Bogumiła Krzywińska SSR Zofia Pawelczyk Bożena Wojdyga

**Sygn. akt. VI P 439/15**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 07.09.2015r. (data nadania) M. O. wniósł o zasądzenie od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością kwoty 5.250 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na okres próbny.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że jest zatrudniony w zakładzie pracy prowadzonym przez pozwanego na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 01.07.2015r. i otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 1.750 zł brutto. W dniu 15.07.2015r. został uderzony przez swojego przełożonego H., po czym otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zaprzeczył jakoby w dniu 15.07.2015r. spożywał alkohol, twierdząc, że w tym dniu był niezdolny do pracy. W ocenie powoda przyczyna wskazana w oświadczeniu jest nierzeczywista i niekonkretna, gdyż została przedstawiona niezgodnie ze stanem faktycznym.

(pozew – k.1-6)

W odpowiedzi na pozew, pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany podniósł, że powód nie wykazał w żaden sposób, że jego roszczenie jest zasadne. Ponadto żądane przez powoda odszkodowanie jest wygórowane oraz niezasadne. Według pozwanego, w dniu 16.07.2015r. wysłane zostało powodowi po raz pierwszy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, zaadresowane na adres wskazany przez powoda w umowie o pracę, zatem miał on możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia pozwanego, jednakże z własnej woli tego nie uczynił. Dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej

oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy stwarza domniemanie faktyczne możliwości zapoznania się przez pracownika z jego treścią, co oznacza przerzucenie na niego ciężaru dowodu braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy. Według pozwanego wysłanie oświadczenia przesyłką poleconą doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy w ostatnim dniu, w którym powód mógł odebrać pismo, czyli 03.08.2015r. Późniejsze oświadczenie zostało wysłane w dniu 21.08.2015r. a doręczono je 24.08.2015r., jednakże znaczenie prawne miało wysłane pierwsze oświadczenie, zatem powództwo powinno zostać oddalone z tej przyczyny, że powód wniósł je po terminie. W dalszej części uzasadnienia pozwany zaznaczał, że powód w dniu 15.07.2015r. przyszedł do pracy o godzinie 9:00, następnie ok. godziny 16, przełożony powoda, H. T. wyczuł od powoda alkohol. By upewnić się w tym poprosił pracownika K. C. o jego opinię na temat zachowania powoda. Wspólnie postanowili zawieźć powoda na komendę policji celem zbadania jego trzeźwości, przed wejściem do budynku powód zakomunikował, że nie wyraża zgody na badania oraz, że w windzie wypił piwo. Pozwany zaprzeczył, że powód został przez kogokolwiek uderzony. Pozostawanie powoda w stanie wskazującym na spożycie alkoholu w trakcie wykonywania pracy, było wyrazem naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz stało się powodem rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika. Pozwany otrzymał pocztą zwolnienie lekarskie powoda w dniu 22.07.2015r., które zostało wystawione dwa dni po zajęciu z 15.07.2015r. W końcowej części uzasadnienia pozwany zaznaczył, że fakt pozostawiania powoda na zwolnieniu lekarskim, nie ma żadnego znaczenia dla prawidłowości rozwiązania z nim umowy o pracę z art. 52 k. p.

(odpowiedź na pozew – k. 6-11)

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

M. O. został zatrudniony w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 01.07.2015r. do 30.09.2015 r., na stanowisku specjalisty ds. obsługi klientów, z wynagrodzeniem 1750 zł miesięcznie. Otrzymał wynagrodzenie zasadnicze miesięczne od 01.07.2015r. do 15.07.2015r. 837,04 zł brutto. Do zakresu obowiązków powoda należało podpisywanie i finalizacja zamówień, informowanie przełożonych o przebiegu negocjacji z klientem, etapu finalizacji zamówień, pozyskiwanie zamówień na usługi oferowane przez pracodawcę, obsługa klienta, aktualizacja bazy danych klientów, raportowanie bezpośrednio przełożonemu, windykacja należności z tytułu pierwszej raty oraz dbanie o mienie i dobre imię pracodawcy. Handlowcom były wydawane kluczyki wraz z dowodem rejestracyjnym do samochodu służbowego przez K. C. albo przez osobę, która prowadzi biuro. Wydawanie odbywało się każdorazowo, gdy handlowiec udawał się na spotkanie. Powód siedział w pokoju handlowców z M. Z.. Godziny pracy handlowców u pozwanego to 9-17. U pozwanego nie ma rejestratora czasu pracy, nie ma zeszytu wejść i wyjść.

(dowód: umowa o pracę, załącznik do umowy o pracę, zaświadczenie o zarobkach – akta osobowe; zeznania K. C. – k. 85 protokół rozprawy z dnia 05.09.2016r. od 00:28:06 do 00:47:37; zeznania M. Z. – k. 86 protokół rozprawy z dnia 05.09.2016r. od 00:48:11 do 01:03:54;)

W dniu 15.07.2015r. powód przyszedł do pracy około godziny 9:00 i zajmował się swoimi obowiązkami. Powód nie zgłaszał, że źle się czuje, nie przedstawił przełożonemu zwolnienia lekarskiego. Tego dnia miał umówione spotkanie z klientem. K. C. wydał powodowi dokumenty od samochodu oraz 50 zł na zatankowanie samochodu służbowego. Spotkanie ostatecznie się nie odbyło, a powód nie zwrócił otrzymanej kwoty. Tego dnia do siedziby firmy przyjechał M. W., który miał przeprowadzić szkolenie m.in. dla M. O.. Okazało się, że M. O. jest nietrzeźwy i M. W. zdecydował, że szkolenie się nie odbędzie. M. Z. siedział cały czas w biurze, w jednym pokoju z powodem i wyczuwał od niego woń alkoholu. Powód wychodził z biura w ciągu dnia, jedno z wyjść trwało około 1 godziny. Po południu woń alkoholu od powoda była intensywniejsza. Około godziny 15:00, do siedziby firmy przyjechał przełożony powoda, dyrektor H. T., który wyczuł od powoda alkohol. Powód zaprzeczył, że jest po spożyciu alkoholu. H. T. poprosił K. C. o jego opinię na temat zachowania powoda. K. C. wyczuł od powoda alkohol. Wspólnie postanowili zawieźć powoda na komendę policji celem zbadania jego trzeźwości. Podczas drogi na zewnątrz budynku, w windzie powód przyznał się, że wypił piwo lub dwa oraz odmówił udania się na komendę. Przed wejściem do budynku powód zakomunikował, że nie wyraża zgody na badania. Powód odmówił zwrotu pieniędzy i kluczy do samochodu. Powód zaczął się nerwowo zachowywać i rozglądać, co wskazywało na chęć ucieczki, został przytrzymany za ramię przez H. T.. H. T. wezwał policję. Następnie

wszyscy trzej, wraz z powodem, udali się do biura, gdzie w pokoju oczekiwali na przyjazd policji. Obecny był też M. Z., który siedział w pokoju z powodem. Powód zachowywał się nerwowo, nic nie mówił.

Policja przybyła około godziny 16:25. Powód oznajmił policjantom z Komendy Rejonowej W. (...), że przybył do pracy w celu przedłożenia zwolnienia lekarskiego, lecz zostało ono zniszczone przez H. T. i został on przez niego uderzony w twarz. Podczas interwencji policji dyrektor zadzwonił do kadr, żeby przygotowali dokumenty do zwolnienia dyscyplinarnego powoda. Powód oddał telefon i podpisał obiegówkę. Mimo niewykonania badania alkomatem, policjanci potwierdzili, że wyczuwają woń alkoholu. Policjanci nie mieli ze sobą alkomatu, zabrali powoda na komendę, gdzie miał być poddany badaniu. Na ciele powoda nie stwierdzono widocznych obrażeń, poza śladami zaczerwienienia na lewym przedramieniu. Powód udał się do (...) W. (...) celem przeprowadzenia badania w komendzie, po konsultacji z adwokatem oświadczył, że nie podda się badaniu alkometrze. Powód przyznał się także, że spożywał alkohol.

( dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k. 20 ; zeznania H. T. – k. 84, protokół rozprawy z dnia 05.09.2016r. od 00:07:19 do 00:26:09; zeznania K. C. – k. 85 protokół rozprawy z dnia 05.09.2016r. od 00:28:06 do 00:47:37; zeznania M. Z. – k. 86 protokół rozprawy z dnia 05.09.2016r. od 00:48:11 do 01:03:54; zeznania świadka M. W. protokół rozprawy z dnia 05.09.2016r. od 01:05:01 do 01:16:25; notatka urzędowa – k.1 akt IV W 2586/15)

Tego samego dnia dyrektor otrzymał z księgowości po godzinie 17 oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia. W dniu 16.07.2015r. pozwana spółka wysłała powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych związanych ze spożyciem alkoholu w trakcie wykonywania pracy, w związku z art. 52 § 1 pkt. 1 Kodeksu pracy. Przesyłka została wysłana na adres powoda podany w umowie o pracę w aktach osobowych ul. (...) C., numer przesyłki (...). Przesyłka została dwukrotnie awizowana, ponownie dnia 27.07.2015 r. Ostatnim dniem, w którym powód mógł odebrać przesyłkę był 03.08.2015 r.

Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim od 15.07.2016 r. do 29.07.2015r, które zostało wystawione w dniu 17.07.2015 r. W dniu 22.07.2015r. pozwany otrzymał pocztą zwolnienie lekarskie powoda. Pozwany wysłał ponownie oświadczenie o rozwiązaniu umowy na adres podany przez powoda na kopercie ze zwolnieniem tj.ul.(...) (...)-(...) G.. Powód odebrał przesyłkę w dniu 24.08.2015r.

(dowód: kopia zwolnienia lekarskiego k.3; kopia nadania przesyłki k.21 -22; wydruk śledzenie przesyłki nr (...) k.26; kopia nadania przesyłki k.23 -24; wydruk -śledzenie przesyłki nr (...) k.28;)

Wyrokiem Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie IV Wydział karny z dnia 16.03.2016r. w sprawie sygn. akt IV W (...)M. O. został uznany za winnego popełnienia zarzucanego mu czynu pozostawiania w dniu 15.07.2015r. około godziny 16:00 w miejscu pracy i podejmowaniu czynności zawodowych znajdując się pod wpływem alkoholu co stanowi wykroczenie z art. 70 § 2 KW. Powodowi została wymierzona grzywna w wysokości 1000 zł. Wyrok jest prawomocny z dniem 24.03.2016 r.

(dowód: wyrok – k. 38 akt IV W 2586/15)

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków H. T., K. C., M. Z., M. W., które były ze sobą wewnętrznym spójne, logiczne oraz korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Przede wszystkim świadkowie posiadali bezpośrednią wiedzę na temat okoliczności przebiegu zdarzeń z 15 lipca 2015 r., gdyż uczestniczyli w nich na określonym etapie.

Zeznania powoda zostały uznane za wiarygodne jedynie w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom powoda w szczególności w zakresie niewykonywania przez niego obowiązków pracowniczych pod wpływem alkoholu w dniu 15.07.2015 r., celu przyścia do pracy w dniu 15.07.2015 r. oraz posiadania tego dnia zwolnienia lekarskiego, które miało być zniszczone przez H. T.. Wydaje się bowiem mało wiarygodne, aby tak jak twierdzi, będąc niezdolnym do pracy oczekiwał kilka

godzin na dyrektora, aby mu wręczyć zwolnienie lekarskie, którego jak wykazało postępowanie dowodowe nie posiadał w tym dniu, bo dopiero uzyskał zwolnienie lekarskie w dniu 17.07.2015 r. Ponadto powód składał sprzeczne ze sobą wyjaśnienia, najpierw twierdził, że H. T. podarł mu zwolnienie lekarskie, a na ostatniej rozprawie twierdził, że to było tylko skierowanie do lekarza. Ponadto gdyby powód przyszedł do pracy i powiedział, że jest chory, to nieracjonalnym byłoby wydanie mu przez przełożonego kluczyków do samochodu, dowodu rejestracyjnego oraz kwoty 50 zł na paliwo. W świetle zgodnych zeznań świadków, a sprzecznych zeznań powoda, jego zeznania Sąd uznał w większości za niewiarygodne.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo jako nieuzasadnione nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną roszczeń powoda, co do wypłaty odszkodowania stanowi przepis art. 56 § 1 k.p. Zgodnie z treścią powołanego przepisu 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.

Stosownie zaś do art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w w/w przepisie, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli natomiast rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

W przedmiotowej sprawie istota sporu dotyczy ustalenia, kiedy doszło do rozwiązania umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz czy tak dokonane przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę nie naruszało przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

W myśl przepisu art. 264 § 2 k.p. odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Reguły wykładni gramatycznej cytowanego wyżej przepisu, pozwalają na stwierdzenie, że początek biegu terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, należy zawsze liczyć od dnia doręczenia pracownikowi pisma zawierającego oświadczenie woli o wypowiedzeniu. Do obliczania jego biegu, w związku z odesłaniem z art. 300 k.p., zastosowanie znajdzie przepis art. 111 k.c.

W rozpoznawanej sprawie, zdaniem Sądu do rozwiązania umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami na okres próbny, doszło w dniu 3 sierpnia 2015 roku, na skutek doręczenia powodowi pisma pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. tj. w dniu, który jest ostatnim dniem do odbioru przesyłki nadanej w dniu 16.07.2015 r. awizowanej po raz drugi 27.07.2015 r. na adres znajdujący się w aktach powoda będących w posiadaniu pozwanego.

Tak więc, należy stwierdzić, że odwołanie powoda M. O. od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało wniesione po upływie terminu z art. 264 § 1 k.p. Oświadczenie pracodawcy zostało złożone powodowi w dniu 3 sierpnia 2015 roku. A zatem termin do wniesienia odwołania od otrzymanego wypowiedzenia upłynął dla powoda z dniem 17 sierpnia 2015 roku (art. 300 k.p. w zw. z art. 111 § 1 i 2 k.c.). Natomiast pozew został złożony dopiero w dniu 7 września 2015 roku, a więc już po upływie powyższego terminu. Terminy z art. 264 k.p., są terminami prawa materialnego określającymi czasowe ramy możliwości skutecznego dochodzenia przed sądem roszczeń przysługujących pracownikowi na podstawie przepisów prawa materialnego. Nie mają do nich zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminu. Sąd oddał powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w art. 264, chyba żeby ich nie dochowanie nastąpiło bez winy pracownika (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSNCP 1986, nr 12, poz. 194). Wówczas sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu (art. 265 § 1 k.p.). W ocenie Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę na tle art. 265 k.p. strona powodowa nie wskazała okoliczności, które mogą usprawiedliwiać przekroczenie terminu. Powód już w dniu 15.07.2015 r. wiedział o zamiarze

wręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Pozwany wysłał oświadczenie na adres, który powód podał w umowie, innego adresu pozwany nie posiadał. Okoliczność, że pozwany nadał ponownie przesyłkę do powoda na adres podany przez powoda na kopercie, w której znajdowało się zwolnienie lekarskie, nie oznacza, że termin ten należy liczyć inaczej.

Druga kwestia dotyczy trybu rozwiązania umowy o pracę. W myśl art. 52 §1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Przywołany przepis stanowi zatem o dwóch przesłankach stanowiących o dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę tj. naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika. Ciężar dowodu wykazania, iż podane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są konkretne i rzeczywiste (art. 30 § 4 k.p.) spoczywa na pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością, a nadto musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami (patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r. w sprawie I PKN 193/97, OSNAP 1998/9/269). Zatem, według art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie każde naruszenie obowiązków pracowniczych może stanowić podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały poważne zagrożenie interesu zakładu pracy lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy. Typowymi przyczynami z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. są: nietrzeźwość pracownika, niewykonanie polecenia, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia oraz zakłócenie porządku w miejscu pracy. Na przykład samowolne opuszczenie miejsca pracy połączone z innym nagannym zachowaniem się pracownika może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nawet wówczas, gdy regulamin pracy kwalifikuje samowolne opuszczenie pracy jako uchybienie uzasadniające zastosowanie kary porządkowej (wyrok SN z dnia 22 grudnia 1998 roku, I PKN 507/98, OSNAPiUS 2000, nr 4, poz. 132).

Nie ulega wątpliwości, że ciężar dowodu istnienia przesłanek uzasadniających natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę spoczywa na pracodawcy w rozumieniu art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Z kolei art. 30 § 4 k.p. przewiduje, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Od jej podania ustawodawca uzależnił ważność złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli. Przyczyna musi być uzasadniająca, to znaczy taka, której zaistnienie uzasadnia sięgnięcie przez pracodawcę do instytucji rozwiązania umowy o pracę. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które - zdaniem pracodawcy - uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację zarówno w miejscu jak i w czasie.

Pozwany rozwiązując z powodem z dniem 3 sierpnia 2015 roku umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. jako przyczynę dokonanego rozwiązania umowy o pracę wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych związanych ze spożyciem alkoholu w trakcie wykonywania pracy.

Wyniki przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego, znajdujące odzwierciedlenie w ustalonym stanie faktycznym wskazują jednoznacznie, że powód pozostawał w dniu 15.07.2015r. w miejscu pracy i podejmował czynności zawodowe znajdując się pod wpływem alkoholu. Należy zwrócić uwagę, że powód zrezygnował z możliwości poddania się badaniu alkomatem lub badaniu krwi, mimo, że do niego należała inicjatywa w tym zakresie, aby oczyścić się z uzasadnionego podejrzenia przebywania w zakładzie pracy w stanie nietrzeźwości.

W świetle powyższych ustaleń, Sąd uznał, że pozwany rozwiązując z powodem M. O. umowę o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 k.p., nie naruszył obowiązujących w tym zakresie przepisów, a zatem roszczenie powoda o odszkodowanie również z tego podlega oddaleniu.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), w tym koszty zastępstwa procesowego.

Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika. W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013poz.490 j.t.ze zm).

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