

## UZASADNIENIE

Powód M. D. wystąpił przeciwko pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. o odszkodowanie z powodu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony w kwocie 10.000 zł.

W uzasadnieniu podał, że w jego przekonaniu przyczyna wypowiedzenia umowy polegającą na częstych zwolnieniach lekarskich nie jest zasadna. Podniósł, iż jego zwolnienia lekarskie zaczęły się w momencie znacznego pogorszenia stanu zdrowia. Do pozwu załączył dokumentację medyczną związaną z dolegliwościami kręgosłupa oraz potwierdzającą korzystanie z zabiegów fizjoterapeutycznych.

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podała, iż wręczając powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w jego treści wskazała prawdziwą i istniejącą w dniu złożonego oświadczenia przyczynę wypowiedzenia polegającą na absencjach powoda powodujących trudności o charakterze organizacyjnym. W odpowiedzi na pozew podniosła, że w okresie od 22 listopada 2018 r. do 30 czerwca 2021 r. powód przebywał na zwolnieniach lekarskich i urlopie opiekuńczym 121 dni robocze (158 dni kalendarzowych). Pozwana stwierdziła, że z powodem były przeprowadzane rozmowy na temat jego częstych nieobecności w pracy. Pozwana stoi na stanowisku, że skorzystała z uprawnienia do rozwiązania umowy o pracę z powodem, w „zwykłym” trybie, czyli z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Pozwana wniosła o przeprowadzenie dowodu z akt osobowych powoda, wydruku nieobecności powoda (sporządzonego nie na dzień złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu, lecz na dzień rozwiązania umowy po upływie okresu wypowiedzenia) oraz przesłuchania stron – w tym prezesa zarządu pozwanej. Innych wniosków dowodowych nie składała.

Ustosunkowując się do twierdzeń zawartych w odpowiedzi na pozew powód wskazał, że w pozwanej spółce nie pracuje 3 lata, lecz 6 lat, czyli 2038 dni kalendarzowych, co przy 76 dniach zwolnień jest ilością znikomą. Podniósł, że pracodawca nie wykazał, że jego przebywanie na zwolnieniu lekarskim dezorganizuje pracę pracodawcy. Podał, że dwaj inni pracownicy pozwanej, z krótszym stażem pracy, byli nieobecni z powodu zwolnień lekarskich przez okres 4 i 7 miesięcy w sposób ciągły, co powoduje, że wypowiedzenie złożone właśnie jemu jest nieuzasadnione.

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

Powód M. D. był zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. oddziale w S. od 1 września 2015 r. na stanowisku pracownika magazynowego, stolarza. Początkowo na okres próbny, następnie na czas określony, a od 22 listopada 2018 r. na czas nieokreślony.

niesporne, a nadto:

**dowód:** - umowa o pracę z dnia 1 września 2015 r., – k. 6 – akta osobowe cz. A, - umowa o pracę z 30 listopada 2015 r. wraz z aneksem z 03 listopada 2017 r. – k. 9 i 13 – akta osobowe cz. A; umowa o pracę z 21 listopada 2018 r. – k. 16 akta osobowe cz. A; - świadectwo pracy k. 2 akta osobowe cz. C

W dniu 31 marca 2021 r. M. D. otrzymał od pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako przyczynę wskazano nieprzewidziane i powtarzające się absencje chorobowe powodujące trudności o charakterze organizacyjnym, które do dnia złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu wyniosły 61 dni pracy (76 dni kalendarzowych). W oświadczeniu pracodawca wskazał, że absencje powoda oznaczają, że pracownik nie może wykonywać przyjętych na niego obowiązków, zaś pracodawca jest zmuszony do zorganizowania zastępstwa, przeprowadzać zmiany organizacji czasu pracy lub przyjąć nowego pracownika na stanowisko lub zastępstwo. Załącznikiem do wypowiedzenia było zestawienie nieobecności powoda w okresie 22.11.2018 do 31.03.2021 r.

niesporne, a nadto:

**dowód:** - wypowiedzenie umowy o pracę – k. 6; zestawienie nieobecności – k. 7.

M. D. w pierwszych 4-5 latach pracy u pozwanego pracodawcy, przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, zmuszony był dźwigać płyty, które następnie były cięte przy użyciu maszyny, którą obsługiwał. W przenoszeniu płyt pomagali mu inni pracownicy, jedna osoba nie byłaby w stanie przenieść płyty. W roku 2020 pracodawca zmienił maszynę na inną, posiadającą podajnik, który sam zasysa płyty pod ciśnieniem. Powód od listopada 2018 r. ma problemy zdrowotne związane z kręgosłupem. W roku 2018, 2019 i 2020 wykonywał badania – RTG kręgosłupa, rezonans magnetyczny kręgosłupa, zaś w roku 2019 i 2020 uczęszczał na zabiegi fizjoterapeutyczne.

**dowód:** - przesłuchanie powoda k. 69-71; dokumentacja lekarska k. 8-17

M. D. przebywał na zwolnieniach chorobowych z powodu problemów z kręgosłupem:

- w roku 2018 – trzy razy, odpowiednio dwa, dwa i cztery dni robocze,
- w roku 2019 – cztery razy, odpowiednio trzy, trzy, dziesięć, pięć dni roboczych,
- w roku 2020 – cztery razy, odpowiednio pięć, pięć, dziesięć i pięć dni roboczych,
- w roku 2021 – raz – sześć dni roboczych.

Wszystkie zwolnienia lekarskie były związane z dolegliwościami kręgosłupa. Dwa zwolnienia powoda trwające 10 dni w roku 2019 i 2020, były uprzednio uzgadniane z pracodawcą (dyrektorem J. B.). Były to zwolnienia przeznaczone na zabiegi rehabilitacji. Podczas rehabilitacji powód nie mógł dźwigać, dlatego w tym czasie nie mógł wykonywać pracy.

**dowód:** - przesłuchanie powoda k. 69-71; dokumentacja lekarska k. 8-17; zestawienie zwolnień k. 7.

M. D. pracował w oddziale pracodawcy w S.. Główna siedziba spółki jest w G.. W oddziale w S. pracowało około 14-30 osób, z czego pracowników produkcyjnych (podobnie jak powód pracujących w magazynie) było około 10 osób. Oddziałem spółki w S. zarządza dyrektor J. B., zaś bezpośrednim przełożonym powoda był kierownik B. M.. Prezes zarządu spółki D. K. (1) nie nadzoruje bezpośrednio pracy oddziału w S.. Oddział jest nadzorowany przez dyrektora J. B..

niesporne, a nadto:

**dowód:** - przesłuchanie powoda k. 69-71, przesłuchanie prezesa pozwanej k. 71-72.

Powód pracował w oddziale pozwanej spółki w S. w systemie dwu-zmianowym w godzinach 6.00-14.00 oraz 14.00-22.00. Pozostałe osoby w magazynie pracowały w systemie jednoczynnym w godzinach 8.00 -16.00. Powód wraz z innym pracownikiem „zmiennikiem” obsługiwali pilę platformową (panelową). Do obsługi piły panelowej na stałe były przewidziane dwie osoby (powód i jego zmiennik), jednak pilę panelową potrafiły obsługiwać również kolejne dwie osoby, które w razie konieczności mogły zastąpić powoda lub jego zmiennika. Do obsługi piły panelowej nie trzeba było mieć szczególnych uprawnień, przyuczenie do obsługi piły wykonywali sobie sami pracownicy. Przy obsłudze piły panelowej powoda mogli zastąpić dwaj inni pracownicy, oprócz zmiennika.

**dowód:** - przesłuchanie powoda k. 69-71

Inni pracownicy pozwanej zatrudnieni z powodem również przebywali na zwolnieniach lekarskich związanych m.in. z urazami w pracy. Zmiennik powoda obsługujący pilę panelową przebywał na zwolnieniu lekarskim 7 miesięcy. Inny pracownik magazynu również był na długotrwałym zwolnieniu lekarskim trwającym kilka miesięcy. W roku 2021 powód miał zaplanowaną kolejną rehabilitację na kręgosłup (ból lewego barku od kręgosłupa szyjnego), lecz z uwagi na fakt, że inny pracownik pracodawcy (G. B.) doznał kontuzji barku i był nieobecny w pracy, powód był zmuszony z rehabilitacji zrezygnować i kontynuować pracę. Zabiegi w ramach rehabilitacji w roku 2021 powodowi przepadły

**dowód:** - przesłuchanie powoda k. 69-71; przesłuchanie pozwanego k. 71-72.

W procesie pracy w oddziale w S., pracę na maszynie (m.in. pile panelowej) dezorganizowały nieobecności pracowników m.in. ich urlopy, zwolnienia lekarskie. Problemy te prezesowi zarządu zgłaszał dyrektor B.. Dyrektor B. nie przekazał powodowi informacji o tym, że jego nieobecności powodują dezorganizację pracy oddziału. Dyrektor B. po powrocie powoda z rehabilitacji pytał go czy jego stan zdrowia się poprawił.

**dowód:** - przesłuchanie powoda k. 69-71; przesłuchanie pozwanego k. 71-72.

### **Sąd zważył, co następuje:**

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

Zgodnie z tym przepisem 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.

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 zawartej na czas nieokreślony.

W niniejszej sprawie został podniesiony przeciwko wypowiedzeniu umowy o pracę powoda 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 rzetelność przyczyny. Powód wskazywał w niniejszym postępowaniu, że przyczyna wypowiedzenia jest nierzeczywista i niezrozumiała, a wypowiedzenie niezasadne. Powód wskazywał, iż pracodawca nie wyjaśnił co oznacza zwrot „nieprzewidzianej i powtarzającej się absencji chorobowej powodującej trudności o charakterze organizacyjnym” bowiem kilkudniowe nieobecności powoda zdarzające się cztery razy w roku trudno uznać za zasadne, w sytuacji gdy inni pracownicy pozwanej również byli nieobecni w pracy z uwagi na ich niezdolność do pracy, zaś ich nieobecności nie trwały kilka dni, lecz kilka miesięcy. Powód kwestionował także fakt, że pracodawca informował go o tym, że jego nieobecności powodują „trudności o charakterze organizacyjnym”, zwłaszcza, że w roku 2021 zrezygnował z zaplanowanej rehabilitacji, aby zastąpić kolegę, który przez dłuższy czas był nieobecny w pracy z powodu nagłego urazu i choroby.

Sąd Rejonowy uznał, że przyczyna wypowiedzenia była wystarczająco konkretna. Wskazanie jako przyczyny – dezorganizację pracy spowodowaną absencjami chorobowymi powoda, co mogło mieć wpływ na organizację pracy u pracodawcy nie budzi bowiem wątpliwości co do źródła decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę. Niezależnie od tego należało jednak stwierdzić, że tak sformułowana przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa, a wypowiedzenie umowy o pracę z tej przyczyny uzasadnione.

Stan faktyczny ustalono w oparciu o niekwestionowane dokumenty znajdujące się w aktach sprawy (przede wszystkim dokumentację lekarską powoda, dokumenty znajdujące się w aktach osobowych powoda), a ponadto w całości w oparciu o zeznania M. D. w charakterze strony powodowej i częściowo w oparciu o zeznania prezesa pozwanej spółki - w zakresie w jakim korespondowały one z pozostałym z materiałem zgromadzonym w sprawie.

Oceniając zeznania prezesa pozwanej D. K. (1) Sąd uznał, że jego wiedza była mało miarodajna w części dotyczącej absencji powoda i jej wpływu na organizację pracy w oddziale w S.. Zeznał on, iż nie miał bezpośredniego nadzoru

nad pracą w oddziale w S., nie miał wiedzy na temat zwolnień lekarskich innych pracowników oddziału spółki w S.. Wiedział natomiast, że jest problem z absencjami pracowników w oddziale w S. oraz, że problem absencji dotyczy również innych pracowników długotrwale nieobecnych z powodu choroby. Wiedział też, że w ostatnich dwóch latach nie rozwiązywano z tego powodu umowy o pracę z żadnym z pracowników spółki. Informacje dotyczące „dużej ilości nieobecności” powoda D. K. (1) otrzymał od dyrektora J. B. oraz z kadr. D. K. (1) na co dzień pracuje w G., zatem informacje dotyczące absencji powoda i wpływu tych absencji na organizację pracy w oddziale w S. były informacjami z tzw. „drugiej ręki”. Pozwana nie wniosła o przesłuchanie świadków, np. pracowników kadr lub J. B.. Sąd nie dał wiary również tej części wyjaśnień, która dotyczyła tego, że organizacyjnie łatwiej jest zaplanować zastępstwo za pracownika nieobecnego kilka miesięcy, aniżeli pracownika nieobecnego 3-5 dni roboczych, zwłaszcza, że jak zeznał powód, w oddziale w S. pracowało czterech innych pracowników, którzy mogli się doraźnie zastępować przy obsłudze maszyny. (...) maszyny nie wymagała szczególnego przeszkolenia, gdyż pracownicy zakładu pracy szkolili siebie nawzajem.

Część z twierdzeń D. K. (1) nie znalazło odzwierciedlenia w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie, w przeciwieństwie do stanowiska powoda. Przesłuchanie powoda w charakterze strony w przeważającej mierze i zasadniczej dla rozstrzygnięcia było zgodne z resztą zgromadzonego materiału w sprawie i stanowiło podstawę do ustalenia stanu faktycznego w sprawie i oceny zasadności wypowiedzenia. Sąd nie znalazł podstaw, aby odmówić zeznaniom powoda M. D. waloru wiarygodności.

Sąd ustalił, że w okresie od 1 września 2015 r. do 31 marca 2021 r. tj. przez okres ponad 5,5 lat pracy powód był nieobecny z powodu choroby 61 dni roboczych, z czego 20 dni (2 razy po 10 dni w roku 2019 i 2020) to była rehabilitacja związana z dolegliwościami kręgosłupa, o której pracodawca został wcześniej uprzedzony przez powoda. Odliczając nieobecności, związane z rehabilitacją (do których pracodawca wcześniej uprzedzony mógł się przygotować organizacyjnie) roku 2018 r. powód był nieobecny dwa razy po dwa dni i raz cztery dni. W roku 2019 raz trzy dni i raz pięć dni. W roku 2020 dwa razy po pięć dni i raz sześć dni i w roku 2021 raz sześć dni pracy. (zestawienie k. 7 i 45, zeznania powoda k. 70).

Sąd uwzględnił również to, że przyczyną niezdolności do pracy powoda były problemy z kręgosłupem i barkiem, które pojawiły się w roku 2018 i miały związek z pracą wykonywaną u pozwanego (zeznania powoda k. 69-71). Powód leczył się na kręgosłup i poddawał zabiegom fizjoterapeutycznym (dokumentacja k. 8-17). Z uwagi na charakter pracy inni pracownicy pozwanego również cierpieli na problemy zdrowotne związane z barkiem (zeznania powoda k. 71, zeznania D. K. k. 71).

Zgodzić się należy ze strona pozwaną, że wypowiedzenie jest powszechnie uznawane za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy. W związku z tym przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z 30.1.1976 r., I PRN 52/75; wyrok SN z 6.12.2001 r., I PKN 715/00).

Przepis art. 45 K.p. ustanawia powszechną zasadę ochrony trwałości umowy o pracę na czas nieokreślony. W świetle tej zasady, zgodne z prawem jest tylko takie wypowiedzenie bezterminowej umowy o pracę przez pracodawcę, które może być ocenione jako zasadne. Dlatego najistotniejszym zagadnieniem jest wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, którą pracodawca musi, zgodnie z art. 30 § 4 K.p., wskazać w treści oświadczenia o wypowiedzeniu bezterminowej umowy o pracę. W przypadku zakwestionowania przyczyny przez pracownika, jej zasadność podlega ocenie w postępowaniu przed sądem pracy.

Przyjmuje się, że zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być rozważana nie tylko z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy (art. 45 K.p.), ale również z poszanowaniem interesów pracownika. Za ochroną pracownika przemawiają w konkretnych okolicznościach sprawy zasady współżycia społecznego, kwalifikujące wypowiedzenie definitywne jako nadużycie prawa przez pracodawcę (zob. wyr. SN z 28.10.1998 r., I PKN 398/98; uchw. SN z 27.6.1985 r., III PZP 10/85; wyr. SN z 17.5.2016 r., I PK 155/15).

Przy ocenie zasadności i zgodności z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili dokonania czynności wypowiedzenia umowy o pracę (wyr. SN z 11.4.2001 r., I PKN 341/00), dlatego sąd oceniając zasadność wypowiedzenia umowy nie brał pod uwagę nieobecności powoda, które miały miejsce już po złożeniu mu oświadczenia woli, lecz wyłącznie te absencje powoda które wystąpiły do 31 marca 2021 r. (**wykaz nieobecności k. 7, zamiast wykazu z k. 45**). Zdaniem Sądu, złożenie jako dowód w sprawie przez pozwanego pracodawcę wykazu nieobecności powoda nie obejmującego całego okresu pracy powoda w pozwanej spółce (powód pracował od 2015 r, a nie od 2018r.) i zawierającego również absencje powoda występujące po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę (czyli po dniu 30 marca 2021 r.), jest swoistym przekłamaniem okoliczności faktycznych sprawy.

W razie sporu co do istnienia przyczyn wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na zakładzie pracy. Pracownika obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok SN z 8.3.1977 r., I PRN 17/77). Prawidłowe wypowiedzenie powinno być "uzasadnione", a więc zgodne z zasadami współżycia społecznego, w świetle których nie są obojętne również inne okoliczności (wyr. SN z 8.3.1977 r., I PRN 17/77).

Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę mogą być także okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy. Sąd zgadza się z twierdzeniem, że do tego rodzaju okoliczności mogą należeć np. częste lub długotrwałe usprawiedliwione nieobecności pracownika z przyczyn zdrowotnych, jeżeli dezorganizują pracę w zakładzie pracy. Potwierdza to również treść art. 53 K.p, który daje uprawnienie pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę w razie przedłużającej się (długotrwałej) choroby pracownika lub nieobecności w pracy z innych przyczyn niż choroba.

Sądowi orzekającemu znane jest także orzecznictwo zgodnie z którym długotrwała choroba pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę (m.in. wyr. SN z 3.11.1997 r. I PKN 327/97; z 4.12.1997 r., I PKN 422/97; wyr. SN z 23.1.2001 r., I PKN 191/00). Nie należy jednak zapominać, że podstawową zasadą prawa pracy jest to, że ryzyko osobowe i organizacyjne spoczywa na pracodawcy, co oznacza, że pracodawca powinien i musi liczyć się z absencjami chorobowymi swoich pracowników. To z kolei oznacza, że usprawiedliwione chorobą nieobecności w pracy tylko wówczas mogą być uznane za uzasadniające wypowiedzenie, gdy powodując dezorganizację pracy, narażają na szwank istotne interesy pracodawcy, zaś w tym postępowaniu strona pozwana tego związku nie wykazała. Co więcej pozwany pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swoją działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność chorób, urlopów i innych usprawiedliwionych nieobecności swych pracowników. Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże związek przyczynowy absencji konkretnego pracownika z naruszeniem swych istotnych interesów (zob. wyr. SN z 6.11.2001 r., I PKN 449/00; wyr. SN z 11.7.2006 r., I PK 305/05).

Pozwany pracodawca wskazał w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy, że nieprzewidziane i powtarzające się nieobecności powoda powodują u niego trudności o charakterze organizacyjnym, gdyż jest zmuszony w takich sytuacjach organizować zastępstwo, przeprowadzania zmian w organizacji procesu pracy, przyjęcia nowego pracownika lub zastępstwo. Pozwany pracodawca reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika nie naprowadził jednak żadnych dowodów na potwierdzenie wspomnianych okoliczności. Wnioski dowodowe zawarte w odpowiedzi na pozew ograniczały się do dowodu z akt osobowych powoda, zestawienia nieobecności powoda (nieobejmującego całego okresu pracy powoda oraz wykonanego nie na dzień rozwiązania umowy o pracę, a nie na dzień złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu) oraz zeznań prezesa pozwanej, który na co dzień nie pracuje w oddziale firmy w S., lecz w G. i sytuację w Oddziale w S. zna z drugiej ręki od dyrektora B..

Pracodawca nie wykazał, że absencje chorobowe powoda wymagały od niego podejmowania nadzwyczajnych działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umów zlecenia. Nie wykazał związku przyczynowego absencji powoda z naruszeniem swych istotnych interesów, a tym samym zasadności złożonego wypowiedzenia.

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.

Przepis art. 47<sup>1</sup> K.p stanowi, że odszkodowanie z art 45 K.p przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powód domagał się zasądzenia 10.000 zł natomiast z umowy o pracę znajdującej się w aktach osobowych wynika, że jego miesięczne wynagrodzenie wynosiło 3810,00 zł brutto, zatem żądanie pozwu nie przekracza wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie brutto.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2020.755 t.j.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy. Z uwagi na to, że w niniejszej sprawie wartość przedmiotu sporu wynosiła 10.000 złotych powód był zwolniony z obowiązku ponoszenia opłaty od złożonego pozwu, wynoszącej 500 zł zgodnie z art. 13 ust. 1 pkt 6 ww. ustawy. Opłatą tą należało obciążyć stronę pozwaną.

Orzeczenie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wykonalności znajduje oparcie w treści art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia. Kwota 3.810,00 zł wynika z umowy o pracę powoda z 21.11.2018 r. znajdującej się na k. 16 części B akt osobowych powoda.

**Z:**

(...)

(...)

(...)

(...)