

# UZASADNIENIE

I. L. pozwem z 9 stycznia 2023 r. skierowanym przeciwko (...) w S., po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, domagała zasądzenia na jej rzecz odszkodowania w kwocie 13.200 zł za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Nadto, wniosła o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu. Powódka nie zgadzała się przyczynami wypowiedzenia wskazywanymi przez pracodawcę, a odnoszącymi się do częstych absencji dezorganizujących pracę zakładu pracy oraz nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Argumentowała, że wszystkie nieobecności spowodowane były jej stanem zdrowia, na co posiada ona stosowne zaświadczenia lekarskie o niezdolności do pracy. Powódka podniosła, że pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami. Odnosząc się natomiast do drugiej z przyczyn, wskazywała, że sam fakt, iż nieobecność powódki była nieusprawiedliwiona, nie oznacza, że waga tegoż przewinienia była znaczna, w sytuacji gdy powódka zgłosiła nieobecność w danym dniu odpowiedniej osobie, a jej wniosek o urlop na żądanie było w pełni uzasadniony z uwagi na złe samopoczucie i konieczność w ocenie powódki przeprowadzenia odpowiednich badań w szpitalu, stąd też nieobecność pracownika w pracy nie wynikała z przyczyn zawinionych. Brak było zatem przyczyn do wypowiedzenia umowy o pracę powódce tego powodu, tym bardziej w sytuacji gdy przewinienie miało to charakter jednorazowy i w ocenie powódki w żaden sposób nie dezorganizowało pracy w zakładzie pozwanej spółki. Powódka wskazała, że w jej odczuciu pozwana od samego początku zatrudnienia traktowała ją przedmiotowo, co znacząco wpływało na jej komfort pracy. Powódka dostawała np. najbardziej zużyte autobusy, które nie nadawały się do jazdy, a co skutkowało problemami z kręgosłupem. Stąd też przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę należy upatrywać w takich okolicznościach, a nie tych, które zostały wskazane w wypowiedzeniu.

W odpowiedzi na pozew (...) w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazała, że zdecydowała się rozwiązać z powódką pracę z uwagi na częste absencje, które destabilizowały pracę zakładu pracy i wiązały się z koniecznością pracy w nadgodzinach innych pracowników. Pozwana argumentowała, że nieobecności powódki odbiegały od incydentalnych absencji, z którymi winien liczyć się pracodawca. W ocenie strony pozwanej, dezorganizacja pracy, jaką powodowała swoimi nieobecnościami powódka, istotnie zagrażała interesom pracodawcy, który, aby nie narazić się na kary umowne związane z niewykonaniem powierzonych usług, ponosił dodatkowe koszty reorganizacji pracy. Wreszcie, pozwana podniosła, że jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych należało ocenić zachowanie powódki, która niewątpliwie będąc świadoma charakteru publicznej działalności pozwanego - pomimo nie udzielenia jej urlopu na żądanie - nie stawiała się w pracy w dniu 25 listopada 2022 r .

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska.

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

I. L. z (...) w S. od 28 marca 2022 r. łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony. I. L. była zatrudniona na stanowisku(...).

**Niesporne** , nadto dowód: umowa o pracę – k. 31 (także cz. B akt osobowych powódki).

Pracodawca świadczy usługi transportowe w lokalnej komunikacji zbiorowej na terenie (...) S. oraz gmin sąsiednich i zatrudnia około 160-180 kierowców. Kierowcy pracują według grafików służb sporządzanych z miesięcznym wyprzedzeniem i uwzględniających ustawowe regulacje czasu pracy kierowców. Każda nieobecność kierowcy powoduje zakłócenia w obsadzie, szczególnie ta, która nie jest zgłoszona z odpowiednim wyprzedzeniem. Niezapowiedziana absencja wywołuje potrzebę zorganizowania pilnego zastępstwa, co wiąże się bądź z powierzeniem innemu kierowcy pracy w godzinach nadliczbowych bądź z zatrudnieniem kierowcy zewnętrznego. Z uwagi na stałe braki kadrowe na stanowiskach kierowców (...) ma bardzo ograniczone możliwości reorganizacji pracy w przypadku

wszelkich nagłych, niezaplanowanych z góry nieobecności pracowników świadczących pracę kierowcy autobusu. W każdym wypadku generuje to koszty po stronie pracodawcy. Jeżeli nieobecność kierowcy nie zostanie pokryta, brak zastępstwa powoduje, że autobusy nie wyjeżdżają w trasę, a spółka płaci kary umowne wobec gminy. W konsekwencji, częste i krótkotrwałe nieobecności powodują większą dezorganizację niż jedno długotrwałe zwolnienie.

**Niesporne** , nadto dowód: przesłuchanie za stronę pozwaną W. S. – k. 118-119.

W (...) w S. obowiązuje regulamin pracy. Zgodnie z § 32 regulaminu, w przypadku urlopu udzielonego na podstawie art. 167<sup>(2)</sup> Kodeksu pracy (tzw. „urlop na żądanie”), pracownik zobowiązany jest do powiadomienia dyspozytora lub bezpośredniego przełożonego o zamiarze skorzystania z urlopu oraz wypisania wniosku urlopowego i złożenia go w dziale kadr najpóźniej w pierwszym dniu po powrocie do pracy. Niezłożenie wniosku w powyższy sposób skutkuje uznaniem nieobecności za nieusprawiedliwioną. I. L. podejmując zatrudnienie złożyła oświadczenie, że znane są jej postanowienia obowiązującego u pracodawcy regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania.

**Dowód** : regulamin pracy – k. 97-100, oświadczenie – k. 101 (także w cz. B akt osobowych powódki).

W dniach 5 czerwca i 28 października 2022 r. I. L. korzystała z urlopu wypoczynkowego na żądanie.

**Dowód** : wnioski urlopowe – k. 102.

W dniu 25 listopada 2022 r. I. L. miała świadczyć pracę w godzinach 3:58-13:39. Poprzedniego dnia, I. L. w wiadomości SMS poinformowała dyspozytora A. S., że nie stawi się w pracy 25 listopada 2022 r. i w związku z tym składa wniosek o udzielenie jej na ten dzień urlopu. Wczesna godzina rozpoczęcia pracy powódki nie pozwalała na zorganizowanie zastępstwa innego kierowcy. Dyspozytor nie wyraził zgody na udzielenie I. L. urlopu tego dnia.

**Dowód** : oświadczenie dyspozytora – k. 95, grafik służb – k. 96, przesłuchanie powódki – k. 117-118.

I. L. po powrocie do pracy nie złożyła pisemnego wniosku urlopowego obejmującego dzień nieobecności 25 listopada 2022 r.

**Niesporne** , nadto dowód: przesłuchanie powódki – k. 117-118.

Z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy 25 listopada 2022 r. pracodawca nałożył na I. L. karę nagany. I. L. nie odwołała się od powyższej kary porządkowej.

**Niesporne** , nadto dowód: zawiadomienie o wymierzeniu kary porządkowej – k. 30 (także cz. D akt osobowych powódki).

W okresie dziewięciomiesięcznego zatrudnienia w (...)w S. absencje I. L. od kwietnia do listopada 2022 r. wyniosły 74 dni.

**Niesporne** , nadto dowód: zaświadczenia lekarskie – k. 16,19-28.

W dniu 16 grudnia 2022 r. pracodawca złożył I. L. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia. W uzasadnieniu jako przyczyny wskazano stanowiące ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nieusprawiedliwioną absencję w dniu 25 listopada 2022 r. oraz częste i powtarzające się nieobecności w pracy, dezorganizujące pracę organizowaną i wykonywaną na podstawie miesięcznych grafików pracy kierowców. Na poparcie powyższego w treści oświadczenia wyszczególniono okresy nieobecności I. L. powodowane jej niezdolnością do pracy, wskazując, że łącznie wynosiły one w okresie od 14 kwietnia 2022 r. do 30 listopada 2022 r. 74 dni kalendarzowych.

**Niesporne** , nadto dowód: oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę – k. 29 (także cz. C akt osobowych powódki).

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo okazało się nieuzasadnione.

W myśl art. 50 § 3 k.p. (w brzmieniu obowiązującym w dacie wypowiedzania powódce umowy o pracę) jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Przepis ten znalazł zastosowanie w myśl art. 24 ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 641), zgodnie z którym do umów o pracę na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe.

Powołany przepis wprowadza dwie przesłanki odwołania się pracownika od wypowiedzenia, a mianowicie wypowiedzenie formalnie niezgodne z prawem i wypowiedzenie niezgodne z prawem z uwagi na brak zasadności wypowiedzenia umowy łączącej strony umowy.

W niniejszej sprawie został podniesiony przeciwko wypowiedzeniu powódce umowy o pracę zarzut dotyczący zasadności tego wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, gdy pracodawca wykaże, że dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku z przyczyn leżących po stronie pracownika lub zakładu pracy nie gwarantuje wykonywania zadań, jakie spoczywają na zakładzie pracy. Wśród cech, jakie powinny charakteryzować przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, wskazuje się: jasność, konkretność, precyzyjność, prawdziwość i rzeczywistość przyczyny. Pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy wskazywał na liczne absencje chorobowe powódki. Podniósł, że nieprzewidziane, krótkotrwałe i powtarzające się nieobecności dezorganizują pracę przedsiębiorstwa. I. L. podważała zasadność tej przyczyny, wskazując, że jej nieobecności wiązały się z problemami zdrowotnymi.

Dokonawszy analizy zgromadzonego materiału dowodowego, Sąd doszedł do przekonania, że przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy jest faktycznie uzasadniona. Z tego względu należało zatem przyjąć, że pracodawca zgodnie z prawem wypowiedział I. L. umowę o pracę.

Wskazanie jako przyczyny dezorganizacji pracy spowodowanej częstym przebywaniem powódki na zwolnieniach lekarskich nie budzi bowiem wątpliwości co do źródła decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę. W sprawie bezspornym pozostawało, że nieobecności te były nieobecnościami usprawiedliwionymi. I. L. nie kwestionowała także wskazywanego przez pracodawcę wymiaru absencji. Strony różniły się natomiast co do oceny wpływu tych absencji na prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy. Ciężar dowodu dezorganizacji spowodowanej nieobecnością powoda spoczywał więc na stronie pozwanej. Co istotne, pracodawca prowadzący działalność gospodarczą w sposób racjonalny, mimo, że musi liczyć się z ewentualnymi, spowodowanymi niezdolnością do pracy nieobecnościami nie zatrudnia z reguły pracowników „na zapas” na wypadek tych nieobecności. W rezultacie, każda nieobecność pracownika powoduje pewną dezorganizację pracy, co nie oznacza jednak każdorazowo możliwości uzasadnionego rozwiązania z takim pracownikiem umowy o pracę.

Sąd Najwyższy wielokrotnie zajmował się problematyką możliwości wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, którego nieobecność w pracy spowodowana chorobą powoduje dezorganizację pracy. I tak, Sąd Najwyższy wskazał, że nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw) są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione (wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97, OSNAPiUS 1998, nr 20, poz. 600). Długotrwała choroba pracownika może bowiem stanowić przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97, OSNAPiUS 1998, nr 16, poz. 476, wyrok SN z dnia 11 lipca 2006 r., I PK 305/05, M.P.Pr. 2007, nr 1, poz. 3). Sąd Najwyższy kilkakrotnie wyrażał poglądy, że długotrwała (powtarzająca się) choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. W czasie takiej długotrwałej nieobecności, albo obowiązki (czynności) pracownika nie są wykonywane, albo są wykonywane

przez inne osoby, co zawsze powoduje "dezorganizację" pracy (por. wyroki z dnia 3 listopada 1997 roku, I PKN 327/97 (OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 476 oraz z dnia 11 lipca 2006 roku, I PK 305/05, LEX nr 395064).

W poddanym pod rozwagę Sądu stanie faktycznym, kilkudniowe i częste nieobecności powódki niewątpliwie dezorganizowały pracę pozwanej spółki. Ich wymiar nie był kwestionowany przez powódkę. Tym niemniej dla oceny prawidłowości omawianej przyczyny wypowiedzenia, należy wskazać, że nie ma znaczenia powód nieobecności powódki w pracy, lecz sam fakt ich występowania. Częste zwolnienia lekarskie powódki zmuszały pozwanego pracodawcę do każdorazowego reorganizowania pracy i ponoszenia dodatkowych kosztów takiego stanu rzeczy. Ocena prawidłowości oświadczenia pracodawcy nie może być dokonywana w oderwaniu od przedmiotu działalności pozwanej spółki. Pracodawca świadczy usługi transportowe w lokalnej komunikacji zbiorowej na terenie (...) S. oraz gmin sąsiednich. Kierowcy pracują według grafików służb sporządzanych z miesięcznym wyprzedzeniem i uwzględniających ustawowe regulacje czasu pracy kierowców. Każda nieobecność kierowcy powoduje zakłócenia w obsadzie i powoduje potrzebę zlecenia pracy kierowcy zewnętrznemu albo powierzenia pracy w godzinach nadliczbowych innemu kierowcy. To z kolei powoduje kolejne komplikacje wynikające z uregulowań czasu pracy kierowców i obowiązkowych okresów odpoczynku i wymaga dokonywania bieżących korekt miesięcznych grafików pracy przez co wpływa na pracę całego zespołu. W skrajnych przypadkach, gdy z powodu braków kadrowych, z którymi mierzy się spółka, zorganizowanie zastępstwa było niemożliwe, pracodawca naraża się na kary umowne z powodu niewykonania usług transportowych na terenie gminy. W okolicznościach poddanego pod rozwagę Sądu stanu faktycznego z całą stanowczością należało przyjąć, że częste nieobecności powódki znacząco i negatywnie odbijały się na organizacji pracy w pozwanej spółce przede wszystkim na specyfikę prowadzonej działalności. Znane jest Sądowi orzekającemu orzeczenie Sądu Najwyższego, w których wskazuje on m.in. że pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami, a wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów (tak np. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 449/00, OSNP 2003 nr 19, poz. 456). Nie należy tracić z pola widzenia, że ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być również powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem, to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę (wyrok SN z dnia 29.09.1998 r., I PKN 335/98, OSN 1999/20/648). Skoro więc absencja chorobowa pracownika uniemożliwia realizację głównego celu umowy o pracę, jej wypowiedzenie z tego powodu jest zasadne. Takie zastępstwa bowiem mogą pozostać bez wpływu na jakość pracy zastępujących pracowników podczas krótkich, incydentalnych nieobecności w pracy, natomiast w przypadku w którym absencje są liczne (niemal 2,5 miesiąca w 9-miesięcznym okresie zatrudnienia), tak jak to miało miejsce w niniejszej sprawie, brak jest podstaw po stronie pracodawcy, aby taki stan rzeczy tolerować.

Sąd rozstrzygając o niezasadności powództwa w niniejszej sprawie miał na względzie, wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy i nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być uzasadnione. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Sąd orzekający w sprawie podziela to stanowisko. Analiza materiału dowodowego zebranego w sprawie pozwoliła na przyjęcie, że wskazywana przyczyna okazała się prawdziwa, co uzasadniało stanowisko pracodawcy o niemożności kontynuowania dalszej współpracy z powódką. Sąd nie miał podstaw, przy uznaniu prawdziwości wskazanych przyczyn, aby podważyć decyzję pracodawcy o zakończeniu stosunku pracy z powódką. Jeżeli pozwana spółka uznała, że I. L. dezorganizuje jej pracę, Sąd nie posiada kompetencji, aby ingerować w ocenę pozwanej co do wydajności czy przydatności zatrudnianych przez niego pracowników.

Potwierdzenie w materiale dowodowym znalazła również druga ze wskazywanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, to jest fakt nieusprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy 25 listopada 2022 r.

Zgodnie z art. 167<sup>2</sup> k.p. pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż czterech dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Urlop ten stanowi część urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi, wobec czego ma identyczny do urlopu wypoczynkowego charakter prawny i poza wyjątkami przewidzianymi wyraźnie w ustawie (art. 168 in fine k.p., art. 163 § 1 zdanie trzecie k.p.), jak również wynikającymi z charakteru tego uprawnienia (np. możliwość dzielenia tego urlopu na części, czy obowiązek udzielenia urlopu w terminie wskazanym przez pracownika), stosują się do niego wynikające z Kodeksu pracy regulacje urlopowe. Na tle tego przepisu nie budzi wątpliwości, że wyrażony w nim obowiązek pracodawcy nie ma charakteru bezwzględny. Udzielenie urlopu jest jednostronną czynnością pracodawcy zwalniającą pracownika z obowiązku świadczenia pracy i usprawiedliwiająca jego nieobecność w pracy. Przepisy nie przewidują możliwości zastąpienia jej żadnym oświadczeniem pracownika. Skoro pracownik sam sobie nie może skutecznie udzielić urlopu, zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu urlopu nie stanowi podstawy do zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy. W konsekwencji, powódka nie stawiając się w pracy 25 listopada 2022 r. uchybiła ciężącemu na niej obowiązkowi świadczenia pracy. W sprawie w zasadzie bezspornym pozostawało, że nieobecność ta ma charakter nieusprawiedliwionej. Powódka przyznała, że nie usprawiedliwiła jej zaświadczeniem lekarskim o niezdolności do pracy, ani też nie złożyła następczo wniosku o udzielenie jej za ten dzień urlopu. Nie jest tak, jak to zdaje się sugerować strona powodowa, jakoby nieobecność w dniu 25 listopada 2022 r. miała charakter nieznaczący a rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem z tego powodu stanowiło nadmierną reakcję pracodawcy. Nieusprawiedliwiona absencja w pracy jest przewinieniem godzącym w istotę obowiązków pracownika wynikających ze stosunku pracy. W judykaturze nie ma sporu, co do tego, że nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy pracownika stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i może uzasadniać rozwiązanie z nim umowy bez wypowiedzenia. W konsekwencji, tym bardziej zatem może stanowić podstawę wypowiedzenia stosunku pracy, który jest zwykłym środkiem zakończenia współpracy stron.

Ustaień faktycznych w przedmiotowej sprawie Sąd dokonał przede wszystkim w oparciu dowody z dokumentów (szczegółowo wymienione w stanie faktycznym), których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała, jak i w oparciu o przesłuchanie stron. Zaoferowany przez strony materiał dowodowy był oszczędny, jednak pozwolił poczynić stanowcze ustalenia w sposób miarodajny dla zapadłego w sprawie rozstrzygnięcia. Przesłuchaniu powódki Sąd dał wiarę, jedynie w takim zakresie, w jakim jej zeznania korespondowały z zgromadzonym materiałem dowodowym. Jej twierdzenia o tym, że jej nieobecność 25 listopada 2022 r. wiązała się z pobytem w szpitalu pozostają gołosłowne i nie poparte żadnym dowodem. Słuszność należy przyznać pozwanej, która wskazywała, że przyjmując, że powódka rzeczywiście w dniu 25 listopada 2022 r. przebywała w szpitalu w celu wykonania badań, to z pewnością przedstawiłaby pozwanemu uzyskane zwolnienie lekarskie obejmujące ten właśnie dzień. Szereg okoliczności faktycznych poruszanych przez powódkę nie wiązał się z przedmiotem procesu wyznaczonym żądaniem pozwu. Okoliczności związane z nieporozumieniami z przełożonymi, powierzaniem wadliwych pojazdów mimo że zostały podniesione przez powódkę nie wiązały się z okolicznościami wysłowionymi w treści wypowiedzenia. Strona powodowa nie naprowadziła również żadnych dowodów na okoliczność przejawów stosowania wobec niej mobbingu czy też wskazujących na niechęć pracodawcy do jej osoby, która miałaby uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Za wiarygodne i mające szczególny walor dowodowy dla zapadłego rozstrzygnięcia należało uznać przesłuchanie za stronę pozwaną W. S.. Jego depozycje pozostawały, spontaniczne i spójne, przez co wiarygodne. Co więcej, podawane przez niego okoliczności korespondują z zasadami doświadczenia życiowego. Nie budzi wątpliwości, że z uwagi na przedmiot działalności pozwanej spółki i znaczenie tej działalności dla lokalnej społeczności, podawane przez stronę konsekwencje destabilizacji pracy częstymi nieobecnościami jawią się jako pełni zrozumiałe i zgodne z rzeczywistością. Sąd pominął dowód z zeznań świadka M. S. wobec niewskazania przez stronę powodową faktów, na jakie wymieniony świadek miałby zeznawać. Obowiązkiem strony jest, w myśl art. 235 k.p.c. oznaczyć dowód w sposób umożliwiający przeprowadzenie go oraz wyszczególnić fakty, które mają zostać wykazane tym dowodem. Powódka, reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, zaniechała wykonania zobowiązania Sądu, którym nałożono obowiązek uzupełnienia braku złożonego przez stronę wniosku dowodowego (k.104) w powyższym zakresie, w rezultacie Sąd zmuszony był pominąć dowód z zeznań świadka.

W konsekwencji powyższych ustaleń i rozważań, Sąd doszedł do wniosku, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była prawdziwa i uzasadniała rozwiązanie z nią umowy w zwykłym trybie, co prowadziło do oddalenia powództwa, o czym orzeczono w punkcie pierwszym.

Orzeczenie o kosztach procesu oparto na treści art. 98 k.p.c. ustanawiającego zasadę odpowiedzialności finansowej za wynik procesu. Wobec oddalenia powództwa w całości, za stronę wygrywającą proces należało uznać pracodawcę. Koszty pozwanej odpowiadały wynagrodzeniu zawodowego pełnomocnika. Minimalna stawka tego wynagrodzenia wynosiła 180 zł, a jej wysokość ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, kierując się uchwałą 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011, nr 21-22, poz. 268), mającą moc zasady prawnej, iż podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokackie w sprawie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa stanowi stawka minimalna określona w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia.

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu orzeczono na podstawie § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu przy uwzględnieniu § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych mając na uwadze wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 kwietnia 2020 r. (SK 66/19, Dz. U. z 2020r. poz. 769). Analiza statusu adwokatów i radców prawnych oraz ich roli w postępowaniu, w którym występują jako podmioty powołane i zobowiązane do zastępstwa prawnego, prowadzi do uznania, że różnicowanie ich wynagrodzenia, tj. obniżenie pełnomocnikom z urzędu wynagrodzenia, które otrzymaliby, gdyby występowali w sprawie jako pełnomocnicy z wyboru, nie ma konstytucyjnego uzasadnienia (tak również Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 7 stycznia 2021r. I CSK 598/20, Lex nr 3103835). W konsekwencji, przyznano radcy prawnemu S. S. od Skarbu Państwa 180 złotych tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej I. L. z urzędu. Wysokość stawki ustalono w sposób tożsamy, jak wysokość wynagrodzenia pełnomocnika strony pozwanej, uznając, że tak jak ma to miejsce w przypadku stawek pełnomocników z wyboru, w kwocie tej zawarty jest podatek od towarów i usług, stąd też nieuprawnionym byłoby powiększanie przyznanej kwoty o wartość podatku.

Mając na uwadze powyższe orzeczono jak w sentencji wyroku.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

27 maja 2024 r.