

Sygn. akt IV P 241/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 maja 2016 r.

Sąd Rejonowy w Choszcznie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Tomasz Klimczak
Ławnicy:	A. W. , L. S.
Protokolant:	kierownik sekretariatu Izabela Majchrzak

po rozpoznaniu w dniu 27 kwietnia 2016 r.

sprawy z powództwa A. K. (1)

przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu;

Sygn. akt IV P 241/15

UZASADNIENIE

Powódka A. K. (1) pozwem z dnia 04 listopada 2015 r. skierowanym przeciwko stronie pozwanej oznaczonej jako (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę ewentualnie o przywrócenie do pracy w przypadku wydania przez Sąd orzeczenia po upływie okresu wypowiedzenia .

Powódka wniosła również o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania pozwu A. K. (1) podała, iż nie zgadza się z wypowiedzeniem jej w dniu 26 października 2015 r. umowy o pracę. Wskazała, iż swoje obowiązki wykonywała sumiennie, a jej nieobecność w pracy spowodowana była przewlekłą niewydolnością nerek oraz chorobą kręgosłupa. Powódka podała, iż pracodawca w trakcie trwania zatrudnienia nie zgłaszał żadnych uwag i zastrzeżeń co do jej pracy.

W odpowiedzi na pozew (...) Spółka z o.o. w B. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swego stanowiska strona pozwana podniosła, iż wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódki była uzasadniona, albowiem w okresie zatrudnienia powódka oprócz absencji związanej z rodzicielstwem i

wypadkiem przy pracy korzystała także z bardzo licznych, krótkotrwałych zwolnień lekarskich. W ocenie pozwanej absencja chorobowa powódki powodowała dezorganizację pracy wydziału, w którym była zatrudniona. Zakład pracy za każdym razem był zaskakiwany nagłą nieobecnością powódki w pracy z powodu choroby. To z kolei skutkowało koniecznością przesunięcia pracowników z innych stanowisk oraz ich pracą w godzinach nadliczbowych, generującą przy tym dodatkowe koszty po stronie pracodawcy. Pozwany wskazał także, iż pracownikom zastępującym powódkę odmawiano wykorzystania planowanego urlopu wypoczynkowego, co miało demotywujący wpływ na resztę pracowników. Stąd też w jego ocenie wypowiedzenie powódce umowy o pracę z powodu jej licznych nieobecności z powodu choroby, skutkujących dezorganizacją pracy było uzasadnione i konieczne.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. K. (1) pozostawała zatrudniona w (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. początkowo od dnia 11 sierpnia 2008 r. do dnia 31 października 2008 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, następnie w okresach od 1 listopada 2008 r. do 31 października 2009 r. oraz od 1 listopada 2009 r. do 31 października 2010 r. na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony, a od dnia 1 listopada 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony - na stanowisku pakowacza wyrobów z drewna. Od 01 września 2013 r. powódka zatrudniona była na stanowisku pakowacza.

Bezsporne, a nadto dowód:

- umowy o pracę - karta 10, 14, 15, 19 oraz pismo karta 27 części B akt osobowych powódki;

A. K. (1) świadczyła pracę w systemie 3 – zmianowym w magazynie wyrobów gotowych, na którym zatrudnionych było około 120 osób. Powódka wykonywała pracę na zmianach wraz ze swoim bezpośrednim przełożonym H. G. (1) – mistrzem zmianowym w magazynie wyrobów gotowych.

Bezsporne, a nadto dowód:

- zeznania świadka S. S. - karta 105 - 108 akt;
- zeznania świadka H. G. (2) – karta 115 - 117 akt;

W okresie od dnia 20 maja 2009 r. do dnia 14 października 2015 r. powódka korzystała ze świadczeń rodzicielskich - zwolnienie lekarskie z związku z zajściem w ciążę (149 dni), urlopu macierzyńskiego (154 dni), zwolnień lekarskich - w związku z wypadkiem przy pracy (21 dni), z opieki nad małoletnim dzieckiem (8 dni), z urlopu wypoczynkowego na żądanie pracownika (6 dni), a ponadto z sześćdziesięciu sześciu zwolnień lekarskich o różnej długości :

- jednego zwolnienia lekarskiego na 17 dni,
- jednego zwolnienia lekarskiego na okres 3 dni,
- jednego zwolnienia lekarskiego na okres 12 dni,
- jednego zwolnienia lekarskiego na okres 13 dni,
- jednego zwolnienia lekarskiego na okres 26 dni,
- jednego zwolnienia lekarskiego na okres 18 dni,
- jednego zwolnienia lekarskiego na okres 17 dni,
- jednego zwolnienia lekarskiego na okres 15 dni,
- jednego zwolnienia lekarskiego na okres 21 dni,

- dwóch zwolnień lekarskich na okres 20 dni,
- dwóch zwolnień lekarskich na okres 5 dni,
- dwóch zwolnień lekarskich na okres 2 dni,
- trzech zwolnień lekarskich na okres 6 dni,
- trzech zwolnień lekarskich na okres 9 dni,
- trzech zwolnień lekarskich na okres 5 dni,
- czterech zwolnień lekarskich na okres 7 dni,
- czterech zwolnień lekarskich na okres 4 dni,
- pięciu zwolnień lekarskich na okres 11 dni,
- pięciu zwolnień lekarskich na okres 8 dni,
- sześciu zwolnień lekarskich na okres 1 dnia,
- sześciu zwolnień lekarskich na okres 10 dni,
- jedenastu zwolnień lekarskich na okres 14 dni;

Łącznie z powodu choroby w w/w okresie A. K. (1) była nieobecna w pracy przez 636 dni. Pracodawca wypłacił pracownicy wynagrodzenie za pracę za okres 180 dni pozostawiania powódki na zwolnieniu lekarskim. W 2015 roku nieobecność powódki z powodu choroby wyniosła 170 dni, w tym czasie pracodawca dokonał wypłaty wynagrodzenia za okres 33 dni.

Dowód:

- zestawienie absencji chorobowych powódki – karta 28 akt;
- przesłuchanie powódki A. K. (1) – karta 49 - 50 akt.

Powódka o swoich licznych nieobecnościach w pracy z powodu choroby, jak również o przewidywanym okresie leczenia nie informowała pracodawcy. Zaświadczenia lekarskie przekazywała bezpośrednio po zakończeniu poprzedniego okresu niezdolności do pracy.

Dowód:

- zeznania świadka T. K. – karta 80 v – 82 akt;
- zeznania świadka S. S. – karta 105 - 108 akt;
- zeznania świadka H. G. (2) – karta 115 - 117 akt;

A. K. (2) była zatrudniona w magazynie na stanowisku pakowacza. Jest to kluczowe stanowisko w tym obszarze działalności pozwanej spółki albowiem powódka pakowała deskę pochodzącą bezpośrednio z produkcji . Ewentualna nieobecność w pracy pakowacza skutkowałą koniecznością przyjmowania na magazyn deski niespakowanej. Odbiorem takiej deski nie są zainteresowani kontrahenci pozwanej spółki.

Nagle, krótkotrwałe i często powtarzające się nieobecności A. K. (1) w pracy, powodowały potrzebę jej zastąpienia. W tej sytuacji mistrz zmianowy w magazynie wyrobów gotowych, bądź przenosił pracownika ze stanowiska operatora

pakowaczki, (to z kolei powodowało konieczność jego zastąpienia przez pomocnika operatora) , bądź zwracał się z wnioskiem o przesunięcie pracownika z działu komasacji lub z innego obszaru. Najczęściej powódkę zastępowała I. S.. Wspomniane przesunięcia skutkowały mniejszą ilości spakowanych metrów kwadratowych deski oraz dodatkowo na dziale komasacji i w innych obszarach produkcji tworzyły się zaległości,. Chcąc je usunąć inni pracownicy pozwanej spółki musieli świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych bądź pracodawca „wykorzystywał” w tym celu pracowników zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej.

Nieobecność powódki w pracy skutkowało również tym , iż operatorom pakowaczki T. R., P. M., a także J. M. odmówiono udzielenia urlopu wypoczynkowego. Decyzję tę argumentowano koniecznością zastępowania przez nich nieobecnej powódki. W związku z tym pracownicy ci głośno wyrażali swoją dezaprobatę dla takiego stanu rzeczy.

Dowód:

- przesłuchanie powódki A. K. (1) – karta 49 – 50 akt;
- zeznania świadka H. G. (2) – karta 115 – 117 akt;
- zeznania świadka T. K. – karta 80v – 82 akt;
- zeznania świadka T. T. – karta 104 – 105 akt;
- zeznania świadka S. S. - karta 105 – 108 akt;

W dniu 17 września 2015 r. kierownik (...) Zamówień - S. S. wystosował do zarządu pozwanego wniosek o wypowiedzenie powódce umowy o pracę z uwagi na częste i powtarzające się absencje chorobowe, związaną z tym dezorganizacją pracy działu, demotywującym wpływem zachowania powódki na pozostałych współpracowników, całkowitą utratę zaufania pozwanego do powódki.

W dniu 21 września 2015 r. pracodawca zawiadomił Związek Zawodowy Budowlani Zarząd (...) działający w (...) Spółka z o.o. w B. o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia z przyczyn wskazanych przez S. S. w piśmie z dnia 17 września 2015 r.. W dniu 28 września 2015 r. Związek Zawodowy Budowlani Zarząd (...) działający w (...) Spółka z o.o. w B. zajął negatywne stanowisko, co do zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę w związku z jej absencją chorobową. Związek uznał taką sytuację, jako dyskryminację pracownika ze względu na jego stan zdrowia.

Dowód:

- karta 1, 2,3 w części C akt osobowych powódki;

W dniu 29 października 2015 r. pracodawca wręczył A. K. (1) wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3 - miesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powodujących zagrożenie interesów pracodawcy, poprzez:

- częste , powtarzające się absencje chorobowe oraz związaną z nimi całkowitą dezorganizacją pracy działu ;
- demotywujący wpływ zachowania pracownika (częste absencje) na pozostałych współpracowników ;
- całkowitą utratę zaufania przełożonego .

Jednocześnie w wypowiedzeniu jako niekorzystane skutki wydłużającej się absencji powódki wskazano;

- brak możliwości prawidłowego zorganizowania pracy, prowadzący do naruszenia istotnych interesów pracodawcy,
- demotywujący wpływ na innych pracowników,

- powstanie zaległości, brak możliwości ich usunięcia, ponoszenie przez pracodawcę dodatkowych kosztów, dodatkowe obciążanie innych pracowników,
- konieczność zapewnienia zastępstwa powódki,
- wydatki w związku z zatrudnianiem pracowników w godzinach nadliczbowych, zatrudnianie innych pracowników na podstawie umów zlecenia,
- obniżanie wydajności działu, co narusza interesy pracodawcy (wstrzymanie urlopów wypoczynkowych innym pracownikom, co niekorzystnie wpływało na morale załogi, demotywoowało ich , a nawet stwarzało zagrożenie prób naśladowania zachowania powódki) .

Bezsporne , a nadto dowód:

- pismo z dnia 26 października 2015r. - 4 akt;

Oprócz powódki z długotrwałych zwolnień lekarskich korzystał inny pracownik pozwanej spółki A. S. . W przypadku tego pracownika pracodawca miał wiedzę o przyczynach jego niezdolności do pracy, jak również o przewidywanym okresie jego nieobecności. Dzięki temu miał możliwość zapewnienia należytego zastępstwa dla tego pracownika.

Dowód:

- zeznania świadka S. S. – karta 105- 108 akt;
- zeznania świadka H. G. (2) – karta 115 – 117;

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Na wstępie należy podkreślić, iż konieczne elementy uzasadnienia orzeczenia wskazane zostały w art. 328 § 2 k.p.c.. Czytamy w nim, iż uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Czyniąc zatem zadość temu obowiązkowi Sąd wskazuje , iż ustalając stan faktyczny w sprawie oparł się na dokumentacji pracowniczej powódki i innych dokumentach powyżej przywołanych. Ich autentyczność , jak też prawdziwość zawartych w nich oświadczeń, nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania.

Nadto za wiarygodne Sąd uznał również zeznania wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków. Dowody te są spójne i wynika z nich logiczny ciąg zdarzeń , który znalazł odzwierciedlenie w ustalonym stanie faktycznym. Nadto świadkowie podali jakie informacje posiadają oraz wskazali w jakich kwestiach się nie orientują. Żadna ze stron nie wносиła też zastrzeżeń co do ich wiarygodności oraz prawdziwości złożonych przez nich zeznań.

Sąd uznał również za wiarygodny dowód z przesłuchania powódki ale tylko w takim zakresie w jakim koresponduje on z pozostałym materiałem dowodowym , w szczególności ze złożonymi w sprawie dokumentami.

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy była kwestia zasadności zgłoszonego przez powódkę roszczenia o przywrócenie do pracy z powodu wypowiedzenia umowy o pracę.

Ustaleniu przez Sąd podlegało zatem, czy wręczone powódce wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieoznaczony pracodawca powinien wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy. Przyczyna ta winna być skonkretyzowana. Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia (por. wyr. SN z 02 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577; wyr. SN z 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000/21/787). Nie wystarczy zatem ogólny zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone ze wskazaniem konkretnych okoliczności, które taki wniosek uzasadniają (por. teza XI i uzasadnienie uchwały SN z 27 czerwca 1985r., III PZP 10/85, OSN 1985/11/164). Art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, jakie okoliczności stanowią podstawę rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok SN z 09.03.2010r., I PK 175/09, LEX nr 585689). Podanie przyczyny wypowiedzenia w płaszczyźnie zachowania wymogu określonego w art. 30 § 4 k.p. sprowadza się do obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (por. wyrok SN z 19.02.2009r., II PK 156/08, LEX nr 736723).

Analizując konstrukcję oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę stwierdzić trzeba, iż spełnione zostały wymogi określone w art. 30 § 4 k.p. Zasadniczo przyczynę wypowiedzenia stanowiły nieobecności powódki w pracy, spowodowane chorobą, których rozmiar sprawiał, że dezorganizowały one pracę magazynu z uwagi na konieczność zagwarantowania zastępstwa.

Rozważyć trzeba, czy okoliczności wskazane przez pracodawcę w treści oświadczenia o wypowiedzeniu miały miejsce, tj. czy przyczyna wypowiedzenia jest przyczyną istniejącą.

W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie może budzić wątpliwości, że powódka w istocie była nieobecna w pracy z powodu choroby przez znaczny okres gdyż tylko w roku 2015r. było to 170 dni.

Uznać więc należy, iż wystąpiła przyczyna w postaci powtarzających się i długotrwałych absencji powódki.

Niewątpliwie nieobecność pracownika powoduje konieczność zorganizowania pracy w sposób umożliwiający wykonanie jego obowiązków. Następuje to poprzez rozdzielenie jego obowiązków pomiędzy innych pracowników lub zatrudnienie innej osoby. Zaakcentować przy tym trzeba, że absencje chorobowe pracownika mogą dezorganizować pracę nawet wówczas, gdy konieczność jego zastępstwa nie wiąże się z powierzaniem innym pracownikom pracy ponadwymiarowej (por. wyrok SN z dnia 19 marca 2014r., I PK 177/13, OSNP 2015, nr 8, poz.111). Zawsze bowiem nieobecność pracownika w pracy wiąże się z koniecznością zmian organizacyjnych. W przypadku nieobecności zaplanowanych i o określonym czasie trwania, pracodawca ma możliwości zaplanowania racjonalnych działań w zakresie zastąpienia nieobecnego pracownika. Natomiast w sytuacji, gdy poszczególne zwolnienia są krótkotrwałe, jednak składają się na dłuższą nieobecność, niemożliwym jest zaplanowanie racjonalnego rozwiązania, lecz przyjęcie rozwiązań doraźnych, opartych na założeniu, iż pracownik w niewielkim odstępnie czasowym powróci do pracy.

Należy również podkreślić, iż nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw) są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione (vide: wyrok SN z dnia 04 grudnia 1997r., I PKN 422/97, OSNP 1998, nr 20, poz. 600). Długotrwała choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. Dezorganizacja pracy, spowodowana długotrwałą nieobecnością pracownika, może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy (vide: wyrok SN z dnia 11 lipca 2006r., I PK 305/05, LEX nr 395964). Ponadto w przypadku, gdy absencje w pracy pracownika są częste i długotrwałe nie można od pracodawcy wymagać, by brał pod uwagę możliwość poprawy zdrowia pracownika i od tego uzależniał wypowiedzenie mu umowy o pracę (vide: wyrok SN z dnia 21 października 1999r., I PKN 323/99, OSNP 2001, nr 5, poz. 157).

Przenosząc te rozważania na grunt przedmiotowej sprawy należy podkreślić, iż powódka nie informowała pracodawcy o przewidywanym okresie niezdolności do pracy (inaczej uczynił inny pracownik pozwanej spółki - A. S.). Przedstawiała pracodawcy krótkotrwałe, następujące po sobie zwolnienia lekarskie, dodatkowo przeplatane wnioskami o urlop na żądanie. W sumie składały się one na jej dłuższą nieobecność w pracy. Pracodawca zatem nie miał możliwości zaplanowania racjonalnego rozwiązania w zakresie jej zastępstwa i co za tym idzie musiał stosować rozwiązania doraźne, oparte na założeniu, iż pracownik w niewielkim odstępie czasowym powróci do pracy. Taki bowiem obraz skutków nieobecności powódki w pracy wyłania się z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, a w szczególności z relacji H. G. (2). Należy przy tym podkreślić, iż ów świadek został zawnioskowany przez stronę powodową. Z założenia zatem jego zeznania miały służyć wzmocnieniu twierdzeń i ewentualnych zarzutów sformułowanych w pozwie. Tymczasem zeznania H. G. (2) nie wpisały się w te założenia, a wręcz odwrotnie - znacznie je osłabiły.

W ocenie Sądu nie może zatem budzić wątpliwości, iż nagle, krótkotrwałe i często powtarzające się nieobecności A. K. (1) w pracy, powodowały potrzebę jej zastąpienia. W tej sytuacji mistrz zmianowy – H. G. (2) w magazynie wyrobów gotowych, bądź przenosił pracownika ze stanowiska operatora pakowaczki, (to z kolei powodowało konieczność jego zastąpienia przez pomocnika operatora), bądź zwracał się z wnioskiem o przesunięcie pracownika z działu komasacji lub z innego obszaru. Najczęściej powódkę zastępowała I. S.. Wspomniane przesunięcia skutkowały mniejszą ilością spakowanych metrów kwadratowych deski oraz dodatkowo powstawaniem zaległości na dziale komasacji i w innych obszarach produkcji. Chcąc je usunąć inni pracownicy pozwanej spółki musieli świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych bądź pracodawca „wykorzystywał” w tym celu pracowników zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej, co z oczywistych względów generowało dla niego dodatkowe koszty.

Nadto w ocenie Sądu nieobecność powódki i potrzeba jej nagłego zastępstwa powodowała również spadek wydajności pracy na jej stanowisku pracy. Doświadczenie życiowe i zasady poprawnego rozumowania pozwalają bowiem na przyjęcie, że pracownik przesunięty z innego obszaru działalności pozwanej spółki nie był w stanie równie sprawnie jak powódka wykonywać czynności przypisane do jej stanowiska pracy.

Nieobecność powódki w pracy skutkowała również tym, iż operatorom pakowaczki T. R., P. M., a także J. M. odmówiono udzielenia urlopu wypoczynkowego. Decyzję tę argumentowano koniecznością zastępowania przez nich nieobecnej powódki. W związku z tym pracownicy ci głośno wyrażali swoją dezaprobatę dla takiego stanu rzeczy, co niewątpliwie nie wpływało pozytywnie na wydajność i morale załogi.

Uwadze Sądu nie uszło również i to, że długotrwała nieobecność powódki w pracy nie pozwalała na realizację celu umowy o pracę. Jeżeli bowiem w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego utrzymywanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Taka natomiast sytuacja występuje w przypadku częstych i długotrwałych absencji powódki spowodowanych jej chorobą (podobnie w postanowieniu SN z dnia 29.03.2005r., II PK 300/04, LEX nr 1129105). Co więcej - w realiach przedmiotowej sprawy o uznaniu działania pracodawcy powódki za zgodne z prawem przemawia również i to, że zastosowany wobec powódki sposób rozwiązania stosunku pracy - wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem jej rozwiązywania (vide: wyrok SN z dnia 03.11.1997r., I PKN 327/97, OSNP 1998, nr 16, poz.476).

Konkludując Sąd doszedł do wniosku, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.. Wobec powyższego powództwo o przywrócenie do pracy podlegało oddaleniu, czemu Sąd dał wyraz w pkt I sentencji.

W przedmiocie kosztów procesu orzeczono na zasadzie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art.99 k.p.c. Ponieważ powódka przegrała proces w całości jest zobowiązana zwrócić pozwanemu koszty zastępstwa prawnego, wysokość których ustalono na podstawie § 11 ust.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

SSR Tomasz Klimczak