

Sygn. akt VI P 317/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący:	SSR Iwona Dzięgielewska
Ławnicy:	Alicja Szumańska, Ewa Motyczyńska
Protokolant:	pracownik na zastępstwo Monika Potocka

po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2017 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy W. W.

przeciwko pozwanemu (...) ( (...)) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie

1. powództwo oddala;
2. zasądza od powoda W. W. na rzecz pozwanego (...) ( (...)) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 394 zł ( trzysta dziewięćdziesiąt cztery złote) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie.

Sygn. akt: VI P 317/16

## UZASADNIENIE

W dniu 7 października 2016 roku (data prezentaty) powód W. W. wniósł pozew przeciwko (...) ( (...)) sp. z o.o. z siedzibą w W. o zapłatę kwoty 50.000 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem (pozew k. 1).

W uzasadnieniu wskazał, iż przebywanie na zwolnieniach lekarskich było konieczne, ponieważ stan zdrowia powoda uniemożliwiał mu pracę w pozycji siedzącej oraz dźwiganie ciężkich przedmiotów. Pozwana uniemożliwiła kontynuację zarówno rehabilitacji, jak i leczenia, ponieważ pomimo próśb powoda wysyłanych drogą e-mailową oraz w okresie od czerwca 2016 roku do września 2016 roku nie wydał powodowi druku ZUS N 10 oraz ZUS Z3, czym uniemożliwił powodowi złożenie dokumentów do ZUS-u w celu starania się o świadczenie rehabilitacyjne. Ponadto powód wskazał, iż między nim a jego nowym przełożonym dochodziło do sytuacji konfliktowych. W ocenie powoda wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest fikcyjna i ma na celu obejście przez pozwaną przepisów o wypłacie odpraw pieniężnych (pozew k. 1-2).

W odpowiedzi na pozew z dnia 8 listopada 2016 roku pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odpowiedź na pozew k. 10).

W uzasadnieniu wskazała, iż współpraca powoda z pozwaną należała do trudnych z uwagi na charakter powoda oraz złe oceny okresowe jego pracy. W okresie od 2014 do 2016 roku powód przebywał na licznych zwolnieniach lekarskich, były to częste i powtarzające się nieobecności spowodowane chorobami własnymi lub opieką nad chorym dzieckiem. Stała absencja powoda jako pracownika przez okres prawie 2 lat w sposób istotny naruszyła interes pracodawcy i spowodowała niekorzystne dla niego skutki, tj. doprowadziła do dezorganizacji pracy działu poprzez brak wystarczającej liczby pracowników do pracy, potrzebę organizacji zastępstw podczas absencji powoda czy zatrudnienia dodatkowych osób. Skutkowało również brakiem terminowej realizacji zadań oraz koniecznością przesunięcia pracy powoda na innych pracowników, którzy wykonywali swoją pracę w godzinach nadliczbowych. Wszystko to wiązało się z dodatkowymi kosztami po stronie pozwanej (odpowiedź na pozew k. 12-16).

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

Powód był zatrudniony w (...) ( (...)) sp. z o.o. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 kwietnia 2000 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku (...)(umowa o pracę k. 8 akt osobowych). Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.451,67 zł miesięcznie (zaświadczenie k. 23).

Do obowiązków powoda należało m. in. kontrolowanie kompletności dokumentacji celnej w celu zapewnienia skutecznej odprawy celnej oraz doręczenia na czas i bez uszkodzeń, prawidłowego fakturowania, i pełnej zgodności z wymaganiami prawa oraz terminowe wprowadzanie niezbędnych informacji o przesyłkach celnych do systemu (profil stanowiska k. 34-35).

Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim nieprzerwanie w okresie od dnia 20 września 2014 roku do 14 lutego 2015 roku, od dnia 16 lutego 2015 roku do dnia 23 marca 2015 roku, od dnia 26 maja 2015 roku do dnia 27 września 2015 roku, od dnia 5 do 16 października 2015 roku, od dnia 19 października do dnia 4 grudnia 2015 roku, od dnia 1 lutego 2016 roku do dnia 27 lutego 2016 roku, od dnia 29 lutego 2016 roku do dnia 11 marca 2016 roku, od 14 do 18 marca 2016 roku, od dnia 21 marca 2016 roku do dnia 1 kwietnia 2016 roku, od dnia 4 kwietnia 2016 roku do 21 czerwca 2016 roku (pismo ZUS k. 78; zestawienie k. 26-33; zestawienie k. 3 akt rentowych).

Z kolei w okresach od dnia 23 marca 2015 roku do dnia 3 kwietnia 2015 roku, od 7 do 11 kwietnia 2015 roku, od 13 do 18 kwietnia 2015 roku, od 20 do 24 kwietnia 2015 roku, od 27 do 30 kwietnia 2015 roku, od 4 maja do 20 maja 2015 roku, od dnia 28 września do dnia 2 października 2015 roku, od 7 do 31 grudnia 2015 roku, od 7 do 20 stycznia 2016 roku oraz od 14 do 27 czerwca 2016 roku wykorzystywał zwolnienia z tytułu opieki nad dzieckiem (zestawienie k. 26-33).

Stała absencja powoda spowodowała dezorganizacji pracy pozwanej, bowiem ze względu na charakter pracy powoda zaistniała konieczność natychmiastowego wykonania zadań, do których obowiązany był powód. Niewykonywanie na bieżąco pracy (...)powodowało jej nawarstwianie. Do zadań (...)należało m. in. terminowe wprowadzanie niezbędnych informacji o przesyłkach celnych do systemu, a każda zwłoka powodowała dezorganizację pracy. Gdy przesyłki nie były rejestrowane, pojawiały się zaległości. Wówczas pracę te musieli wykonywać współpracownicy powoda (np. E. K., A. W., J. T.) na bieżąco, wobec powyższego świadczyli oni pracę w godzinach nadliczbowych ( zeznania A. M. k. 109v – e-protokół (...) (...) zeznania M. G. k. 109v-110 – e-protokół (...) (...)zeznania M. B. k. 110 – e-protokół (...) (...) zeznania M. P. k. 110v-111 – e-protokół (...) (...) zeznania K. B. k. 111 – e-protokół (...) (...) zeznania E. L. k. 129v-130 – e-protokół (...) (...) zeznania R. Z. k. 130 – e-protokół (...) (...)zeznania A. C. k. 130v-131 – e-protokół (...)...)ewidencja pracy w godzinach nadliczbowych k. 74-76).

Do czasu zatrudnienia pracownika w celu zastępstwa powoda pracownicy pozwanej wykonywali obowiązki należące do powoda. Pracodawca nie zdecydował się na natychmiastowe zatrudnienie innej osoby w celu zastępstwa powoda,

bowiem zatrudnienie pracownika na zastępstwo jest procesem długotrwałym, dlatego do czasu pojawienia się w firmie nowego pracownika obowiązki powoda wykonywali jego współpracownicy. W dniu 14 kwietnia 2015 roku pracodawca zatrudnił P. P. na zastępstwo na czas nieobecności powoda ( zeznania E. L. k. 129v-130 – e-protokół (...) (...) zeznania M. P. k. 110v-111 – e-protokół (...) (...) porozumienie zmieniające k. 72-73).

W czerwcu 2016 roku pozwana zwróciła się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) W. o zliczenie okresu zasiłkowego powoda. Organ rentowy pismem z dnia 20 czerwca 2016 roku wskazał, iż ze względu na inny rodzaj schorzenia od dnia 16 lutego 2015 roku należało otworzyć powodowi nowy okres zasiłkowy i wliczyć do niego okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy (pismo k. 78).

W dniu 30 czerwca 2016 roku powód zwrócił się do pozwanej o dokumenty konieczne do złożenia wniosku o świadczenie rehabilitacyjne. W odpowiedzi pracodawca poinformował powoda, iż Zakład Ubezpieczeń Społecznych wstrzymał wypłatę przysługujących mu zasiłków. W dalszej korespondencji e-mail z lipca 2016 roku pozwana poinformowała powoda o konieczności kontaktu z pracodawcą w celu otrzymania stosownych dokumentów do celów zasiłkowych. Wobec ciągłych nieobecności powoda pracodawca zwrócił się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o każdorazowe informowanie w przypadku kontynuowania przez powoda choroby (korespondencja e-mail k. 64-71).

W dniu 27 września 2016 roku pracodawca otrzymał od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych pismo, iż powód jest zdolny do wykonywania pracy. W tym czasie również skontaktował się z pracodawcą powód, pracodawca zaś wystawił powodowi skierowanie na kontrolne badania lekarskie. Tego dnia powód otrzymał orzeczenie lekarskie nr (...), w którym lekarz stwierdził brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Powód po otrzymaniu orzeczenia stwierdził, że się z nim nie zgadza, bowiem nadal nie czuje się na siłach, aby świadczyć pracę (orzeczenie k. 46 akt osobowych; zeznania A. M. k. 109v – e-protokół (...) (...) zeznania M. G. k. 109v-110 – e-protokół (...) (...))

W dniu 29 września 2016 roku M. G. oraz M. P. wręczyli powodowi pismo rozwiązujące umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał częste i powtarzające się nieobecności spowodowane chorobami własnymi lub związanymi ze sprawowaniem opieki nad chorym dzieckiem w okresie od września 2014 roku do września 2016 roku, które to nieobecności istotnie naruszyły interes pracodawcy i spowodowały niekorzystne dla niego skutki, tj. doprowadziły do dezorganizacji pracy działu powoda poprzez brak wystarczającej liczby pracowników do pracy, jak również spowodowały potrzebę organizacji zastępstw za powoda podczas absencji. Ponadto nieobecności powoda skutkowały brakiem terminowej realizacji zadań oraz koniecznością przesunięcia obowiązków powoda na innych pracowników, którzy to wykonywali swoją pracę w godzinach nadliczbowych, co wiązało się z dodatkowymi kosztami po stronie pracodawcy (rozwiązanie k. 1 części C akt osobowych).

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie wyżej wskazanych dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych oraz aktach osobowych powoda w zakresie opisanym wyżej z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy oraz na podstawie zeznań świadków: A. M., M. G., M. B., M. P., K. B., E. L., R. Z., A. C.. Zeznania ww. świadków były logiczne, spójne oraz korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Świadkowie zgodnie zeznali, iż na temat konieczności wypracowania godzin nadliczbowych w okresie nieobecności powoda oraz organizowania zastępstwa za powoda. Sąd dał wiarę również zeznaniom świadków J. Ł., B. G. oraz H. Z., które zeznały na temat okresu zasiłkowego ustalonego przez ZUS.

Zeznania świadka M. I. k. 150v – e-protokół (...) (...) nie stanowiły podstaw ustaleń faktycznych Sądu, bowiem świadek nie posiadał wiedzy na temat przyczyn zwolnień powoda i sytuacji pracodawcy w czasie nieobecności powoda w pracy.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda k. 256-257 – e-protokół (...) (...) jedynie w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. W szczególności powód nie kwestionował faktu swojej nieobecności w pracy z powodu choroby oraz konieczności opieki nad dzieckiem.

Autentyczność i treść dokumentów stanowiących podstawę ustalenia stanu faktycznego, nie była kwestionowana przez żadną ze stron, toteż Sąd uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo jako niezasadne nie zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności przedmiotem ustalenia Sądu było stwierdzenie czy oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nastąpiło z naruszeniem przepisów o wymogach formalnych takiego oświadczenia, a w następnej kolejności Sąd badał czy przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę jest prawdziwa, rzeczywista i konkretna.

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 k.p.).

Sąd Najwyższy niejednokrotnie wypowiadał się w kwestii rozkładu ciężaru dowodu w sporze dotyczącym rozwiązania stosunku pracy. W ocenie SN w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (vide wyrok SN z dnia 8 marca 1997 r., I PKN 68/96, LEX nr 30003). W sprawach z zakresu prawa pracy dotyczących rozwiązania stosunku pracy ciężar udowodnienia istnienia uzasadnionej jego przyczyny spoczywa na pracodawcy, mimo iż pracownik (powód) z nieistnienia tej przyczyny wywodzi skutki prawne.

Prawidłowe wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony wymaga zarówno istnienia przyczyny wypowiedzenia, jak i wskazania jej w piśmie pracodawcy o wypowiedzeniu. W pierwszej kolejności należy zbadać, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełnia wymogi formalne. Dopiero po stwierdzeniu przez Sąd poprawności wypowiedzenia od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Wymogi formalne oświadczenia o wypowiedzeniu umowy zostały sformułowane w art. 30 § 3-5 k.p. Zgodnie z powyższym, wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

W przedmiotowej sprawie rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazane zostały przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pozwana zamieściła także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy.

Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy podstawowe znaczenie miała zatem ocena zasadności przyczyny będącej podstawą rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W Kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4), a jej zasadnością – art. 45 § 1 (vide wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, LEX nr 55703). Na mocy art. 30 § 4 kodeksu pracy dopuszczalne są różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z treści oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, jakie przesłanki przesądziły o podjęciu przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 roku, I PK 140/14, LEX nr 1653739).

Ponadto należy podkreślić, iż wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wytycza granice sądowego postępowania odwoławczego, co wymaga podania tych przyczyn w sposób konkretny

i precyzyjny w oświadczeniu o dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę. Ujawnione w ten sposób przyczyny dokonanego wypowiedzenia nie mogą być następnie zmieniane, modyfikowane lub uzupełniane przez pracodawcę (vide wyrok SN z dnia 18 września 2013 roku, II PK 5/23, LEX nr 1376065).

Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu musi być prawdziwa, rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (por. wyrok SN z 19 maja 1997 r., I PKN 173/97; por. wyrok SN z 15 lutego 2000 r., I PKN 514/99). Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisanu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. To samo dotyczy przyjętych przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna.

Z kolei w wyroku z dnia 9 marca 2010 r. (I PK 175/09, LEX nr 585689) Sąd Najwyższy przypomniał zaś, że art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji – a także rzeczywistości – dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę.

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, iż pracodawca sprostął ciężarowi udowodnienia, iż przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę była rzeczywista, konkretna i uzasadniona. Znamionym w niniejszej sprawie pozostaje, iż powód nie kwestionował faktu swojej długotrwałej nieobecności w pracy z powodu choroby lub konieczności opieki nad dzieckiem. Zdaniem Sądu pracodawca wykazał, iż prawie dwuletnia nieobecność powoda w pracy dezorganizowała organizację pracy w firmie pozwanej i spowodowała wystąpienie po stronie pracodawcy konieczności zatrudnienia pracowników w godzinach nadliczbowych. Zeznający w sprawie świadkowie zgodnie zeznali, iż nieobecność powoda w pracy spowodowała zwiększenie obowiązków pozostałych pracowników i wyższe koszty pracodawcy związane z wypłatą wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W ocenie Sądu nieobecność pracownika praktycznie nieprzerwanie przez 2 lata może powodować dezorganizację pracy i narażać pracodawcę na koszty, tym bardziej, iż przy każdym przedkładaniu przez powoda zwolnień lekarskich pracodawca nie wiedział czy powód wróci do pracy czy w dalszym okresie będzie kontynuował zwolnienie lekarskie. Zdaniem Sądu pracodawca mógł przypuszczać, iż okres absencji spowodowany chorobą może w przyszłości powtórzyć się lub ulec przedłużeniu, co w kontekście dokonywanych u niego zmian organizacyjnych mogło spowodować jeszcze większą dezorganizację pracy. Należy podkreślić przy tym, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku, I PKN 715/00, LEX nr 55358).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego jest utrwalony pogląd, iż pracodawca ma prawo wypowiedzieć umowę o pracę w razie długotrwałej choroby pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes zakładu pracy, zwłaszcza w sytuacji przedłużającej się choroby pracownika. Jeśli nieobecność pracownika z tego powodu trwa zbyt długo albo często powtarza się, przyznaje się pracodawcy prawo rozwiązania stosunku pracy. Taki stosunek pracy może zostać rozwiązany w trybie art. 53 k.p. albo w drodze wypowiedzenia, zwłaszcza gdy pracownik nie jest jeszcze w pełni sił

i stara się o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego (vide wyrok SN z dnia 3 listopada 1997 roku, I PKN 327/97; wyrok SN z dnia 21 stycznia 2016 roku, III PK 54/15).

W ocenie Sądu nie budzi wątpliwości, iż w niniejszej sprawie pracodawca de facto działał na korzyść powoda stosując zwykły tryb rozwiązania umowy o pracę, bowiem wobec prawie dwuletniej nieobecności powoda mógł skorzystać z trybu określonego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. lub art. 53 § 1 pkt 2 k.p., tj. z rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika. Jednak pracodawca zdecydował się rozwiązać z powodem umowę o pracę w zwykłym trybie, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu absencje chorobowe dezorganizują pracę także w aspekcie pozafinansowym. Zmuszają bowiem do każdorazowego (w przypadkach nieobecności pracownika) reorganizowania pracy, powierzania obowiązków innym pracownikom, co ingeruje w ich własny tok pracy. Nawet zatem jeśli nie dochodzi do pracy ponadwymiarowej, to jednak współpracownicy zmuszeni są do wdrażania się w nieswoje obowiązki, w sposób wyrywkowy i niestały. Pracodawca ma, w odniesieniu do chorego pracownika, poważne trudności w organizowaniu pracy. Z jednej bowiem strony, zgodnie z art. 22 § 1 k.p., musi zapewnić mu zatrudnienie w okresach obecności w pracy, a z drugiej strony musi zapewnić ciągłość realizowanych zadań, co doznaje poważnego utrudnienia w odniesieniu do osób, które w pracy bywają nieobecne. Dlatego rozumiejąc, że choroba stanowi okoliczność niezawinioną, to jednak dotyczy ona pracownika, a nie pracodawcy. Jeśli nieobecność pracownika z tego powodu trwa zbyt długo albo często powtarza się, przyznaje się pracodawcy prawo rozwiązania stosunku pracy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2014 roku, I PK 177/13;).

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy, w ocenie Sądu przyczyna podana przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę spełnia wymogi określone przepisami prawa, zatem rozwiązanie stosunku pracy należy uznać za uzasadnione.

Odnosząc się do zarzutu powoda, iż pracodawca uniemożliwił mu kontynuację rehabilitacji i leczenia, bowiem nie wydał powodowi stosownych druków ZUS, należy wskazać, iż pracodawca był w ciągłym kontakcie z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i zwracał się o zbadanie zasadności naliczonych powodowi zasiłków. Pracodawca w toku postępowania wykazał, iż powód nie kontaktował się z pozwaną, nie informował o tym czy będzie kontynuował zwolnienie czy nie, jednocześnie zarzucając pracodawcy zaniedbania w kwestiach ubezpieczeniowych. Wobec ww. postawy powoda, w ocenie Sądu brak jest podstaw do zarzucania pracodawcy jego bierności w sprawie wydania powodowi stosownych dokumentów.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), z uwzględnieniem, iż pozwana wygrała sprawę w całości. Pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika – adwokata, w związku z czym należało uwzględnić koszty zastępstwa procesowego (art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c.), które Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (t. jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.), przy czym zastosowano przepisy w brzmieniu obowiązującym w chwili wszczęcia postępowania w sprawie. Ponadto Sąd w kosztach zastępstwa procesowego uwzględnił opłatę skarbową od pełnomocnictwa oraz pełnomocnictwa substytucyjnego (po 17 zł), zasądzając na rzecz strony pozwanej od powoda łączną kwotę 394 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011 nr 21-22, poz. 268) przyjęto, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w zw. z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia. Natomiast zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PZ 3/12, LEX nr 1168871 argumentacja prawna przedstawiona w przytoczonej uchwale ma zastosowanie w jednakowym stopniu do wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p. Dlatego Sąd w

niniejszej sprawie, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wyrównał stawkę zastępstwa procesowego w sprawie o odszkodowanie ze stawką w sprawach o przywrócenie do pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji.

Z: odpis wyroku wraz z odpisem uzasadnienia doręczyć powodowi oraz pełnomocnikowi pozwanej.