

(...)

UZASADNIENIE

Powód S. S. (1), pozwem wniesionym w dniu 24 października 2017 r., sprecyzowanym następnie w ramach pisma procesowego z dnia 24 listopada 2017 r., wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanej (...) S.A. w G. odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości 22.500 zł.

Uzasadniając swoje żądanie powód podał, że oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu mu umowy o pracę jest niekonkretne i niejasne.

Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania według norm prawem przepisanych. Podniosła, że konkretność przyczyny nie polega na opisanu jej w sposób szczegółowy, a jej oceny dokonuje się z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Odnosząc się do merytorycznej treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę pozwana spółka wskazała, powołując się w tej mierze na orzecznictwo sądowe, iż długotrwałe nieobecności pracownika w pracy stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska procesowe.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

S. S. (1) był zatrudniony w (...) S.A. z siedzibą w G. (i jego poprzedniku prawnym - (...) S.A.) w okresie od 1 sierpnia 1999 r., w tym od dnia 1 listopada 1999 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

(...) S.A. powstała z dniem 4 stycznia 2016 r. w wyniku połączenia sześciu spółek działających do tej pory niezależnie, tj. (...) sp. z o.o. w G., Centrum (...) S.A. w Ł., Przedsiębiorstwa (...) S.A. w B., Zakładu Usług (...) sp. z o.o. w G., (...) sp. z o.o. w W. oraz (...) S.A. w S..

Niesporne;

S. S. (1) był zatrudniony na stanowisku lidera zespołu w Zespole (...). Do jego obowiązków należało m.in. przewodzenie, organizowanie, zarządzanie i odpowiedzialność za wynik prac Zespołu (...), zmierzających do efektywnego realizowania zadań stawianych przed Zespołem, to jest głównie: zapewnienia ciągłości działania systemów biznesowych obszaru, zapewniania bezpieczeństwa i wydajności świadczonych usług, obsługi alokacji dla potrzeb innych obszarów biznesowych, wsparcia wewnętrznego wybranych jednostek, obsługi serwisdesk, monitoringu działania systemów, lokalizowania i usuwania awarii i anomalii, działania prewencyjnego zmierzającego do zwiększenia stabilności i wydajności systemów, wprowadzenia automatyzacji zwiększającej efektywność działań obszaru, tworzenia, wdrażania i stałego udoskonalanie planów ciągłości działań, obsługi operatorskiej infrastruktury data center, uruchamiania i konfiguracji infrastruktury sprzętowej dla klientów, kontaktu z klientami w celu rozwiązywania problemów technicznych, raportowania jakości utrzymania systemów. Przełożonym S. S. (1) był P. O..

Niesporne, a nadto dowód: zakres obowiązków z dnia 26 kwietnia 2013 r. – k. 70 cz. B akt osobowych;

Po ww. połączeniu spółek, tj. od stycznia 2016 r. S. S. (1) był zatrudniony w wewnętrznej jednostce organizacyjnej pod nazwą (...) Centrum (...) i kierował zespołem inżynierów. Jednostka ta obejmowała trzy odrębne lokalizacje, tj. trzy centra przetwarzania danych: dwa w S., jedno w Ł. oraz jedno w B.. S. S. (1) wykonywał swoje obowiązki w S. zajmując stanowisko lidera zespołu. Analogiczne zespoły funkcjonowały w B. i Ł., a na czele każdego z nich stał lider. W skład każdego zespołu wchodziły kompetencje w zakresie utrzymania infrastruktury, systemów i sieci i każdy lider zespołu zarządzał wszystkimi kompetencjami w ramach swoich zespołów.

Do obowiązków S. S. (1) należała m.in. organizacja pracy (z samego rana omawiał z inżynierami tematy do zrealizowania), w przypadku kumulacji zgłoszeń S. S. (1) decydował, jakie zadania winny być wykonane w pierwszej

kolejności, a jakie mogą jeszcze poczekać. Ponadto S. S. (1) prowadził dokumentację w zakresie ewidencji czasu pracy, którą przedkładał do kadr, służył wsparciem pracownikom (prowadził konsylia techniczne, ustalał, jakie potencjalnie problemy mogą zaistnieć przy realizacji zleceń), w newralgicznych sytuacjach reprezentował zespół przed klientem, dbał o aktualność dokumentacji systemów i o jej dostępność dla pracowników zespołu oraz dla klientów. S. S. (1) zajmował się także doskonaleniem procesu funkcjonowania zespołu utrzymania systemów, które miały na celu zautomatyzowanie jak największej ilości czynności, np. automatyczne wysyłanie raportów, czy powiadamianie o nieprawidłowościach. Realizował procesy rozwojowe, tj. tworzył nowe produkty, nowe usługi oraz wdrażał nowe systemy

Od 1 maja 2016 r. rolę dyrektora Pionu Centrum Przetwarzania Danych przejął od P. O. M. L. (1).

Dowód: zeznania świadka Z. S. (1) – k. 106-108, zeznania świadka M. L. (1) – k. 109-111, zeznania świadka Z. S. (2) – k. 131-135, zeznania powoda – k. 136-138;

W okresie od 4 stycznia 2016 r. do 30 września 2017 r. S. S. (1) korzystał ze zwolnień lekarskich przez 349 dni, a z urlopu wypoczynkowego przez 40 dni.

Nieobecności spowodowane chorobą miały miejsce w następujących okresach: 04.01.-08.01.2016 r., 13.02.-26.02.2016 r., 18.04.-02.10.2016 r., 12.12.- 14.12.2016 r., 12.01.-13.01.2017 r., 27.04.-30.09.2017 r. Wszystkie zwolnienia były wystawiane przez lekarza psychiatrę.

Dowód: lista nieobecności – k. 67, zestawienie nieobecności – 68, zeznania powoda – k. 136-138;

W lipcu 2016 r. w Pionie Centrum Przetwarzania Danych doszło do zmian w strukturze organizacyjnej. Wyodrębnione zostały m.in. – w miejsce ww. zespołów z trzech lokalizacji: D. Utrzymania Infrastruktury i D. Utrzymania (...) zarządzany przez dyrektora działu Z. S. (2), który składał się z 2 zespołów: Zespołu (...). Zmiana polegała na tym, że ośrodki ze S., B. i Ł. zostały połączone na poziomie kompetencyjnym, a nie lokalizacyjnym.

W skład Zespołu (...) weszli pracownicy ze S. oraz z B. i Ł., którzy dotychczas w ramach ww. poszczególnych lokalizacji posiadali kompetencje do zarządzania systemem. W skład Zespołu (...) weszła część osób dotychczas podległych S. S. (1), a nowym zespołem kierował P. R..

S. S. (1) po powrocie ze zwolnienia lekarskiego miał objąć stanowisko menadżera zespołu systemowego, Z. S. (1) p.o. menadżera zespołu systemowego. Poza tym do Zespołu (...) przypisanych zostało 5 innych pracowników. Decyzję o tym, by ww. stanowisko menadżera zespołu systemowego powierzyć S. S. (1) podjął M. L. (1) mając na uwadze jego dotychczasowe zawodowe doświadczenie.

Dowód: korespondencja e-mailowa wraz z załącznikami w postaci Załącznika nr 1 do Regulaminu Organizacyjnego, struktury organizacyjnej i pracowniczej (...) po zmianach – k. 70-74, zeznania świadka Z. S. (1) – k. 106-108, zeznania świadka M. L. (1) – k. 109-111, zeznania świadka Z. S. (2) – k. 131-135, zeznania powoda – k. 136-138;

Po powrocie S. S. (1) z pierwszego długiego zwolnienia lekarskiego w dniu 12 października 2016 r. (ciągłe zwolnienie trwało od 18 kwietnia do 2 października 2016 r., a następnie S. S. (1) wykorzystywał zaległy urlop wypoczynkowy) doszło do spotkania między nim a M. L. (1), który zapewnił go, że będzie zajmował stanowisko lidera nowego zespołu systemowego. Ustalono, iż będzie to miało miejsce w styczniu 2017 r. po zapoznaniu się przez S. S. (1) ze specyfiką zespołów w B. i Ł. oraz systemów w tych zespołach. S. S. (1) wyrażał wolę objęcia tego stanowiska. Faktycznie zaczął zajmować się systemami w trzech lokalizacjach.

Dowód: korespondencja e-mailowa wraz z załącznikiem – k. 76-77, zeznania M. L. (1) – k. 109-111, zeznania świadka Z. S. (1) – k. 106-108, zeznania świadka Z. S. (2) – k. 131-135, zeznania powoda – k. 136-138;

Na przełomie stycznia i lutego 2017 r. M. L. (1) poinformował S. S. (1), iż jego zapoznanie się z nową strukturą i zakresem obowiązków uległo pozytywnemu zakończeniu. Rozpoczęła się procedura ustalania dokładanego pisemnego

zakresu obowiązków. W dniu 6 lutego 2017 r. za pośrednictwem poczty elektronicznej przesłano S. S. (1) zakres obowiązków na stanowisku Kierownika Zespołu Systemowego. Zakres ten nie różnił się od obowiązków wskazanych w zakresie obowiązków z dnia 26 kwietnia 2013 r., z wyjątkiem osoby przełożonego, którym został Z. S. (2). S. S. (1) zarzucił Z. S. (2), że jego nowy zakres obowiązków to przekopiowane dotychczasowe obowiązki. Prosił o jego doprecyzowanie.

Już po 12 dniach pracy w październiku 2016 r. S. S. (1) korzystał ze zwolnienia lekarskiego w związku z chorobą dziecka w okresie od 24 do 27 października 2016 r. Następnie przebywał na urlopie wypoczynkowym od 19 do 27 listopada 2016 r. Z dwudniowych zwolnień lekarskich korzystał w grudniu 2016 r. i w styczniu 2016 r. Ponadto w okresie od 22 grudnia 2016 r. do 19 kwietnia wykorzystał 26 dni urlopu, a od 27 kwietnia 2017 r. do 30 września 2017 r. przebywał na drugim ciągłym zwolnieniu lekarskim.

Dowód: korespondencja e-mailowa wraz z załącznikiem – k. 81-87, zeznania świadka Z. S. (2) – k. 131-135, zeznania powoda – k. 136-138, lista nieobecności – k. 67, zestawienie nieobecności – 68;

Podczas nieobecności S. S. (1) obowiązki menadżera zespołu systemowego pełnił starszy inżynier systemowy Z. S. (1). Podczas zastępowania S. S. (1) Z. S. (1) wykonywał przede wszystkim swoje obowiązki, a obowiązki S. S. (1) w minimalnym zakresie, mniej więcej po godzinie raz na dwa dni. Zespół działał na zasadzie „na przetrwanie”. Podczas drugiej długiej nieobecności S. S. (1) w pracy, tj. od 27 kwietnia do 30 września 2017 r. w zakresie inżynierskich obowiązków merytorycznych zastępował go Z. S. (1), a Z. S. (2) przejął obowiązki S. S. (1) związane z kontaktami z klientami oraz raportowaniem czasu pracy, przydziałem premii, akceptowaniem faktur. (...) obowiązki Z. S. (1) obciążały innych inżynierów. Podczas nieobecności S. S. (1) doskonalenie procesu funkcjonowania zespołu nie odbywało się w takim rozmiarze, w jakim zajmował się tym S. S. (1). Pracownicy zakładali, że po powrocie S. S. (1) do pracy zespół powróci do procesów doskonalenia. Nieobecność S. S. (1) miała wpływ na niższą skuteczność operacyjną zespołu. Między kwietniem a lipcem 2016 r. zespół (...) realizował wdrożenie usługi dla strategicznego klienta spółki, a dla właściwej realizacji tego procesu niezbędna była kadra w pełnym składzie. Mimo nieobecności S. S. (1) usługa została wdrożona, ale z trzymiesięcznym opóźnieniem. Z uwagi na nieobecność S. S. (1) istniało realne ryzyko, że w razie awarii systemów spółka nie będzie w stanie usunąć jej w określonych terminach, czym narazi się na odpowiedzialność finansową. W razie awarii Z. S. (1), który zastępował S. S. (1) w zakresie prac merytorycznych, nie byłby w stanie koordynować prac wszystkich inżynierów i jednocześnie prowadzić działań naprawczych. W styczniu 2017 r., w związku z trwającym półrocznym audytem dotyczącym oceny prawidłowości dzierżawy przez spółkę oprogramowania od firmy (...), co wymagało wykonania szeregu czynności analitycznych, S. S. (1) miał zebrać w ramach arkusza kalkulacyjnego konkretne informacje dla audytora. W dniu, w którym miał to zrobić, zadzwonił do Z. S. (3) i powiedział, że nie przyjdzie do pracy, bo jest przeziębiony. Zadanie to zrealizowali ostatecznie Z. S. (1) i A. G..

Z. S. (1) pracował co do zasady 8 godzin dziennie. Ewentualna praca w godzinach nadliczbowych nie miała związku z zastępowaniem S. S. (1). Również zastępowanie S. S. (1) przez Z. S. (2) nie skutkowało jego pracą w godzinach nadliczbowych.

W trakcie pierwszego długiego zwolnienia lekarskiego M. L. (1) kilkakrotnie dzwonił do Z. S. (4). S. S. (1) przekazywał, iż nie wie, jak długo będzie przebywał na zwolnieniu lekarskim. Zdarzało się również, że nie odbierał telefonu i nie oddzwaniał. Sugerował, że kontakt z pracodawcą nie jest dla niego komfortowy. Podczas drugiego długiego zwolnienia lekarskiego S. S. (1) zadzwonił do M. L. (1) i poinformował, że nie wie, jak długo będzie na zwolnieniu lekarskim i że nie czuje się dobrze w pracy, która jest dla niego obciążeniem.

Dowód: zeznania świadka Z. S. (1) – k. 106-108, zeznania M. L. (1) – k. 109-111, zeznania świadka Z. S. (2) – k. 131-135, częściowo zeznania powoda – k. 136-138;

Po powrocie S. S. (1) do pracy w dniu 3 października 2017 r. M. L. (1) w obecności pracownika działu kadr – M. M. wręczył mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wypowiedzenie zostało odczytane, a M. L. (1) wskazał,

że nie może kontynuować współpracy z S. S. (1) ze względu na ryzyko związane z kontynuacją procesu utrzymania w dotychczasowym trybie.

W oświadczeniu tym wskazano, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę są częste i długotrwałe absencje oraz że w okresie od stycznia 2016 r. do chwili składania oświadczenia niezdolność S. S. (1) do pracy spowodowana chorobą wynosiła ponad 340 dni, co powodowało – z uwagi na zajmowane przez S. S. (1) – niekorzystne dla pracodawcy skutki – dezorganizowało pracę i stwarzało konieczność zapewnienia kompetentnego zastępstwa.

Po zapoznaniu się z treścią oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę S. S. (1) poprosił o umożliwienie mu kontaktu z prawnikiem. Po rozmowie z prawnikiem wskazał, że oczekiwałby dłuższego 6-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Nie mówił, że nie rozumie treści wypowiedzenia. Zadzzwonił do swojej partnerki R. W. i poinformował, że został zwolniony. Nie rozmawiał z nią o przyczynach zwolnienia.

Dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę – k. 65, zeznania świadka M. L. (2) – k. 109-111, zeznania świadka R. W. – k. 135, zeznania powoda – k. 136-138;

Po wypowiedzeniu S. S. (1) umowy o pracę jego obowiązki w dalszym ciągu były wykonywane przez Z. S. (1) i Z. S. (2). Z. S. (1), by bardziej skupić się na obowiązkach S. S. (1), przekazał część swoich obowiązków starszego inżyniera nowo zatrudnionemu inżynierowi G. J.. Decyzję o rekrutacji na stanowisko inżynierskie podjął w lipcu 2017 r. przełożony S. S. (1) M. L. (1) uznając, iż spółka nie może ponosić dalszego ryzyka, że w razie wystąpienia awarii nie będzie dysponowała pełnymi zdolnościami naprawczymi. G. J. został zatrudniony we wrześniu 2017 r. Obecnie w zespole systemowym pracuje dwóch nowych inżynierów.

Dowód: zeznania świadka Z. S. (1) – k. 106-108, zeznania świadka M. L. (1) – k. 109-111;

Miesięczne wynagrodzenie S. S. (1) liczone według zasad jak ekwiwalent za urlop wynosi 9.186,24 zł brutto.

Niesporne, a nadto dowód: wyliczenie pracodawcy – k. 63;

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo oparte na treści przepisu art. 45 §1 kodeksu pracy okazało się niezasadne.

Poczynione powyżej ustalenia faktyczne Sąd oparł na dowodach z dokumentów szczegółowo wskazanych w pierwszej części uzasadnienia, których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron, a nadto zgodnych – w istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy zakresie – zeznaniach wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków, w znacznej mierze korespondujących również z zeznaniami powoda (o czym szerzej poniżej).

Zgodnie z art. 45 §1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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 niniejszej sprawie powód kwestionował konkretność przyczyny zawartej w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, ale również – co wprost wynika z jego zeznań – samą możliwość wypowiedzenia umowy o pracę długoletniemu dobremu pracownikowi, który po odzyskaniu zdrowia, jest zdolny do jej świadczenia.

Wynikający z treści art. 45 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia ma za zadanie chronić pracownika przed arbitralnością pracodawcy, stąd też oczywiste jest, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, aby należycie je uzasadniać, musi być konkretna i rzeczysta.

W ocenie Sądu redakcja oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę nie pozostawia wątpliwości w zakresie przyczyny zwolnienia powoda z pracy. Oświadczenie wprost odnosi się częstych i długotrwałych absencji (ponad 340 dni w okresie 21 miesięcy) i związanej z tym niekorzystnej dla pracodawcy dezorganizacji, stwarzającej konieczność

zapewnienia kompetentnego zastępstwa. Nieprzekonujące pozostają dla Sądu twierdzenia powoda, iż nie rozumiał treści wypowiedzenia. Treść wypowiedzenia pozostaje pod kątem językowym jednoznaczna, a Sąd nie podejrzewa, by z racji swojego wykształcenia i zawodowego doświadczenia, powód nie rozumiał – no co powoływał się w pozwie – co kryje się pod terminem „kompetentne zastępstwo”. Co więcej, jak wynika z zeznań powoda, zdawał on sobie sprawę, że podczas nieobecności w pracy zastępowali go Z. S. (1) i Z. S. (2), przy czym powód wprost potwierdził, że faktycznie wykonywali za niego te czynności, na które powoływał się w swoich zeznaniach (k. 137). Także z zeznań świadków, tj. wręczającego wypowiedzenie M. L. (1) oraz partnerki powoda R. W. nie wynika, by powód wskazywał, iż nie rozumie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy daje podstawy do przyjęcia, że liczne oraz długie (wyczerpujące niemal dwa pełne okresy zasiłkowe) zwolnienia lekarskie dezorganizowały pracę pozwanej spółki i stwarzały konieczność zastępowania powoda w jego obowiązkach. Oczywiście jest, że każda nieobecność pracownika w zakładzie pracy, czy to z uwagi na urlop wypoczynkowy, czy też chorobę pracownika powoduje konieczność wzmożonej pracy pozostałych pracowników, a na pracodawcę nakłada obowiązek odpowiedniego do warunków zorganizowania procesu pracy. Sam fakt nieobecności pracownika w pracy rzeczywiście nie stanowi zatem niejako automatycznie uzasadnionego powodu do rozwiązania umowy o pracę. Jak w każdej jednak sprawie, tak również i w tej decydujące znaczenie należy przypisać konkretnym okolicznościom poprzedzającym rozwiązanie stosunku pracy, w tym w szczególności częstotliwości i długości zwolnień lekarskich, rodzajowi zajmowanego stanowiska, zakresowi obowiązków i ich istotności dla prawidłowego funkcjonowania zakładu pracy. Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy nie sposób tracić z pola widzenia, iż powód był zatrudniony na kierowniczym stanowisku, a jego praca, jak sam zeznał, była również pracą koncepcyjną polegającą na tworzeniu nowych produktów, usług oraz wdrażaniu nowych systemów. Powód zarządzał także zespołem inżynierów, organizował ich pracę, służył im wsparciem, a w newralgicznych sytuacjach kontaktował się z klientami. Zakres obowiązków powoda był zatem ukształtowany w taki sposób, że nie mógł go zastąpić każdy inny pracownik jego zespołu. Podział obowiązków powoda na Z. S. (1) i Z. S. (5) skutkowało nałożeniem na nich dodatkowych zadań, a także - w przypadku Z. S. (1) - zwiększeniem obciążenia pracą pozostałych inżynierów zespołu, którzy przejęli na siebie część dotychczasowych zadań Z. S. (1) (finalnie, żeby Z. S. (1) mógł wykonywać w większym rozmiarze zadania powoda bez szkody dla zespołu, do zespołu systemowego przyjęto dwóch nowych pracowników). Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie, w tym przede wszystkim zgodne zeznania wszystkich przesłuchanych świadków, wskazują, iż nieobecność S. S. (1) miała wpływ na niższą skuteczność operacyjną zespołu, w tym wdrożenie usługi dla strategicznego klienta spółki z opóźnieniem. Podczas nieobecności S. S. (1) nie pracowano, w taki stopniu, w jakim on sam się tym zajmował, nad doskonaleniem procesu funkcjonowania zespołu, nad tworzeniem nowych produktów i usług oraz wdrażaniem nowych systemów – możliwości rozwojowe uległy zatem znacznemu ograniczeniu. Świadkowie podkreślali nadto istnienie realnego ryzyka braku możliwości usunięcia awarii w ustalonych terminach, co mogłoby skutkować odpowiedzialnością finansową spółki. Jak wynika z powyższego, nieobecność powoda w istocie dezorganizowała zwykły tok pracy, rodząc z jednej strony potrzebę zapewnienia zastępstwa i znaczne zwiększenie zakresu obowiązków dotychczasowych pracowników, a z drugiej strony ograniczając wprowadzanie nowych rozwiązań w zakresie systemów (świadek Z. S. (1) użył określenia, iż zespół działał na zasadzie „na przetrwanie”). Podkreślenia wymaga przy tym, iż po pierwszym długotrwałym zwolnieniu lekarskim powód miał objąć stanowisko kierownika zespołu systemowego i jak sam zeznał rozpoczął już kierowanie tym zespołem zapoznając się jednocześnie ze specyfiką wcześniej istniejących odrębnych zespołów w Ł. i B.. Kolejna choroba uniemożliwiła mu jednak kontynuowanie tych działań, a spółkę doprowadziła do konieczności zatrudnienia dwóch nowych inżynierów do zespołu systemowego, którzy odciążyli Z. S. (1) w jego dotychczasowych obowiązkach, co umożliwiło mu przejęcie pełnych merytorycznych obowiązków powoda.

Mając na uwadze wszystko powyższe, Sąd doszedł do przekonania, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawierało przyczyny konkretne, prawdziwe i uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na kierowniczym stanowisku, który w okresie ostatnich 21 miesięcy zatrudnienia przez 349 dni przebywał na zwolnieniu lekarskim i w istocie nie był w stanie (choć z przyczyn przez siebie niezawinionych) wykonywać swoich obowiązków, do czego zobowiązał się zawierając umowę o pracę.

W myśl art. 98 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W niniejszej sprawie strona pozwana reprezentowana była przez profesjonalnego pełnomocnika – radcę prawnego, którego minimalne wynagrodzenie, w związku z przedmiotem sprawy, wynosiło 180 zł - §9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Stąd też w punkcie II wyroku zasądzono na rzecz strony pozwanej koszty zastępstwa procesowego w kwocie 180 zł.

Z.

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)