

Sygn. akt VII P 488/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 grudnia 2018 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Piotr Pawlak
Ławnicy:	Grażyna Jagodzińska Stefania Konkel
Protokolant:	St. sekr. sąd. Ewa Zimniak – Strusińska

po rozpoznaniu w dniu 17 grudnia 2018 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa B. M.

przeciwko (...) S.A. w restrukturyzacji we W.

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach

1. oddała powództwo;
2. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej;
3. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

Grażyna Jagodzińska SSR Piotr Pawlak Stefania Konkel

Sygn. akt VII P 488/18

UZASADNIENIE

Powódka B. M. w pozwie z dnia 08 października 2018 roku skierowanym przeciwko (...) S.A. w restrukturyzacji z siedzibą we W., wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 13 września 2018 roku, przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, zasądzenia kosztów od strony pozwanej na swoją rzecz według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazała, iż strony w dniu 24 września 2007 roku zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, która była powielana i aneksowana. W dniu 17 września 2018 roku powódka otrzymała pismo „wypowiedzenie warunków pracy” podpisane przez pełnomocnika A. G., ale do pisma nie dołączono pełnomocnictwa, ani innego upoważniającego A. G. do składania oświadczeń w imieniu pozwanej. Powódka podniosła, iż wskazane oświadczenie o wypowiedzeniu zostało złożone w czasie przebywania powódki na zwolnieniu lekarskim od dnia 07 sierpnia 2018 roku o czym pozwany wiedział. W ocenie powódki w czasie choroby nie można wypowiedzieć umowy

o pracę, a poprzez odesłanie do art. 42 § 1 K.p., nie można wypowiedzieć warunków pracy. Podsumowując powódka wskazała, iż przedmiotowe wypowiedzenie należy uznać za bezskuteczne z powodu: braku wyraźnego reprezentanta pozwanej, braku wskazania konkretnego terminu od którego takie warunki miałyby obowiązywać, lakonicznego wskazania powodów zwolnienia z pracy, dokonania wypowiedzenia z naruszeniem art. 41, 42 § 1 kp.

W odpowiedzi na pozew pozwana reprezentowana przez pełnomocnika profesjonalnego wniosła o sprawdzenie wartości przedmiotu sporu, oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniesiono, iż nieprawidłowo została oznaczona wartość przedmiotu sporu, która według pozwanej powinna wynosić 25.200 zł (przy przyjęciu średniego wynagrodzenia powódki liczonego jako ekwiwalent za urlop w wysokości 2.100 zł) wobec 32.200 zł określonej przez powódkę. W dalszej części przedstawiono kolejne przejęcia i zmiany po stronie pracodawcy powódki oraz wskazano, iż w dniu 09 maja 2018 roku wobec pozwanej zostało otwarte przyśpieszone postępowanie układowe prowadzone przez Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Fabrycznej VIII Wydział Gospodarczy dla spraw upadłościowych i restrukturyzacyjnych. Pozwane przyznała, iż powódka od dnia 07 sierpnia 2018 roku przebywa na zwolnieniu lekarskim, a w dniu 13 września 2018 roku pełnomocnik pozwanej – A. G. – wypowiedziała powódce warunki umowy o pracę zawartej w dniu 22 grudnia 2009 roku w części dotyczącej zajmowanego stanowiska pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Oświadczenie zostało skierowane do powódki listem, który odebrała w dniu 17 września 2018 roku. Przyczyną wypowiedzenia powódce warunków pracy jest zmniejszenie zatrudnienia w (...) z przyczyn operacyjnych i ekonomicznych oraz zmian organizacyjnych działu. Pozwany zaproponowała powódce zmianę miejsca pracy na W.. W dalszej części uzasadnienia, pozwane w sposób szczegółowy odniosła się do stawianych przez powódkę zarzutów. Wypowiedzenie warunków pracy nie zostało dokonane z przyczyn leżących po stronie powódki, lecz wyłącznie pozwanej, która obecnie znajduje się w procesie restrukturyzacji z uwagi na ciężką sytuację finansową pozwanej. Wypowiedzenie powódce warunków pracy nastąpiło w trakcie przebywania powódki na zwolnieniu lekarskim, jednakże w ocenie pozwanej zostało dokonane zgodnie z obowiązującymi przepisami tj. art. 10 ustawy z dnia 13 marca

2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, oraz art. 5 zgodnie z którym wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy jest dopuszczalne niezależnie od okresu trwania urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

Postanowieniem z dnia 20 listopada 2018 roku Sąd określił wartość przedmiotu sporu na kwotę 25.200,00 zł (k. 48).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. M. zatrudniona została zatrudniona w (...) S.A. z siedzibą w B. w dniu 24 września 2007 roku na stanowisku specjalisty ds. windykacji stacjonarnej na czas określony, która była dwukrotnie przedłużana. Ostatecznie na mocy umowy z dnia 22 grudnia 2009 roku została zawarta umowa na czas nieokreślony, ostatnio z miesięcznym wynagrodzeniem liczoną jako ekwiwalent za niewykorzystany urlop w wysokości 2.100,00 zł brutto.

Dowód: niesporne, a ponadto umowa o pracę z dnia 24 września 2007 roku, z dnia 18 grudnia 2007 roku, z dnia 10 lipca 2008 roku, z dnia w aktach osobowych.

W związku z przejściem zakładu pracy powódki na (...) S.A. z siedzibą we W. w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy, powódka z dniem 22 grudnia 2017 roku stała się z mocy prawa pracownikiem (...) S.A. z siedzibą we W..

Dowód: bezsporne, a ponadto informacja w sprawie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w aktach osobowych.

Do obowiązków powódki należało m. in. telefoniczne i bezpośrednie negocjowanie z dłużnikami zmierzające do uregulowania zadłużenia, zawieranie ugód, kontrola ich realizacji, odbieranie i łączenie rozmów telefonicznych, realizowanie planów finansowych.

Dowód: niesporne, a ponadto opis stanowiska pracy w aktach osobowych.

Pozwana od dnia 09 maja 2018 roku tj. od otwarcia przyspieszonego postępowania układowego, znajduje się w restrukturyzacji.

Dowód: odpis z KRS pozwanej k. 33-43.

Powódka od dnia 07 sierpnia 2018 roku do 15 października przebywała w ciągłości na zwolnieniach lekarskich.

Dowód: zwolnienie z dnia: 07 sierpnia 2018 roku, 09 września 2018 roku, 24 września 2018 roku k. 12-14 akt.

W dniu 13 września 2018 roku pozwana złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę w części dotyczącej zajmowanego stanowiska pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując miejsce wykonywania pracy W.. Przyczyną wypowiedzenia warunków umowy o pracę jest zmniejszenie zatrudnienia w Departamencie Telefonicznej (...) z przyczyn operacyjnych i ekonomicznych oraz zmiany organizacyjne działu. Przedmiotowe oświadczenie zostało doręczone powódce w dniu 17 września 2018 roku. Oświadczenie zostało podpisane przez A. G., działającą w ramach udzielonego jej pełnomocnictwa w zakresie podejmowania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w odniesieniu m. in do pracowników, w dniu 04 września 2017 roku przez dwóch prokurentów pozwanej, upoważnionych do występowania łącznie w imieniu pozwanej. W treści oświadczenia wskazano, iż na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3, z zastrzeżeniem ust. 4, w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przysługuje powódce odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Dowód: bezsporne, a ponadto oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę z dnia 13 września 2018 roku k. 4 akt, pełnomocnictwo k. 44 akt, oświadczenie z dnia 23 sierpnia 2017 roku o udzieleniu prokury łącznej.

W biurze pozwanej w B. pracowało około 60 osób i wszyscy, poza 12 osobami, otrzymali wypowiedzenia zmieniające. Tych 12 pracowników to: informatycy, pracownicy działów sprzedaży i administracji. Wszyscy pracownicy zatrudnieni na stanowiskach takich jak powódka otrzymali wypowiedzenia warunków umowy o pracę, ze zmianą w zakresie miejsca świadczenia pracy w W.. Obecnie w oddziale (...) pozwanej nie pracuje już nikt, jest on likwidowany.

Dowód: zeznania powódki: e-protokół czas: 00:12:18, 00:22:52 k. 59v-60.

Sąd zważył co następuje:

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w oparciu o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego. Sąd uznał za wiarygodne w całości dokumenty zebrane w toku postępowania, które nie budziły wątpliwości Sądu, co do ich zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy. Sąd wskazuje, iż stan faktyczny w sprawie był między stronami bezsporny, a ponadto na przymiot wiarygodności zasługują w całości zeznania powódki, które było jasne, logiczne, konsekwentne. Powódka potwierdziła przyczyny złożenia przez pozwanego oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy w postaci zmniejszenia zatrudnienia w Departamencie w którym pracowała powódka z powodów ekonomicznych i organizacyjnych, zeznając, iż wszyscy pracownicy na jej stanowisku otrzymali tożsame oświadczenia, a sam oddział (...) pozwanej jest likwidowany. Okoliczność ta została również potwierdzona odpisem z KRS pozwanej, zgodnie z którym pozwana znajduje się w stanie restrukturyzacji. Sporną kwestią między stronami było czy przedmiotowe wypowiedzenie zostało podpisane przez osobę upoważnioną do reprezentowania pozwanej, lakoniczność przyczyny wypowiedzenia, złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu w okresie przebywania powódki na zwolnieniu lekarskim.

Sąd oceniając materiał dowodowy kierował się zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczeniem życiowym.

Analiza odpisu KRS pozwanej, oświadczenia o udzieleniu prokury łącznej z dnia 23 sierpnia 2017 roku, pełnomocnictwa dla A. G. z dnia 04 września 2017 roku i jej zakresu, zgodnie z którym była ona upoważniona do podejmowania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w odniesieniu do pracowników i kandydatów na pracowników, w tym również rozwiązywania umów o pracę i zmian ich warunków, w ocenie Sądu pozwala na

jednoznaczną konkluzję iż była ona prawidłowo umocowana do działu w imieniu pozwanej zgodnie z teorią organów za jaką opowiada się Kodeks cywilny (art. 38 K.c.). A. G. dokonała czynności zgodnie z zakresem udzielonego jej pełnomocnictwa, które poza ogólnym stwierdzeniem o możliwości dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, wprost wskazywało na zmianę warunków umów o pracę.

Zgodnie z art. 42 § 1 Kodeksu pracy przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Oznacza to, że każde wypowiedzenie warunków pracy lub płacy powinno być złożone - tak jak wypowiedzenie definitywne - na piśmie, z zachowaniem przepisów o okresach i terminach wypowiedzenia, oraz powinno zawierać pouczenie o przysługujących pracownikowi środkach prawnych od wypowiedzenia (niezależnie od pouczenia, że pracownik może do połowy okresu wypowiedzenia odmówić przyjęcia nowych warunków). Dlatego też wypowiedzenie to podlega podobnym ograniczeniom jak wypowiedzenie definitywne, co dotyczy zwłaszcza szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem, a w przypadku umów na czas nieokreślony - także przyczyny wypowiedzenia zmieniającego oraz obowiązku konsultacji związkowej.

Roszczenia pracownika z tytułu nieprawidłowego (bezprawnego) wypowiedzenia przez pracodawcę warunków pracy lub płacy są uregulowane podobnie jak roszczenia przysługujące pracownikowi w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z przepisami kodeksu pracy wypowiedzenia umowy o pracę. Stosowany w tym zakresie odpowiednio przepis art. 45 § 1 kp stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W Kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 kp) a jej zasadnością (art. 45 § 1 kp). Sąd Najwyższy wyrażając taką opinię w wyroku z dnia 18 kwietnia 2001 r. (I PKN 370/2000; OSNPUS 2003, nr 3, poz. 65) zwrócił uwagę, że skuteczność wypowiedzenia zależy nie tylko od spełnienia formalnego warunku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 kp.

Pojęcie wypowiedzenia nieuzasadnionego lub merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony zostało wszechstronnie omówione w wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego. Szczególne znaczenie należy przypisać uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11 poz. 164), w której ustalono wytyczne dotyczące stosowania art. 45 kp. W uchwale tej przyjęto między innymi, że podstawy (przyczyny) uzasadniające wypowiedzenie muszą być prawdziwe. Muszą być także konkretne, aby sąd mógł zbadać, czy w rzeczywistości zaistniała przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę ma być zatem skonkretyzowana (formalnie). Ma być rzeczywista w przekonaniu pracodawcy i tylko ten fakt jest przedmiotem oceny wykonania obowiązku z art. 30 § 4 kp (wskazania przyczyna uzasadniającej wypowiedzenie). Ostatnio w orzecznictwie poglądy na temat istniejącej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę ewoluują w kierunku liberalizowania ochrony wynikającej z konieczności merytorycznego uzasadniania wypowiedzenia, szczególnie wobec osób zajmujących samodzielne stanowiska. Zasadność wypowiedzenia zaczyna być oceniana w tych przypadkach w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy.

Pozwana, zdaniem Sądu w złożonym powódce wypowiedzeniu dostatecznie sprecyzowała przyczyny uzasadniające wypowiedzenie, czyniąc je tym samym konkretnym. U pozwanej doszło w roku 2018 do zmniejszenia zatrudnienia w Departamencie Telefonicznej i (...) Klientów z przyczyn operacyjnych i ekonomicznych oraz zmian organizacyjnych działu, co było okolicznościami niespornymi w sprawie. Należy w tym miejscu podkreślić, iż pozwana znajduje się w stanie restrukturyzacji, co w ocenie Sądu jest okolicznością wystarczająco uzasadniającą dokonywanie określonych zmian organizacyjnych, operacyjnych w tym również likwidacji oddziału (...) i koncentracji tej sfery działania pozwanej w W., gdzie zaproponowano powódce kontynuowanie zatrudnienia. Jak sama przyznała powódka oddział (...) ostatecznie przestał istnieć, pomimo tego, że początkowo z 60 zatrudnionych pracowników pozostało 12, ale byli to pracownicy z innych działów niż powódka. Osoby zatrudnione na równorzędnych stanowiskach jak powódka, również

otrzymały wypowiedzenia zmieniające. Konkludując, w ocenie Sądu pozwana spełniła ciężący na niej obowiązek wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy powódki z dnia 13 września 2018 roku przyczyn tej decyzji, które są prawdziwe, rzeczywiste i uzasadnione. Należy również zwrócić uwagę, iż wbrew twierdzeniom powódki, w rzeczonym oświadczeniu z dnia 13 września 2018 roku jest wskazany okres wypowiedzenia (3-miesięczny) oraz pouczenie, iż w przypadku nie złożenia przed upływem połowy okresu wypowiedzenia oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy (k.4).

W dalszej kolejności Sąd dokonał oceny możliwości złożenia przez pozwaną rzeczonego oświadczenia w okresie pozostawania przez powódkę na zwolnieniu lekarskim z powodu niezdolności do pracy.

Zgodnie z dyspozycją art. 41 Kodeksu pracy 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. Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy (art. 42. § 1 Kp). W ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2016.1474 dalej: u.z.r.s.p.) w art. 10 ust. 1 czytamy, że przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

2. W przypadku określonym w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu.

3. Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy.

Art. 5 ust. 1 powołanej ustawy stanowi, iż przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie stosuje się art. 38 i 41 Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem ust. 2-4, a także przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 5.

Wypowiedzenie pracownikom warunków pracy i płacy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 Kodeksu pracy, jest dopuszczalne niezależnie od okresu trwania urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy (ust. 4 art. 5).

Przy każdej długości urlopu lub wystąpienia przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność pracownika dopuszczalne jest wypowiedzenie zmieniające (A. Ż.. „Zbiorowe prawo pracy. Komentarz”, WK 2016).

W komentarzach do art. 41 k.p. odnajdujemy stanowiska zgodnie z którym, powołany przepis nie ma zastosowania w razie ogłoszenia upadłości, otwarcia postępowania sanacyjnego (art. 300 pr. restr.) lub likwidacji pracodawcy (art. 41¹ k.p.). W odniesieniu do wypowiedzeń na podstawie art. 1 ust. 1 u.z.r.s.p. stosowanie art. 41 k.p. jest ograniczone. Wypowiedzenie jest niedopuszczalne w czasie urlopu trwającego krócej niż 3 miesiące, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednakże w sytuacjach, o których mowa w art. 41, pracodawca może, jeżeli zachodzi taka konieczność, wypowiedzieć pracownikom warunki pracy i płacy. Mają oni wówczas prawo do dodatku wyrównawczego przez 6 miesięcy - art. 5 ust. 3, 4 i 6 u.z.r.s.p. (Kazimierz Jaśkowski, Komentarz

aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks prac. LEX/el., 2018). Przywołane przepisy jak również stanowiska doktryny, które Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela, pozwalają na konkluzję, iż pozwana w okresie usprawiedliwionej nieobecności powódki spowodowanej niezdolnością do pracy, w warunkach prowadzonego postępowania restrukturyzacyjnego, była upoważniona do złożenia powódce oraz innym pracownikom, w tym również tym zatrudnionym w oddziale (...), rzeczzonego wypowiedzenia zmieniającego.

Mając powyższe rozważania na uwadze, w ocenie Sądu pozwana działając przez upoważnionego pełnomocnika, dokonała zgodnego z przepisami (konkretnego, rzeczywistego, prawdziwego wraz z określeniem okresu wypowiedzenia, z upoważnieniem do jego złożenia w czasie usprawiedliwionej nieobecności spowodowanej niezdolnością do pracy) wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. W konsekwencji, Sąd na podstawie art. 5 ust. 4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2016.1474), powództwo oddalił o czym orzeczono w punkcie 1 wyroku.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku nie obciążając jednakże strony powodowej kosztami procesu opierając swoje rozstrzygnięcie w tym zakresie na zasadzie słuszności wyrażonej w art. 102 kpc. Zgodnie z przywołanym przepisem w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Mając na względzie całokształt sprawy, okoliczność, iż powódka wytoczyła powództwo w przekonaniu swoich racji (zwłaszcza mając na względzie otrzymanie przedmiotowego oświadczenia w okresie pozostawiania na zwolnieniu lekarskim), które nie były w ocenie Sądu zasadne z powodów wskazanych wyżej, swoiste „karanie” powódki koniecznością uiszczenia na rzecz pozwanego kosztów procesu w takiej sytuacji byłoby rażąco sprzeczne z poczuciem sprawiedliwości i zasadami współżycia społecznego.

O kosztach sądowych orzeczono natomiast w punkcie 3 wyroku mając na uwadze fakt, że powódka jako pracownik jest z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych; Dz. U. z 2010 r. Nr 90 poz. 594 tekst jedn. z zm.), a powództwo zostało w całości oddalone. Zatem w przedmiotowej sprawie brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron kosztami sądowymi, które w tej sytuacji poniesie Skarb Państwa (na podstawie stosowanego a contrario art. 113 ust. 1 -3 oraz art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

SSR Piotr Pawlak