

Sygnatura akt IV P 81/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Żary, dnia 14 września 2016 r.

Sąd Rejonowy w Żarach IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Arkadiusz Pintał

Ławnicy: Małgorzata Baran, Joanna Issel

Protokolant: st. sekr. sąd. Katarzyna Oliwa

po rozpoznaniu w dniu 31-08-2016 r. w Żarach

sprawy z powództwa K. K. (1)

przeciwko Ośrodkowi dla Dzieci z Wadami (...) w Ż.

o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

I. oddała powództwo w zakresie odwołania powoda od wypowiedzenia umowy o pracę;

II. wyłączyła do odrębnego rozpoznania powództwo w zakresie żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;

III. przyznaje od Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Żarach na rzecz adwokata A. K. kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych plus vat tytułem wynagrodzenia za pełnienie obowiązków pełnomocnika z urzędu;

IV. nie obciąża powoda kosztami postępowania.

Sygn. akt IVP 81/15

UZASADNIENIE

K. K. (2) wniósł przeciwko Ośrodkowi dla Dzieci z Wadami (...) w Ż. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę „o którym pracodawca poinformował (powoda) w dniu 2 lipca 2015r.”, wnosząc o przywrócenie do pracy na dotychczasowym stanowisku. Wniósł również o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych „zgodnie z wyliczeniem Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 15 stycznia 2015r.” oraz kosztów postępowania. Wskazał, że z ostrożności procesowej wnosi o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od dokonanego wypowiedzenia.

W uzasadnieniu wskazał, że od 15 czerwca 2015r. przebywa na zwolnieniu lekarskim. W dniu 2 lipca 2015r. był w zakładzie pracy celem „załatwienia formalności w sekretariacie” i otrzymał świadectwo pracy datowane na dzień 30.06.2015r. oraz pismo Dyrektora zakładu z 30 czerwca 2015r. informujące o przyznaniu odprawy pieniężnej za 3 miesiące. Nie otrzymał jednak dokumentu wypowiedzenia, ani pouczenia o możliwości odwołania się od niego. Dopiero od prawnika z organizacji pozarządowej dowiedział się co wynika z otrzymanych dokumentów i o możliwości odwołania się od decyzji pracodawcy. Wskazał, że nie jest dopuszczalne wypowiedzenie umowy o pracę w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika, jeśli nie upłynął jeszcze okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracodawca nie mógł zatem wypowiedzieć powodowi umowy o pracę, skoro powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Wskazał ponadto, że umowę pracodawca wypowiedział ponieważ powód domagał się respektowania jego praw jako osoby niepełnosprawnej, przy czym niepełnosprawność była spowodowana

wypadkiem przy pracy z 2009r. Pracodawca miał również do powoda pretensje o spowodowanie kontroli Państwowej Inspekcji Pracy u pozwanego. Powodowi w związku z jego niepełnosprawnością przysługiwał skrócony wymiar czasu pracy, czego pracodawca nie respektował, w związku z czym powód pracował „w nadgodzinach” za które nie otrzymał wynagrodzenia.

W odpowiedzi pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, że powód wniósł odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę po upływie terminu wskazanego w art. 264§1 k.p., ponieważ bieg tego terminu rozpoczął się 27 marca 2015r., kiedy powodowi skutecznie złożono oświadczenie o wypowiedzeniu. Jednocześnie brak jest przesłanek do przywrócenia powodowi tego terminu wyłącznie w oparciu o jego twierdzenia. W dniu 27.03.2015r. pozwany złożył powodowi pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, wskazując w nim okres wypowiedzenia, przyczynę uzasadniającą decyzje pracodawcy i pouczenie o terminie i sposobie wniesienia odwołania. Powód przeczytał oświadczenie pozwanego, po czym odmówił przyjęcia go i podpisania, wskazując, że odbierze je w poniedziałek 30 marca 2015r., czego jednak nie uczynił. Informację o zamiarze późniejszego odbioru oświadczenia przekazał również E. D. – kierownikowi administracyjno – gospodarczemu, po wyjściu z gabinetu dyrektora pozwanego. W okresie wypowiedzenia powodowi udzielono urlopu wypoczynkowego i dodatkowego od 3 czerwca 2015r. do 30 czerwca 2015r. Powód podpisał kartę urlopową. Przyczyny wskazana w wypowiedzeniu jest konkretna i rzeczywista i uzasadnia rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem. W wyniku reorganizacji u pozwanego w zajmowanym budynku zbędne stało się zatrudnianie pozwanego na zajmowanym stanowisku. Bezpodstawne są twierdzenia powoda o pozostawaniu w dniu wręczenia mu wypowiedzenia na zwolnieniu lekarskim. Bezzasadne jest również żądanie wypłacenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a z ostrożności procesowej pozwany podniósł zarzut przedawnienia tego roszczenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony u pozwanego od 2 lutego 1982r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony ostatnio na stanowisku dozorca nocnego, w pełnym zakresie czasu pracy

/niesporne, a nadto dowód: zakres obowiązków – k. 65 akt/

Powód był w okresie ostatnich lat jedynym pracownikiem pozwanego zatrudnionym na stanowisku dozorca nocnego. Poza obowiązkami wynikającymi z zakresu czynności, wykonywał również inne czynności – palacza, czynności porządkowe. Stopniowo - od 2008r. u pozwanego montowany był monitoring.

/niesporne, a nadto dowód:

zeznania przedstawiciela pozwanego – k. 174 – 175 akt;

częściowo zeznania powoda – k. 155- 157 akt;

zeznania świadków:

E. D. – k. akt;

D. M. – k. 125-126 akt;

zakres obowiązków – k. 65 akt;

W piątek - 27 marca 2015r. powód został wezwany do gabinetu dyrektora pozwanego, od którego otrzymał pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał: „likwidację stanowiska pracy”. Oświadczenie pracodawcy zawierało pouczenie o trybie i terminie odwołania się od decyzji pracodawcy. Powód po zapoznaniu się z pismem odmówił jego przyjęcia i wyszedł zapowiadając „powrót do tematu” w poniedziałek 30 marca 2015r. Przedstawiciel pozwanego opatrzył oświadczenie

adnotacją o odmowie powoda podpisania oświadczenia. Powód nie zgłosił się w zapowiadany terminie po odbiór oświadczenia.

/dowód: zeznania przedstawiciela pozwanego – k. 174 – 175 akt;

częściowo zeznania powoda – k. k. 155- 157 akt;

zeznania świadków:

E. D. – k.153 – 154 akt;

D. M. – k.125-126 akt;

oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 22 akt;

W dniu 25 maja 2015r. powód podpisał kartę urlopową, na której pracodawca wskazał, że urlopu udziela na podstawie art. 155¹ k.p. i 167¹ k.p. w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Powód miał świadomość, że jest w okresie wypowiedzenia. W okresie pomiędzy 15 czerwca 2015r. a 23 czerwca 2015r. powód dodatkowo uzyskał informację o 7-dniowym terminie wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

/dowód: zeznania przedstawiciela pozwanego – k. 174 – 175 akt;

częściowo zeznania powoda – k. k. 155- 157 akt;

zeznania świadków:

E. D. – k.153 – 154 akt;

D. M. – k.125-126 akt;

kopia karty urlopowej – k. 23 akt/.

W dniu 1 lipca 2015r. powód stawił się u pracodawcy i otrzymał decyzję pracodawcy o przyznaniu odprawy pieniężnej oraz świadectwo pracy – oba dokumenty datowane na 30.06.2015r. W dniu 8 lipca 2015r. powód złożył odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę.

/dowód: zeznania powoda – k. 155-157 akt;

świadectwo pracy – k. 10 akt;

decyzja pracodawcy – k. 6 akt/

Pozwany zmienił zapisy regulaminu wynagradzania, eliminując stanowisko dozorczy nocnego w styczniu 2016r. Po zwolnieniu powoda, do czasu orzekania nie zatrudnił w jego miejsce innego pracownika

/dowód: zeznania przedstawiciela pozwanego – k. 174 – 175 akt;

zeznania świadków:

E. D. – k.153 – 154 akt;

D. M. – k.125 - 126 akt;

kopia zarządzenia - k. 143 akt/

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo w zakresie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę nie zasługiwało na uwzględnienie

Niesporny był fakt zatrudniania powoda przez pozwanego na podstawie umowy o pracę. Sporne było, czy powód otrzymał od pozwanego w dniu 27 marca 2015r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, wraz ze stosownym pouczeniem o możliwości wniesienia odwołania do sądu pracy, czy w związku z tym dotrzymał terminu wskazanego w art. 264§1 k.p., a jeżeli nie to czy zasadny jest wniosek powoda o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania, a także, czy podana przez pozwanego przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest prawdziwa i konkretna, uzasadniając wypowiedzenie.

Sporne było również, czy pozwany wypłacił powodowi należne wynagrodzenie za pracę ponad obowiązujący powoda wymiar – w związku z jego niepełnosprawnością.

Sąd dokonując ustalenia stanu faktycznego kierował się brzmieniem przepisu art. 6 k.c. określającym rozkład ciężaru dowodowego w procesie cywilnym. Zgodnie z treścią wskazanego przepisu, ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Co prawda, obowiązujące przepisy (art. 232 k.p.c.) dają Sądowi możliwość powoływania dowodów z urzędu, jednakże niekwestionowane obecnie jest, że wobec naczelnej zasady kontrydiktoryjności procesu cywilnego, Sąd powinien korzystać z takiego uprawnienia jedynie wyjątkowo (por: wyrok SN z 15.07.1999r. sygn. akt 425/99 w: LEX nr 83805), wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 29.12.2003r. sygn. akt I ACa 1457/03 w: OSA 2005/3/12). Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Poznaniu (wyrok z 28.03.2007r. sygn. akt I ACa 99/07 w: LEX nr 370511) przepis art. 232 zd. 2 k.p.c. dopuszcza możliwość przeprowadzenia przez sąd dowodu nie wskazanego przez stronę, jednakże nie oznacza to obowiązku dopuszczenia takiego dowodu. Podobnie w wyroku z 16.06.2005r. (sygn. akt I ACa 1927/04, w: LEX nr 175170) Sąd Apelacyjny w Poznaniu wskazał, iż z przepisu art. 232 k.p.c. jednoznacznie wynika, że obowiązek wskazania dowodów obciąża stronę i w związku z tym nie jest rzeczą sądu wyszukiwanie dowodów w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron.

Sąd zatem, mając na uwadze, iż obie strony były reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników, a jedną z podstawowych zasad procesu cywilnego jest zasada kontrydiktoryjności postępowania, oparł się na dowodach zawnioskowanych przez strony, nie zastępując inicjatywy dowodowej stron swoją własną.

Zeznania powoda były w części niespójne i wewnętrznie sprzeczne. Powód wskazywał, że w dniu 27 marca 2015r. w czasie spotkania z dyrektorem pozwanego, usłyszał jedynie od niego, że ma przygotowane wypowiedzenie, ale go nie widział, a dyrektor zgodził się na „odłożenie sprawy”. Wskazywał również początkowo, że otrzymując w maju 2015r. urlop wypoczynkowy, nie wiedział, że urlop ten został mu udzielony w związku wypowiedzeniem umowy o pracę /k. 156 akt/. Następnie przyznał jednak, że wiedział już wtedy, iż jest „na wypowiedzeniu”, a dyrektor wskazał mu, że rozstają się z końcem czerwca /k.156v akt/. Również słuchany informacyjnie powód wskazywał, że otrzymał w dniu 27 marca 2015r. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, ale nie zapoznał się z jego treścią. Nie wskazywał wówczas, aby dyrektor pozwanego zgodził się na „odłożenie sprawy”. Co więcej potwierdził, że „podpisze ten dokument następnego dnia” /k. 28v akt/. Sąd wobec powyższego dał wiarę jedynie tym zeznaniom powoda w których wskazał, że w dniu 27 marca 2015r. otrzymał oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, nie podpisał jego odbioru, wiedział w okresie urlopu udzielonego mu w maju 2015r., iż znajduje się w okresie wypowiedzenia i miał świadomość (co najmniej od drugiej dekady czerwca 2015r., w jakim czasie i w jaki sposób można odwołać się od wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd dał również wiarę zeznaniom powoda odnośnie zakresu wykonywanych przez niego czynności. Sąd nie dał powodowi wiary, co do braku jego wiedzy o wypowiedzeniu umowy o pracę w dniu 27 marca 2015r. i zgody przedstawiciela pozwanego w tym dniu na „odłożenie sprawy”.

Sąd dał wiarę zeznaniom przedstawiciela pozwanego oraz przesłuchanych świadków, nie znajdując podstaw do zakwestionowania ich prawdziwości. Zarówno przedstawiciel pozwanego, jak i ww. świadkowie zeznawali zgodnie, a ich zeznania znalazły potwierdzenie w złożonych przez pozwanego dokumentach (oświadczenie

Podstawą prawną rozstrzygnięcia w przedmiotowej były przepisy 264§1 k.p., art. 30§1 pkt 2 k.p., art. 30 §3i§4 k.p. informacje o jednostce

Zgodnie z art. 30§1 pkt 2 oraz §3 i §4 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie a 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. Zgodnie z art. 32§1 pkt 3 k.p. każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nie określony.

Należy wskazać, iż co do zasady Sąd rozpoznający ocenia zasadność wypowiedzenia tylko w granicach przyczyn w nim wskazanych. Brak wskazania przyczyn, czy ich zbytnia ogólnikowość powoduje zatem negatywne konsekwencje dla pracodawcy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 19 kwietnia 2010r w sprawie sygn. akt II PK 306/09 : „Wynikający

z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach (...)”. Również z wyroku z 12.07.2010r. w sprawie II PK 305/11 (publ. w M.P.Pr. (...) -540) Sąd najwyższy wskazał, że „Naruszenie art. 30 § 4 KP następuje wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna”.

Pracodawca w złożonym powodowi oświadczeniu wskazał, jako podstawę swojej „likwidację stanowiska pracy”.

Sformułowanie zastosowane przez pozwanego było lapidarne, jednak nie ulega wątpliwości, że powód rozumiał jego treść. Widział również, że jest jedynym pracownikiem pozwanego zatrudnionym na stanowisku dozorca nocnego.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12.04.1997r. w sprawie (...) (w: OSNP 1998/20/598): „przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę”.

Nie ulega wątpliwości, że podana przyczyna była prawdziwa. Nie dotyczyła również pracownika, a pracodawcy. Należy wskazać, że Sąd oceniając decyzję pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę z powodów nie dotyczących pracowników, nie ocenia zasadności ekonomicznej

i gospodarczej podjętej decyzji o likwidacji stanowiska pracy, a jedynie czy faktycznie doszło do likwidacji wskazanego stanowiska pracy i czy pracodawca zastosował obiektywne i niedyskryminujące kryteria doboru pracownika do zwolnienia.

W przedmiotowej sprawie nie ulega wątpliwości, że do likwidacji stanowiska pracy „dozorcy nocnego” faktycznie u pozwanego doszło. W miejsce powoda, pozwany nie zatrudnił do momentu orzekania innej osoby. Nie ulega również wątpliwości, że powód jako jedyny z zatrudnionych u pozwanego pracowników obsługi, był zatrudniony na stanowisku „dozorca nocny”. Nie zmienia tego faktu okoliczność, iż poza swoimi podstawowymi obowiązkami wykonywał stale, bądź okresowo jeszcze inne czynności. Tym samym pozwany pracodawca nie miał obowiązku dokonywania wyboru pracowników do zwolnienia w związku z likwidacją stanowiska „dozorca nocny” – jedynym pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku był powód.

Jednocześnie, a wręcz przede wszystkim powód złożył odwołanie po terminie ustawowym wskazanym w art. 264§1 k.p., zgodnie z którym odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

Nie ulega wątpliwości, zarówno w świetle zeznań samego powoda, jak i przedstawiciela pozwanego i przesłuchanych świadków, że powód otrzymał w dniu 27 marca 2015r. pisemne oświadczenie pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu

umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Nie ulega wątpliwości, że oświadczenie pracodawcy zawierało również pouczenie o sposobie i terminie wniesienia odwołania od wypowiedzenia. Tym samym termin do wniesienia odwołania od ww. wypowiedzenia minął powodowi z dniem 3 kwietnia 2015r. Tymczasem powód złożył odwołanie w dniu 8 lipca 2015r.

Zgodnie z art. 265 §1-2 informacje o jednostce

orzeczenia sądów

tezy z piśmiennictwa

pisma urzędowe

projekty ustaw

komentarze

monografie

wzory i zestawienia

procedury

k.p. jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy

- w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (§2).

W ocenie Sądu nie było podstaw do przywrócenia powodowi terminu do wniesienia odwołania.

Jak wskazał Sąd Najwyższy, m.in. w wyroku z 25.02.2016r. w sprawie II PK 365/14: „Przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest tylko przy spełnieniu jednej, ale za to koniecznej przesłanki, a mianowicie braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. O istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy”.

W ocenie Sądu nie można przyjąć, iż powód nie ponosi winy za niedotrzymanie terminu wskazanego a art. 264§1 k.p. Pozwany przedłożył powodowi pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu, zawierające stosowne pouczenie. Okoliczność, że powód nie zapoznał się z treścią pouczenia, nie zwalnia go z obowiązku stosowania się do obowiązujących przepisów.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 18.04.2011r. w sygn. akt III PK 56/10: „pracownik, który bez usprawiedliwionych przyczyn odmówił przyjęcia pisma wypowiadającego mu umowę o pracę, zgodnie z wymogami Kodeksu pracy, nie może domagać się przywrócenia terminu do wniesienia odwołania do sądu pracy ani powołać się na to, że pracodawca nie poinformował go o możliwości, terminie i trybie odwołania.”

Skoro powód, jak twierdzi, nie zapoznał się z treścią oświadczenia pracodawcy, odmówił przyjęcia ww. oświadczenia, a następnie – pomimo złożonych deklaracji – nie zgłosił się po jego odbiór, nie może twierdzić, że nie dochował terminu do wniesienia odwołania bez swojej winy.

Ponadto, powód nie dotrzymał składając pozew terminu wskazanego w art. 265§1 k.p. Jak sam zeznał, wiedział, że znajduje się w okresie wypowiedzenia (a zatem miał świadomość o dokonanym wypowiedzeniu) w momencie udzielania mu w maju 2015r. urlopu. W dalszym ciągu swoich zeznań wskazał, że „umawiał się” z prawnikiem na 7-8 lipca 2015r. „dwa – trzy tygodnie wcześniej”, a w trakcie tego umawiania się dowiedział się od ww. prawnika, że „przysługuje mu odwołanie w terminie 7 dni”. Tym samym, co najmniej 23-24 czerwca 2015r. powód wiedział o wypowiedzeniu i terminie wniesienia ewentualnego odwołania. Nie uczynił jednak tego w terminie 7 dni - czyli do 1-2 lipca 2015r., lecz kolejny tydzień później. Tym samym nawet przy przyjęciu – niezasadnym w ocenie Sądu orzekającego – że powód w dniu 27 marca 2015r. nie otrzymał oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę do zapoznania się i nie wiedział w jaki sposób może złożyć odwołanie, to i tak swoim zachowaniem naruszył terminy wskazane w art. 265§1 k.p.

Wobec powyższego Sąd orzekł, jak w punkcie I wyroku.

W punkcie II wyroku, Sąd wyłączył żądanie powoda zasądzenia od pozwanego na jego rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do odrębnego rozpoznania, uznając, iż postępowanie dowodowe wymaga w tym zakresie uzupełnienia.

W punkcie III Sąd orzekł na podstawie §15 w zw. z §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804), zgodnie z którymi stawka minimalna wynosi w sprawie z zakresu prawa pracy o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne (...) 360 złotych. Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego stawka ta znajduje zastosowanie niezależnie od tego, czy pracownik wnosi o przywrócenie do pracy czy też o odszkodowania..

Odnośnie kosztów postępowania, Sąd orzekł w oparciu o przepisy art. 102 k.p.c., zgodnie z którymi w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

W ocenie Sądu w okolicznościach przedmiotowej sprawy uzasadnione było nieobciążanie powoda kosztami postępowania, pomimo przegrania przez niego sprawy odnośnie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Biorąc pod uwagę szczególnie charakter sprawy oraz sytuację osobistą powoda, Sąd uznał za uzasadnione nieobciążanie go kosztami postępowania.

.