

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 20 kwietnia 2020 r. przeciwko pracodawcy (...) G. A., (...) spółce jawnej z siedzibą w S. R. M. odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę, zarzucając pozwanej naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Wskazał, że w otrzymanym wypowiedzeniu umowy o pracę brak jest rzeczywistej przyczyny uzasadniającej przedmiotowe wypowiedzenie. Jego zdaniem wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny są nieprawdziwe, pozorne. Wskazał też, że przyczyny wypowiedzenia są ogólnikowe, niejasne, nie zawierają uzasadnienia. R. M. podniósł, że określona w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest niewystarczająco konkretna, co nie pozwala określić, jakie okoliczności zadecydowały o rozwiązaniu umowy o pracę, czy była to likwidacja jego stanowiska, brak zapotrzebowania na pracę czy też niezadowolenie pracodawcy z wykonywanych przez niego obowiązków. Powód zauważył ponadto, że nie został poprawnie pouczony o terminie przysługującego mu odwołania do sądu pracy. Domagał się zasądzenia kwoty 7 800 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, liczonymi od dnia doręczenia pozwanemu pozwu do dnia zapłaty za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę oraz nadania wyrokowi w tym zakresie rygoru natychmiastowej wykonalności.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, że żądania powoda są całkowicie bezzasadne i winny ulec oddaleniu, bowiem przy rozwiązywaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nie naruszono przepisów dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę. Zaznaczyła, że przyczyną rozwiązania umowy była likwidacja stanowiska pracy powoda, wynikająca z zakończenia się procesów inwestycyjnych wykonywanych przez pozwaną spółkę oraz związanym z tym, brakiem zapotrzebowania na pracę jaką wykonywał powód będący zatrudnionym na stanowisku asystenta kierownika budowy. Pozwana uzasadniła swoją decyzję również pobudkami ekonomicznymi. Kontynuowanie zatrudnienia powoda w sytuacji, w której brak obowiązków, które mógłby on wykonywać byłoby nierentowne i powodowałoby tylko dodatkowe koszty.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

R. M. był zatrudniony u pozwanej, (...) G. A., (...) spółce jawnej z siedzibą w S., na podstawie umowy o pracę od 17 kwietnia 2018 roku. Początkowo strony łączyła umowa zawarta na okres próbny, do 30 czerwca 2018 roku. Następnie, powód zawarł z pozwaną spółką umowę na czas określony do dnia 30 czerwca 2019 roku, a następnie R. M. od 1 maja 2019 roku został zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Świadczył pracę na stanowisku asystenta kierownika budowy, w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako miejsce wykonywania pracy, w każdej z powyższych umów, określono inwestycje prowadzone przez spółkę w S., przy ulicy (...), przy ulicy (...) oraz w W., przy ulicy (...).

Ostatnio wynagrodzenie zasadnicze R. M. wynosiło 2.600 zł miesięcznie.

Niesporne, a nadto:

- umowa o pracę z dnia 17 kwietnia 2018 r. – k. 17-18 (także w aktach osobowych),
- umowa o pracę z dnia 26 czerwca 2018 r. – k. 19-20 (także w aktach osobowych),
- umowa o pracę z dnia 19 kwietnia 2019 r. – k. 22-23 (także w aktach osobowych),
- świadectwo pracy – akta osobowe powoda.

Bezpośrednimi przedłożonymi powoda byli kierownicy budowy poszczególnych inwestycji, przy których został on zatrudniony. Kierownikiem budowy przy ul. (...) oraz przy ul. (...) był M. G., natomiast kierownikiem budowy zlokalizowanej w W., przy ul. (...) był A. K..

Niesporne, a nadto:

- zeznania świadka M. G. – k. 53-54,

- zeznania świadka A. K. – k. 55-56,

Do głównych obowiązków R. M. należała m. in. obsługa budów, wspomaganie, zastępowanie w niektórych czynnościach kierownika budowy, prowadzenie dokumentacji elektronicznej, kontakt podwykonawcami, projektantami, inwestorem.

Dowód:

- zeznania świadka M. G. – k. 53-54,

- zeznania świadka A. K. – k. 55-56,

- przesłuchanie R. M. – k. 56.

Prace budowlane prowadzone w każdej z trzech inwestycji, wiosną 2020 roku, były na zaawansowanym etapie. Budowa przy ul. (...) została zakończona. W dniu 8 kwietnia 2020 roku został złożony wniosek o udzielenie pozwolenia na użytkowanie budynków. Przy ulicy (...) inwestycja obejmowała w założeniu 4 budynki. Budynek numer (...) również znajdował się na ukończeniu, był przekazywany do użytkowania. Zaawansowanie prac budowlanych kształtowało się na poziomie 98%. Wraz z końcem czerwca 2020 roku wszelkie prace budowlane miały się zakończyć, a następnie miał zostać złożony wniosek o udzielenie pozwolenia na użytkowanie. Inwestycja prowadzona w W., przy ulicy (...), we wskazanym okresie, miała również zostać zakończona na etapie deweloperskim. Poziom zaawansowania inwestycji wynosił 95 %. Pozostały dwa niewykończone budynki, w stanie surowym z dachem, które zostały zabezpieczone przed wpływem warunków atmosferycznych. Prace wykończeniowe, zgodnie z decyzją spółki (...), miały zostać podjęte po ich sprzedaży. Pozostałe inwestycje spółki, przy których został zatrudniony R. M., zostały wstrzymane ze względów ekonomicznych, w tym również zrezygnowano z budowy czwartego budynku inwestycji przy ul. (...).

Dowód:

- wniosek o udzielenie pozwolenia na użytkowanie z dnia 8 kwietnia 2020 r. – k. 40 i 40v.,

- oświadczenie M. G. – k. 41,

- oświadczenie A. K. – k. 42,

- zeznania świadka M. G. – k. 54,

- zeznania świadka A. K. – k. 55-56,

- przesłuchanie Z. G. w charakterze strony – k. 57-58.

W dniu 27 marca 2020 r. spółka rozwiązała z zachowaniem okresu wypowiedzenia umowę o pracę zawartą z R. M., wskazując jako przyczynę zakończenie realizacji inwestycji przy ul. (...) w S. oraz zbliżający się termin zakończenia inwestycji przy ul. (...) w S. i przy ul. (...) w W..

Niesporne, a nadto: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z dnia 27 marca 2020 r. – k. 25 (także w aktach osobowych).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo oparte na treści przepisu art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ Kodeksu pracy okazało nieuzasadnione.

Zgodnie z przepisem 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 myśl art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Powołany przepis art. 45 § 1 k.p. 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 o pracę zawartej na czas nieokreślony.

W niniejszej sprawie został podniesiony zarzut nierzeczywistości i niekonkretności przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu umowy o pracę.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być złożone w formie pisemnej i podawać przyczynę dokonania tej czynności prawnej. Wśród cech, jakie powinny charakteryzować przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, wskazuje się: jasność, konkretność, precyzję, prawdziwość i rzeczywistość przyczyny.

Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNP 1998 Nr 14, poz. 427).

Zgodnie z przyjętym w doktrynie i judykaturze poglądem, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem stanowi zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy. Zwykłość ta wyraża się w tym, że wypowiedzenie stanowi w istocie rzeczy instrument polityki personalnej w zakładzie pracy, służący prawidłowemu doborowi pracowników do zadań zakładu (por. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 17 listopada 2011 r., sygn. III PZP 6/11, OSNAPiUS 2012 nr 17-18, poz. 211, str. 706). Przyjmuje się, że z tego właśnie względu owa przyczyna nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to jednak, że pracodawca decyzję może podjąć w sposób arbitralny, dowolny czy sprzeczny z zasadami współżycia społecznego (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 598, a także Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 6 grudnia 2001 r., sygn. I PKN 715/00, L.)

W orzecznictwie sądowym przyjęto zasadę, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy musi być rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny. Sposób podania przyczyny powinien być na tyle jednoznaczny i szczegółowy, by pracownik dokładnie wiedział, jakie fakty i przesłanki spowodowały podjęcie przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Konstrukcja ta ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi oceny słuszności wypowiedzenia i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania wypowiedzenia w postępowaniu sądowym. Dla pracodawcy ma to zaś takie znaczenie, że w razie zakwestionowania wypowiedzenia przed sądem nie może on uzupełniać wskazanej przyczyny lub powoływać innych zarzutów, niż te które wskazał w uzasadnieniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Przy czym, należy wskazać, że wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za zasadne, jeżeli choćby jedna z podawanych przez pracodawcę przyczyn znajdowała uzasadnienie w analizowanym stanie faktycznym.

Rozwiązanie umowy z pracownikiem z zachowaniem okresu wypowiedzenia, może mieć swoje źródło, zarówno w okolicznościach leżących po stronie pracownika jak i pracodawcy. W niniejszej sprawie przyczyny uzasadniające

rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem znajdują się po stronie pracodawcy. Zasadniczo, przyczyny te motywowane są racjami ekonomiczno-gospodarczymi. Pracodawca jest zobligowany do określenia właściwej dla zakładu pracy polityki zatrudnienia, wyznaczenia zadań, jakie obowiązuje wykonywać pracownicy oraz rozdzielenie ich w stosunku do zapotrzebowania. Pracodawca ma prawo zmniejszenia liczby pracowników w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań i racjonalizacji kosztów przez likwidację stanowiska i dokonanie innego rozdziału związanych z nim zadań. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę będzie miała miejsce również wtedy, gdy zadania, które dotychczas wykonywał pracownik zatrudniony na zlikwidowanym stanowisku, zostaną rozdzielone pomiędzy pozostałych pracowników, których łączy stosunek pracy z pracodawcą (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 3 września 2013 r., sygn. I PK 41/13, OSNAPiUS 2014/8/116).

Jak zasadnie podkreśla się w orzecznictwie, rozważając zasadność wypowiedzenia trzeba brać pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale także zasługujący na ochronę interes pracodawcy. Rzeczywista likwidacja stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy przez pracodawcę, nie chodzi tu jednak o likwidację pozorną, polegającą na przykład na zmianie nazwy stanowiska lub nieistotnej zmianie zakresu zadań związanych z danym stanowiskiem (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 19 maja 2011 r., sygn. III PK 75/10. L.)

Analizując materiał dowodowy zebrany w niniejszej sprawie należało stwierdzić, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę są rzeczywiste i konkretne, nadto faktycznie uzasadnione. Z tego względu należało zatem przyjąć, że pracodawca zgodnie z prawem wypowiedział R. M. umowę o pracę.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 27 marca 2020 r. wskazano, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem było zakończenie realizacji inwestycji przy ul. (...) w S. oraz zbliżające się terminy zakończenia inwestycji przy ul. (...) w S. oraz ul. (...) w W.. Tak określoną przyczynę wypowiedzenia, w świetle okoliczności niniejszej sprawy, należy uznać za uzasadnioną oraz konkretną. Przy tym, podkreślenia wymaga, że Sąd nie jest bada, czy decyzja pracodawcy była zasadna z punktu widzenia biznesowego, czy likwidacja stanowiska przyczyniła się do poprawy sytuacji ekonomicznej pracodawcy. Przedmiotem rozważań Sądu jest ocena, czy podana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była uzasadniona, a samo rozwiązanie umowy o pracę zostało dokonane zgodnie z przepisami proceduralnymi, w tym odnoszącymi się do formy wypowiedzenia.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na zeznaniach świadków M. G. oraz A. K., a także na wiadomościach pozyskanych z przesłuchania stron. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, ponieważ są one zrozumiałe, logiczne i korespondują ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. W konsekwencji, zeznania wymienionych świadków i Z. G., przesłuchanego za stronę należy oceniać jako miarodajne i pozwalające na poczynienie na ich podstawie w pełni wyczerpujących ustaleń faktycznych odnośnie przyczyn likwidacji stanowiska zajmowanego przez powoda. Dowód z przesłuchania R. M. potwierdził zajmowane przez niego stanowisko, a nadto korespondował z zeznaniami świadków. Opisywane przez powoda prace, które toczyły się w miejscach inwestycji strony pozwanej po złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem były w istocie pracami wykończeniowymi, niewymagającymi ingerencji kierownika budowy, a tym bardziej pomocy asystenta.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił również na podstawie zgromadzonych w aktach sprawy dokumentach, także tych, zgromadzonych w aktach osobowych powoda. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Nadto strony nie kwestionowały treści ani prawdziwości złożonych dokumentów.

Odnosząc się do zarzutów stawianych pozwanej, dokonania wypowiedzenia bez wskazywania konkretnych okoliczności, należy uznać je za chybione. Likwidacja stanowiska pracy powodowana niecelowością dalszego zatrudnienia powoda na stanowisku asystenta kierownika budowy jawi się jako przyczyna konkretna, zindywidualizowana oraz uprawniona w świetle przedstawionych okoliczności faktycznych. Zeznania świadka M. G., będącego kierownikiem budowy inwestycji przy ul. (...) oraz ul. (...) w S., potwierdziły, że w okresie dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia, ilość ciążących na kierowniku budowy obowiązków nie wymagała pomocy asystenta. Jak zeznał świadek A. K., powód sporadycznie pracował na budowie przy ul. (...) w W., gdzie świadek był

kierownikiem budowy, gdy zachodziła taka potrzeba. Zeznania świadków pozwalają przyjąć, że decyzja pracodawcy nie była pozbawiona podstaw, skoro kierownicy budowy, których pracę miał wspomagać powód, jako asystent, nie potrzebowali wsparcia w powierzonych im obowiązkach, inwestycje dobiegały końca a ich poziom realizacji kształtował się na poziomie 95-98%.

Zgodnie z art. 22 ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane (Dz.U. z 2020 r. poz. 1333), do podstawowych obowiązków kierownika budowy należy: protokolarne przejęcie od inwestora i odpowiednie zabezpieczenie terenu budowy wraz ze znajdującymi się na nim obiektami budowlanymi, urządzeniami technicznymi i stałymi punktami osnowy geodezyjnej oraz podlegającymi ochronie elementami środowiska przyrodniczego i kulturowego; prowadzenie dokumentacji budowy; zapewnienie geodezyjnego wytyczenia obiektu oraz zorganizowanie budowy i kierowanie budową obiektu budowlanego w sposób zgodny z projektem lub pozwoleniem na budowę, przepisami, w tym techniczno-budowlanymi, oraz przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy) koordynowanie realizacji zadań zapobiegających zagrożeniom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, w tym przy opracowywaniu technicznych lub organizacyjnych założeń planowanych robót budowlanych lub ich poszczególnych etapów, które mają być prowadzone jednocześnie lub kolejno, przy planowaniu czasu wymaganego do zakończenia robót budowlanych lub ich poszczególnych etapów; koordynowanie działań zapewniających przestrzeganie podczas wykonywania robót budowlanych zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia zawartych w przepisach, o których mowa w art. 21a ust. 3 wymienionej wyżej ustawy, oraz w planie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia; wprowadzanie niezbędnych zmian w informacji, o której mowa w art. 20 ust. 1 pkt 1b wymienionej wyżej ustawy, oraz w planie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, wynikających z postępu wykonywanych robót budowlanych; podejmowanie niezbędnych działań uniemożliwiających wstęp na budowę osobom nieupoważnionym; zapewnienie przy wykonywaniu robót budowlanych stosowania wyrobów; wstrzymanie robót budowlanych w przypadku stwierdzenia możliwości powstania zagrożenia oraz bezzwłoczne zawiadomienie o tym właściwego organu; zawiadomienie inwestora o wpisie do dziennika budowy dotyczącym wstrzymania robót budowlanych z powodu wykonywania ich niezgodnie z projektem; realizacja zaleceń wpisanych do dziennika budowy; zgłaszanie inwestorowi do sprawdzenia lub odbioru wykonanych robót ulegających zakryciu bądź zanikających oraz zapewnienie dokonania wymaganych przepisami lub ustalonych w umowie prób i sprawdzeń instalacji, urządzeń technicznych i przewodów kominowych przed zgłoszeniem obiektu budowlanego do odbioru; przygotowanie dokumentacji powykonawczej obiektu budowlanego; zgłoszenie obiektu budowlanego do odbioru odpowiednim wpisem do dziennika budowy oraz uczestniczenie w czynnościach odbioru i zapewnienie usunięcia stwierdzonych wad, a także przekazanie inwestorowi oświadczenia, o którym mowa w art. 57 ust. 1 pkt 2 ustawy – Prawo budowlane.

Realizacja inwestycji prowadzonych przez pozwaną na wysokim, końcowym poziomie zaawansowania prac pozwala przyjąć, że zasadnicza część podstawowych obowiązków, jakie ciążyą na kierowniku budowy, a w których realizacji miał pomagać powód, została wykonana. Pozostałe prace wykończeniowe, takie jak wylanie posadzek, umocowanie barier na klatkach schodowych, zagospodarowanie terenu wokół budynku czy wysianie trawy, nie należą do zadań kierownika budowy, jego obowiązki związane z powyższymi pracami nie wymagają pomocy ze strony asystenta kierownika budowy.

Należy zauważyć, że wystąpienie z wnioskiem o udzielenie pozwolenia na użytkowanie jest jedną z ostatnich formalnych czynności, kończących budowę. Wnioski te, odnośnie dwóch inwestycji z trzech, przy których został zatrudniony powód, zostały złożone w niewielkim odstępie czasu od wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Jeżeli inwestor wraz z kierownikiem budowy uznał inwestycje za ukończone w niemal w 100 %, a nadto był gotowy poddać je kontroli organu państwowego, jakim jest Powiatowy Inspektor Budowlany, należy przyjąć za prawdziwe twierdzenia o zbliżającym się terminie zakończenia prac.

Podkreślenia wymaga fakt, że miejsce pracy powoda zostało w sposób precyzyjny określone w umowie o pracę jako inwestycje prowadzone przez spółkę w S. przy ul. (...), przy ul. (...) oraz w W., przy ul. (...). Podjęte inwestycje mają z zasady charakter terminowy, kończą się wraz z oddaniem do użytku wybudowanych obiektów (w tym przypadku budynków mieszkalnych). Jeżeli zatem pracodawca nie widział celowości dalszego zatrudniania powoda, a inwestycje

w miejscu pracy R. M. zostały zakończone bądź miały być w najbliższym czasie zakończone, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem należy uznać za uzasadnione.

W ocenie Sądu, zarzucone przez pełnomocnika powoda naruszenie przepisów o wypowiedaniu umowy o pracę, poprzez błędne pouczenie powoda o przysługującym mu terminie na odwołanie do sądu pracy nie ma wpływu na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie. Według ustalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, brak pouczenia przez pracodawcę o prawie pracownika do odwołania się do sądu w razie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowi naruszenie art. 30 § 5 k.p., jednak nie uzasadnia roszczeń z art. 45 lub 56 k.p. Orzecznictwo podkreśla, że takie naruszenie może stanowić jedynie podstawę do przywrócenia terminu do wytoczenia powództwa (por. Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 września 1999 r., sygn. III ZP 5/99, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 131).

Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę inicjujące przedmiotowe postępowanie zostało wniesione w terminie, powód nie poniósł negatywnych konsekwencji procesowych błędnego pouczenia, zatem wskazane uchybienie nie rzutuje na rozstrzygnięcie sprawy.

Argumenty podnoszone w toku procesu przez stronę pozwaną, mające uzupełnić przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę R. M., nie zasługują na uwzględnienie. Wskazywanie na niezdobycie uprawnień budowlanych w trakcie okresu zatrudnienia, czy powoływanie się na trudną sytuację ekonomiczną w związku z trwającą pandemią wykracza poza okoliczności, które określono w wypowiedzeniu z dnia 27 marca 2020 r. Jak wskazano w treści rozważań, w razie zakwestionowania wypowiedzenia przed sądem, pracodawca nie może uzupełniać wskazanej przyczyny lub powoływać innych zarzutów. Dla oceny zasadności wypowiedzenia, wiążąca jest jedynie przyczyna określona w oświadczeniu pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe rozważania należało stwierdzić, iż przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę są rzeczywiste, konkretne, dostatecznie szczegółowo opisane, a zatem wypowiedzenie stosunku pracy uznano za uzasadnione i zgodne z przepisami prawa pracy. Takie ustalenie prowadziło do oddalenia powództwa, o czym orzeczono w punkcie pierwszym wyroku.

O kosztach procesu w punkcie drugim wyroku Sąd orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu przewidzianą w art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Na koszty te składało się wynagrodzenie adwokata, którego minimalna stawka na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 obowiązującego w dniu wniesienia powództwa rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800) wynosiła 180 zł oraz kwota 17 zł, stanowiąca opłatę skarbową od pełnomocnictwa dla adw. M. D.. Zatem tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego pozwanej należała się kwota 197 zł.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)