

**Sygn. akt VII P 309/22**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 listopada 2022 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Katarzyna Błażejowska
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 2 listopada 2022 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa O. Z.

przeciwko Okręgowej (...)w B.

o odszkodowanie

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 180,00 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;
3. kosztami sądowymi w sprawie obciąża Skarb Państwa.

Sędzia Katarzyna Błażejowska

Sygn. akt VII P 309/22

## UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym do tutejszego Sądu powódka O. Z. domagała się zasądzenia od pozwanego pracodawcy Okręgowej (...)w B. kwoty 12.352,11 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, iż podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia są nieprawdziwe, a wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione. Przede wszystkim zatrudniając powódkę na stanowisku specjalisty nie było mowy, iż wyznacznikiem oceny jej pracy było osiąganie jakiegokolwiek planu. Z kolei stworzony przez dyrektor ranking pracowników ciężko uznać za sprawiedliwy i obiektywny, gdyż na jego czele stoją pracownicy z długoletnim stażem pracy w pozwanej Stacji. Ponadto charakterystyka pracy na terenie przydzielonym powódce utrudniała osiąganie wysokich wyników, gdyż w powiatach, w których powódka wykonywała swoje obowiązki były najmniej sprzyjające warunki rolnicze. Ponadto absencje chorobowe spowodowane były przyczynami niezależnymi od powódki.

W odpowiedzi na powyższe pozwany pracodawca, reprezentowany przez radcę prawnego, wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podniósł, iż przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, tj. niezadowolające efekty pracy i częste, a ostatnio również długotrwałe absencje powódki utrudniające prawidłowe wykonywanie zadań powierzonych powódce w umowie o pracę, są rzeczywiste i konkretne, wypowiedzenie umowy było zasadne a nawet konieczne dla ochrony interesu pracodawcy.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powódka O. Z. od dnia 5 września 2017 r. jest zatrudniona w pozwanej Okręgowej (...) w B., od dnia 1 grudnia 2019 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty w wymiarze pełnego etatu oraz wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3.010,00 zł brutto.

Okoliczności bezsporne, nadto dowód: umowa o pracę z 5.09.2017 r., umowa o pracę z 26.11.2019 r. – akta osobowe pracownika

Miejscem wykonywania pracy przez powódkę był rejon nr 7 wyznaczony przez pracodawcę obejmujący gminy województwa (...): B., B., C., C., D., F., K., L., L., N., R., S., T., W., W..

Czas pracy powódki został wyznaczony wymiarem jej zadań i kształtowany samodzielnie przez pracownika w taki sposób, aby uwzględniał podstawowe normy czasu pracy, określone w Kodeksie pracy (8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy). Czas niezbędny do wykonywania powierzonych pracownikowi zadań określał z góry pracodawca w porozumieniu z pracownikiem.

Do obowiązków powódki na zajmowanym stanowisku należało m. in. organizowanie pobierania próbek gleb i roślin dla celów doradztwa nawozowego oraz pobieranie próbek nawozów mineralnych, organicznych wapna i pasz gospodarskich oraz przekazywanie wyników badań wraz z zaleceniami producentom. Ponadto powódka podpisując przy rozpoczęciu pracy zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności zobowiązała się do przestrzegania ogólnych obowiązków pracowniczych, w tym m. in. wykonywania powierzonych zadań sumiennie i terminowo oraz stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę lub umową o pracę, a także do dbania o dobro zakładu pracy oraz wykonywania innych zadań i czynności służbowych zleczanych przez dyrektora Okręgowej (...) w B.

Dowód: umowa o pracę w systemie zadaniowego czasu pracy z 5.09.2017 r., umowa o pracę z 26.11.2019 r., zakres obowiązków uprawnień i odpowiedzialności, rejon działania OSChR w B. – akta osobowe pracownika, przesłuchanie powódki (protokół skrócony) – k. 112-114

W dniu 1 sierpnia 2022 r. pracodawca wręczył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30 listopada 2022 r. Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę pozwany wskazał niespełnienie oczekiwań pracodawcy na zajmowanym stanowisku w zakresie osiągniętych efektów oraz gotowości do świadczenia pracy i dyspozycyjności.

Pracodawca wyjaśnił w treści oświadczenia, że osiągnięte przez powódkę wyniki pracy odbiegają od wyników pozostałych pracowników terenowych, niezmiennie plasując powódkę na ostatnim miejscu rankingu. W 2018 r. i 2020 r. powódka nie wykonała założonych planów, zaś w 2021 r. obrót powódki wyniósł 72.250,00 zł, podczas gdy średnia wykonywania wszystkich pracowników wyniosła 105.016,00 zł, a wynik najlepszego pracownika był dwukrotnie wyższy od osiągniętego przez powódkę, tj. 143,302,00 zł. Ponadto absencje chorobowe w okresie zatrudnienia powodowały konieczność wyznaczania zastępstw i powierzania czynności objętych zakresem obowiązków powódki pracownikom zatrudnionym na innych stanowiskach, dezorganizując ich pracę, co w sposób istotny narusza interesy pracodawcy.

Dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 48, przesłuchanie za stroną pozwaną A. S. – k. 114-117

Pozwana Okręgowa (...) w B., na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa zobowiązana jest wykonywać zadania ustawowe oraz zadania powierzone przez Stację Krajową oraz Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi. Stacja realizuje plany dochodowe na podstawie których pracownikom przydzielane są zadania w postaci rocznego planu rzeczowego.

Powódka przez cały okres zatrudnienia była najmniej efektywnym pracownikiem. Wyniki osiągnięte przez powódkę były poniżej średniej, a w rankingu pracowników terenowych zajmowała najczęściej ostatnie miejsce. Wyniki powódki były również słabsze ze względu na absencje chorobowe, które były spowodowane przyczynami niezależnymi. Pomimo tego nieobecności powódki były częste i długotrwałe. Ze względu na specyfikę i sezonowość działalności pozwanej powodowało to dezorganizację pracy pozwanej Stacji, a absencje powódki w okresach intensywnej pracy wymuszały organizowanie zastępstw przy pobieraniu próbek przez pozostałych pracowników. Zwiększało m. in. koszty eksploatacji pojazdów służbowych ze względu na wyznaczanie dodatkowych tras przez zastępujących powódkę pracowników na jej rejonie.

W związku ze słabymi wynikami osiąganymi przez powódkę oraz dwóch innych pracowników dyrektor pozwanej Stacji w dniu 27 kwietnia 2021 r. zorganizowała spotkanie, którego celem było omówienie wyników oraz wprowadzenie planu naprawczego w stosunku do tych pracowników. Udzielone przez pracodawcę wsparcie oraz próby poprawy efektywności nie przyniosły jednak zadowalających rezultatów i powódka, pomimo wykonania planu, w zestawieniach w roku 2021 r. zajmowała ostatnią pozycję.

Dowód: plan zadań rzeczowych dla pracowników terenowych OSChR w B. – k. 76-78, zestawienia finansowe, realizacji planu, ilości pobranych próbek przez pracowników terenowych w latach 2018-2021 – k. 79-94, protokół spotkania służbowego z pracownikami terenowymi z 27.04.2021 r. – k. 95, protokół z kontroli wewnętrznej z 4.10.2021 r. – k. 96-97, zestawienie obecności w pracy, chorobowych i urlopów powódki w latach 2017-2022 – k. 98#103, zeznania świadków (protokół skrócony): A. O. – k. 107#109, P. K. – k. 109-111, B. B. – k. 111-112, przesłuchanie za stroną pozwaną A. S. – k. 114-117

### ***Sąd zważył, co następuje:***

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dokumentację zawartą w aktach sprawy jak i aktach osobowych powoda, których wiarygodność oraz autentyczność nie były przez strony postępowania kwestionowane. Nadto Sąd dopuścił i przeprowadził dowód z zeznań świadków: A. O., P. K. oraz B. B.. Zeznania świadków były szczegółowe, spontaniczne, jasne, konkretne, logiczne i zasadniczo wzajemnie zgodne ze sobą, jak również z dokumentami zgromadzonymi w sprawie, dlatego Sąd dał im wiarę w całości.

Sąd przeprowadził również dowód z przesłuchania stron – powódki O. Z. oraz stojącej za stroną pozwaną dyrektor Okręgowej (...) w B. A. S., którym z wyżej wymienionych względów także nie odmówił wiarygodności.

Przechodząc do rozważań natury prawnej należy wskazać, że strony prowadziły spór o to, czy wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem. Wobec tego w pierwszej kolejności wskazać należy na art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, który określa zwyczajny sposób rozwiązania, istniejącego między pracodawcą a pracownikiem stosunku pracy. Zgodnie z treścią tego przepisu umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). Formę wypowiedzenia umowy reguluje zaś art. 30 § 3-5 k.p., w myśl którego oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu umowy powinno nastąpić na piśmie, a jeżeli pracodawca wypowiada umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony (tak jak w przypadku powoda), musi także podać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy. Ponadto w piśmie rozwiązującym umowę pracodawca jest obowiązany zamieścić pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do Sądu Pracy. Zgodnie z od dawna utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego pracodawca wypowiadający umowę o pracę nie narusza przepisu art. 30 § 4 k.p. jeżeli pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów dochodzi do

jego zwolnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2015 r., III PK 109/14). Zgodnie z tą linią orzecniczą istotne jest jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007 nr 5, s. 27, czy z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07). Tak więc pracodawca nie ma obowiązku sformułowania przyczyny wypowiedzenia w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 82/08).

W kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) a jej zasadnością (art. 45 § 1 k.p.). Sąd Najwyższy wyrażając taką opinię w wyroku z dnia 18 kwietnia 2001 r. (I PKN 370/2000; OSNPUS 2003, nr 3, poz. 65) zwrócił uwagę, że skuteczność wypowiedzenia zależy nie tylko od spełnienia formalnego warunku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 k.p.

Konstrukcja wypowiedzenia nieuzasadnionego lub merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została wszechstronnie omówiona w wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego. Szczególne znaczenie należy przypisać uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11 poz. 164), w której ustalono wytyczne dotyczące stosowania art. 45 k.p. W uchwale tej przyjęto między innymi, że: „przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna, a okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powinny istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia (art. 38 § 1 k.p.), a gdy współdziałanie ze związkiem zawodowym nie jest wymagane lub możliwe - najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu”. Ostatnio w orzecznictwie poglądy na temat istniejącej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony ewoluują w kierunku zliberalizowania ochrony wynikającej z konieczności merytorycznego uzasadnienia wypowiedzenia. Zasadność wypowiedzenia zaczyna być oceniana w tych przypadkach w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy.

Niezmiennie jednak, stosownie do stanowiska Sądu Najwyższego, zajętego we wskazanych już wyżej wytycznych, podstawy (przyczyny) uzasadniające wypowiedzenie muszą być prawdziwe. Muszą być także konkretne, aby sąd mógł zbadać, czy w rzeczywistości zaistniała przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę ma być zatem skonkretyzowana formalnie. Ma być rzeczywista w przekonaniu pracodawcy i tylko ten fakt jest przedmiotem oceny wykonania obowiązku z art. 30 § 4 k.p. (wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie).

Odnosząc się do merytorycznej zasadności przedmiotowego wypowiedzenia Sąd podkreśla przy tym, że choć wypowiedzenie stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być uzasadnione, to oczywiście nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę.

W niniejszej sprawie pozwany pracodawca powołał się w treści wypowiedzenia na niespełnianie oczekiwań pracodawcy na zajmowanym stanowisku w zakresie osiągniętych efektów oraz gotowości do świadczenia pracy i dyspozycyjności. Precyzując oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca wskazał, iż osiągnięte przez powódkę wyniki odbiegały od wyników pozostałych pracowników terenowych, niezmiennie plasując powódkę na ostatnim miejscu rankingu. Ponadto absencje chorobowe powódki w okresie zatrudnienia powodowały konieczność wyznaczania zastępstw i powierzania czynności objętych zakresem obowiązków powódki pracownikom zatrudnionym na innych stanowiskach, dezorganizując ich pracę, co w sposób istotny naruszało interes pracodawcy.

Odnosnie tak sformułowanych przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę Sąd pragnie wskazać, iż w doktrynie i orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, w myśl którego za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia

umowy o pracę pracownikowi samodzielnie organizującemu wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych uważa się zarzut, że pracownik ten nie osiąga wyników porównywalnych z innymi pracownikami. W takim przypadku nie ma znaczenia, czy niska wydajność pracy jest spowodowana niestarannym wykonywaniem obowiązków przez pracownika, czy przyczynami obiektywnymi. Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, Nr 10, poz. 163).

Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę mogą być ponadto okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy. Do tego rodzaju okoliczności należą, np. częste lub długotrwałe usprawiedliwione nieobecności pracownika z przyczyn zdrowotnych lub rodzinnych, jeżeli dezorganizują pracę w zakładzie pracy (por. VIII teza uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85). Do wniosku takiego prowadzi w szczególności treść art. 53 k.p., który uprawnia pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę w razie przedłużającej się (długotrwałej) choroby pracownika lub nieobecności w pracy z innych przyczyn niż choroba. O ile w przypadku powódki przesłanki z art. 53 k.p. nie zachodziły, gdyż jego absencja spowodowana chorobą nie była ciągłą, tak jej nieobecności były relatywnie częste i długotrwałe zważając na cały okres jej zatrudnienia.

Nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umów zlecenia, są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione. 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97, OSNAPiUS 1998, Nr 20, poz. 600, z dnia 21 października 1999 r., I PKN 323/99, OSNAPiUS 2001, Nr 5, poz. 157).

W wyroku z dnia 6 listopada 2001 r. (I PKN 449/00, OSNP 2003, Nr 19, poz. 456 z glosą A. Świątkowskiego, PiP 2004, Nr 1, s. 114) Sąd Najwyższy uznał jednak, że usprawiedliwione chorobą nieobecności w pracy tylko wówczas mogą być uznane za uzasadniające wypowiedzenie, gdy powodując dezorganizację pracy, narażają na szwank istotne interesy pracodawcy. Dla wykazania zasadności wypowiedzenia nie jest w takiej sytuacji wystarczające powołanie się na zatrudnianie dodatkowych pracowników, trudności w zorganizowaniu pracy i dotrzymaniu terminów zleceń. Pracodawca, który jest przecież 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 (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2006 r., I PK 305/05, MOPR 2009 nr 7 str. 355).

Transponując powyższe rozważania do realiów faktycznych niniejszej sprawy uznać należało, iż decyzja pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę była uzasadniona i zgodna z prawem. Postępowanie dowodowe wykazało, iż wyniki osiągnięte przez powódkę faktycznie należały do najniższych pośród pracowników terenowych. Co istotne, to również nie kwestionowała tego sama powódka. Natomiast argumentacja powódki, że osiągnięcie konkretnych wyników i efektywna praca nie były wpisane w umowie o pracę i z tego względu pracodawca nie mógł oczekiwać konkretnych efektów od pracownika i na tej podstawie nie mógł wypowiedzieć umowy o pracę nie zasługuje na uznanie. Zdaniem Sądu postanowienia tego rodzaju nie musiały wcale znaleźć się w umowie o pracę. W umowie o pracę, zgodnie z art. 29 § 1 k.p. nie może jedynie zabraknąć elementów przedmiotowo istotnych (tzw. essentialia negotii), a mianowicie: stron umowy, rodzaju umowy, daty jej zawarcia oraz warunków pracy i płacy (w szczególności miejsca wykonywania pracy, wynagrodzenia za pracę odpowiadającego rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiaru czasu pracy, terminu rozpoczęcia pracy). Istotne natomiast było w tej sprawie to, iż konkretne obowiązki wynikały z podpisanego przez powódkę zakresu obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności powódka zobowiązała się m. in. do dbania o dobro zakładu pracy oraz wykonywania poleceń przełożonych. Z zakresu obowiązków wynikały także jej szczególne obowiązki. Ponadto również powódka sama zeznawała, że do jej obowiązków należało pobieranie

próbek w terenie. W takiej sytuacji nie można uznawać, że skoro wyniki i efektywność pracy powódki były przez cały okres jej zatrudnienia obiektywnie słabe i plasujące ją na ostatnim miejscu pośród pracowników terenowych, to pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań, w tym również wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi niespełniającemu oczekiwań.

Odnosząc się do drugiej przyczyny wskazanej w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazać należy, iż dyskusyjna wydaje się kwestia wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę jako, że przyczyny długotrwałych nieobecności powódki były spowodowane m. in. wypadkami przy pracy, a więc były to sytuacje zasadniczo niezależne od ogólnego stanu zdrowia pracownika i nie wskazywały na prawdopodobne powtarzanie się zachorowań. Nie mniej jednak pracodawca udowodnił zeznaniami świadków, że absencje chorobowe powódki dezorganizowały pracę Stacji, wymuszały wyznaczenie zadań powódki innym pracownikom i faktycznie zwiększało to zakres ich obowiązków. Tak sformułowana przez pracodawcę przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie o pracę okazała się prawdziwa i uzasadniona. Nawet w odmiennym przypadku i nieuznaniu drugiej z wymienionych przyczyn za uzasadnioną, to przypomnieć należy, że przy ocenie zasadności i prawidłowości wypowiedzenia wystarczającym jest, by potwierdziła się choćby jedna z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu (tak m.in. teza III uchwały Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978, V PZP 6/77, OSNC 1978/8/127). Natomiast w trafnym wyroku z dnia 5 października 2005 r. (I PK 61/05, OSNP 2006/17-18/265) Sąd Najwyższy orzekł, że pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona.

Poza tym należy podkreślić, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598). Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę i jako takie nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być ono uzasadnione (tak wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 1979 r., I PRN 32/79, Legalis nr 21420).

Mając wszystko powyższe na względzie Sąd w punkcie 1 wyroku oddalił powództwo.

Sąd na podstawie art.235<sup>2</sup> §1 pkt 3 i 5 kpc pominął dowód z monitoringu zawnioskowany przez powódkę po zakończeniu całego postępowania dowodowego a mający wykazać spotkanie świadków z dyrekcją pozwanej i pełnomocnikiem. Monitoring taki nawet jeżeli wykaże, że do takiego spotkania doszło, nie wniósłby niczego istotnego dla rozstrzygnięcia sprawy, w której Sąd badał zasadność i zgodność z prawem wypowiedzenia powódce umowy. Skoro pełnomocnik ma obsługę prawą pozwanej, to nie można wykluczyć jego spotkań z osobami zatrudnionymi w jednostce. Nadto taki wniosek złożony tuż przed zamknięciem rozprawy zmierza jedynie do przedłużenia postępowania.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powódka przegrała w całości. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniosła strona pozwana składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzono od powódki na rzecz pozwanego pracodawcy kwotę 180 zł. Wysokość przyznanych pozwanej kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).

O nieuiszczonych kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Powódka była z mocy prawa zwolniona od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach), natomiast powództwo zostało w całości oddalone, a zatem w tej sytuacji brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron tymi kosztami, które musiał w związku z tym ponieść Skarb Państwa.

Sędzia Katarzyna Błażejowska