

Sygn. akt IV P 588/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 listopada 2021 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 października 2021 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **A. C.**

przeciwko: **(...) s.c. E. M., A. B. (1) we W., A. B. (1) i E. M. (mian. M.)**

o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy za wypowiedzeniem, zadośćuczynienie

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej 382,50 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 20 lipca 2020 r. (data wpływu do tut. Sądu) **powódka A. C.** wniosła odwołanie od rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem złożonego jej przez pracodawcę (...) s.c. E. M., A. B. (1), domagając się uznania wypowiedzenia umowy za bezskuteczne oraz zasądzenia odszkodowania za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Uzasadniając swoje powództwo powódka podniosła, że żadna ze wskazanych przez stronę pozwaną przyczyn nie jest zgodna z prawdą, a jedynie stanowią one pretekst do pozbycia się powódki jako niewygodnego pracownika wyłącznie z czysto osobistych pobudek pracodawcy. Powódka zaznaczyła, że pracodawcy wiedzieli o jej problemie alkoholowym od 2016 r. i podkreśliła, że nigdy nie zdarzyło się, aby stawiała się do pracy pod wpływem alkoholu. Wszystkie zarzuty pozwanej powódka oceniła jako krzywdzące i nieprawdziwe.

W piśmie z dnia 5 października 2020 r. (k. 33) powódka wskazała, że domaga się odszkodowania za znaczne pogorszenie stanu zdrowia psychicznego będące następstwem utraty pracy w wysokości 7.800,00 zł wskazując jednocześnie, że z powodu bardzo złego stanu zdrowia psychicznego i silnej depresji przebywała na zwolnieniu lekarskim przez okres dwóch miesięcy oraz odszkodowania za straty moralne w kwocie 1.200,00 zł brutto, które powstały na skutek wypowiedzi A. B. (1) skierowanej do współpracowników powódki, która dotyczyła jej osoby i ujawnienia bardzo osobistych spraw, które wyjątkowo ją uraziły.

Postanowieniem z dnia 9 listopada 2020 r. tut. Sąd skierował strony do mediacji, jednakże strony nie zawarły ugody.

Na rozprawie w dniu 20.10.2021 r. (k. 234 v.) powódka wskazała, że zadośćuczynienia domaga się z uwagi na problemy psychiczne po zwolnieniu. Podtrzymała żądanie odszkodowania z uwagi na nieprawdziwość przyczyn wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana E. M., A. B. (1) prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...) s.c. wnieśli o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana wskazała, że o problemie alkoholowym powódki dowiedziała się w listopadzie 2016 r. i pozwani zdecydowali się jej pomóc. Do czasu rozwiązania umowy o pracę powódka kilkakrotnie powracała do nałogu. Ponadto, powódka pozostawała w konflikcie z M. M., co powodowało straty dla firmy oraz dezorganizację pracy. Pozwani podkreślili, że ponadto powódka dała wyraz braku szacunku dla pozwanej E. M.. Zamiast regularnie wykonywać swoje obowiązki pracownicze, powódka dłuższy czas spędzała wpatrując się w ekran swojego telefonu. Pozwana podała również, że powódka zaniedbywała dodatkowe obowiązki, krzątając się bez celu po sklepie lub siedząc przy telefonie. Pozwana zaprzeczyła jakoby A. B. (1) informował pozostałych pracowników o szczegółach wypowiedzenia umowy o pracę powódki. Podkreśliła, że powódka jako jedyna pracownica otrzymała od niej tak wielką pomoc w życiu prywatnym, tym bardziej przykre dla pozwanych były sytuacje, do których dochodziło pod koniec zatrudnienia, kiedy to powódką ostentacyjnie okazywała brak szacunku pracodawcom, a także pozostałym współpracownikom. Pozwana zaznaczyła, że wskazane przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę mogły stanowić podstawę do zastosowania trybu dyscyplinarnego, ale pozwani nie zdecydowali się na tak radykalne rozwiązanie, dając powódce czas wypowiedzenia na odnalezienie się w nowej sytuacji i znalezienie innej pracy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

W dniu 2 marca 2016 r. powódka A. C. zawarła z (...) s.c. umowę zlecenie, na podstawie której zobowiązała się wykonywać pracę kasjera sprzedawcy w terminie do dnia 31 marca 2016 r. za wynagrodzeniem w wysokości 1.766,00 zł.

W dniu 1 kwietnia 2016 r. powódka zawarła z (...) s.c. umowę o pracę na okres próbny do dnia 30 czerwca 2016 r., na podstawie której została zatrudniona na stanowisku kasjera-sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 1.850,00 zł brutto miesięcznie.

W dniu 29 czerwca 2016 r. powódka zawarła z (...) s.c. umowę o pracę na czas określony do dnia 30 czerwca 2018 r., na podstawie której została zatrudniona na stanowisku kasjera-sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 1.850,00 zł brutto miesięcznie.

W dniu 29 czerwca 2018 r. powódka zawarła z (...) s.c. umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której została zatrudniona na stanowisku kasjera-sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 2.100,00 zł brutto miesięcznie.

Powódkę obowiązywała przeciętnie 8 – godzinna norma dobową i przeciętnie 40 – godzinna norma tygodniowa czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w dwuzmianowym systemie czasu pracy, w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym.

Wynagrodzenie powódki sukcesywnie wzrastało do kwoty 2.600,00 zł.

Dowód: - umowa zlecenie z dn. 02.03.2016 r., k. 13,

- umowa o pracę na okres próbny z dn. 01.04.2016 r., k. 12,

- umowa o pracę na czas określony z dn. 29.06.2016 r., k. 10,

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 29.06.2018 r., k. 11,

- informacja o warunkach zatrudnienia z dn. 29.06.2018 r., k. 63,

- porozumienia zmieniające umowę o pracę, k. 61 – 62, 64 – 65.

Pozwani prowadzili sklep przy ul. (...) i codziennie byli w nim obecni. Zatrudniali od 5 do 6 osób. Sklep założył pozwany A. B. (1), prowadził go z córką E. M.. W sklepie pracownicy zajmowali się obsługą kas (jedna lub dwie osoby) oraz pracowali na dziale mięsnym. Dział mięsny znajdował się w pewnej odległości od kas. Z kas było widać, co się dzieje na dziale mięsnym.

Powódka pracowała na stanowisku w dziale mięsnym. W sklepie występowała rotacja pracowników i gdy trzeba było iść na stanowisko mięsne, wówczas przechodziła tam osoba obsługująca kasy.

Powódka pracowała najczęściej na zmianach z A. J. i S. K..

Dla pozwanych bardzo ważna była dobra atmosfera w pracy.

Dowód: - zeznania świadka A. J., k. 129,

- zeznania świadka S. K., k. 130,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej E. M., k. 234 – 235,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej A. B. (1), k. 235.

Urlopy i nieobecności były ustalane wcześniej z przełożonym, pracodawca nie utrudniał pracownikom korzystania z urlopu, należało tylko zgłaszać je około 2 tygodni wcześniej. Czasami występowały problemy z dniami wolnymi z uwagi na braki osobowe. Kart urlopowych nie prowadzono. Prośby o urlop zapisywano na kartce, którą zostawiano następnie w szatni. Prośby pracowników były uwzględniane w grafiku i planie urlopów. Grafiki układano na okres miesiąca.

Pracownicy nie byli zobowiązani do pracy w nadgodzinach.

Dowód: - zeznania świadka A. J., k. 129,

- zeznania świadka S. K., k. 130,

- zeznania świadka S. K., k. 130,

- zeznania świadka S. Z., k. 130 - 131,

- zeznania świadka P. K., k. 131 - 132.

Praca powódki była od początku jej zatrudnienia oceniana pozytywnie, zarówno przez współpracowników, jak i przełożonych. Relacje powódki z pozwanymi układały się dobrze, byli oni zadowoleni z jej pracy. Od początku również powódka była zadowolona pracy.

Gdy trzeba było rozładować towar, to powódka wykonywała tę pracę, nie było nieporozumień na tle tego, że pozostali pracownicy pracują, a powódka nie. Powódka pracowała w sposób rzetelny, była bardzo miła, nie pozostawiała nieporządku na stanowisku pracy, nie zajmowała się prywatnymi sprawami w czasie pracy. W skali roku powódka rzadko korzystała ze zwolnienia. Praca powódki była bez zarzutu. Pracodawca nie zwracał nigdy uwagi powódce co do wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych, zawsze wykonywała ona zleconą pracę.

Powódka dysponowała kluczami do sklepu, pracodawca miał do niej zaufanie. Powódka nie kwestionowała poleceń przełożonych.

Dowód: - zeznania świadka S. K., k. 130,

- zeznania świadka S. Z., k. 130,

- zeznania świadka B. C., k. 232,

- zeznania świadka Z. L., k. 232,
- zeznania świadka I. P., k. 233,
- zeznania świadka D. M., k. 233,
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej E. M., k. 234.

Powódka miała problem z nadużywaniem alkoholu. Mimo tego, pozwani nie chcieli jej zwolnić, zależało im na tym, by powódka kontynuowała zatrudnienie w ich sklepie. Ponadto wiedzieli, że powódka nie ma bliskiej osoby, która pomoże jej w trudnej sytuacji. Pozwani zaproponowali powódce aplikację wszywki alkoholowe – środka stosowanego w leczeniu alkoholizmu - na co powódka się zgodziła. Były takie sytuacje, że powódka nie przychodziła do pracy, ale odpracowywała te dni nieobecności i uzyskiwała pełne wynagrodzenie.

W 2018 r. powódka nie miała problemów alkoholowych. W lutym 2019 r. powódka chciała spróbować, czy może wypić alkohol i była nieobecna w pracy przez kilka dni, miała wówczas udzielony urlop.

Pozwani pomagali powódce. W 2019 r. powódka przebywała przez kilka dni u pozwanych w domu. Przyjeżdżali oni również do powódki z pomocą. Zaproponowano powódce również dłuższe zwolnienie ale powódka chciała już pracować.

Dowód: - wyjaśnienia powódki, k. 234,

- zeznania świadka S. K., k. 130,
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej E. M., k. 234,
- wydruki, k. 78 – 88.

O problemie alkoholowym powódki pracownicy dowiedziały się od byłego męża pozwanej E. D. M. w 2016 r.

Dowód: - zeznania świadka I. P., k. 233,

- zeznania świadka D. M., k. 233.

Pozwani proponowali powódce pomoc, zabierali ją do swojego domu, pilnowali jej w dzień i w nocy, E. M. wozila powódkę na założenie wszywki alkoholowej i pożyczala jej na ten cel pieniądze.

Dowód: - zeznania świadka T. B., k. 131,

- zeznania świadka Z. L., k. 233,
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej E. M., k. 234.

W latach 2016 – 2020 dokonano powódce implantacji domięśniowej disulfiramu (esperal) w dniach 1 grudnia 2016 r., 5 stycznia 2018 r., 21 lutego 2019 r.

Dowód: - zaświadczenie lekarskie z dn. 17.07.2020 r., k. 14.

W styczniu 2017 r. powódka nie była obecna w pracy w następujących dniach: 3 stycznia (wolne), 10 – 11 stycznia (wolne), 15 – 16 stycznia (wolne), 19 stycznia (wolne), 23 stycznia (wolne), 29 stycznia (wolne).

W lutym 2017 r. powódka nie była obecna w pracy w następujących dniach: 4 – 5 lutego (wolne), 10 lutego (wolne), 12 lutego (wolne), 17 lutego (urlop), 18 lutego (wolne), 22 lutego (wolne), 25 – 26 lutego (wolne).

W styczniu 2018 r. powódka nie była obecna w pracy w następujących dniach: 2 stycznia (urlop), 3 stycznia (wolne), 4 – 5 stycznia (wolne), 10 stycznia (wolne), 14 stycznia (wolne), 17 stycznia (wolne), 24 stycznia (wolne), 27 – 28 stycznia (wolne), 31 stycznia (wolne).

W lutym 2018 r. powódka nie była obecna w pracy w następujących dniach: 3 lutego (wolne) 7 lutego (wolne), 11 – 12 lutego (wolne), 14 lutego (wolne), 20 lutego (wolne), 24 – 25 lutego (wolne).

W styczniu 2019 r. powódka nie była obecna w pracy w następujących dniach: 11 stycznia (wolne), 15 stycznia (wolne), 19 stycznia (wolne), 23 stycznia (wolne), 27 stycznia (wolne).

W lutym 2019 r. powódka nie była obecna w pracy w następujących dniach: 1 – 3 lutego (wolne), 13 lutego (wolne), 16 – 23 lutego (urlop) 24 lutego (wolne).

Dowód: - grafik za styczeń 2017 r., k. 142,

- grafik za luty 2017 r., k. 143,

- grafik za styczeń 2018 r., k. 140,

- grafik za luty 2018 r., k. 141,

- grafik za styczeń 2019 r., k. 138,

- grafik za luty 2019 r., k. 139.

W styczniu 2020 r. zachowanie powódki zmieniło się. Powódka zaczęła wcześniej się zwalniać, wyglądała gorzej. Zazwyczaj powódka bardzo o siebie dbała, w tym okresie była niezadbana. Pozwani myśleli, że powódka ponownie zaczęła mieć problemy z nadużywaniem alkoholu, ponieważ w poprzednich latach, gdy wpadała w nałóg, zachowywała się podobnie. E. M. zaproponowała powódce kolejną wszywkę, wiedziała bowiem, że choć teoretycznie każda wszywka jest na rok, to po ok. 9 miesiącach jej działanie słabło.

Powódka niechętnie zgodziła się na zaaplikowanie wszywki. Po aplikacji wszywki alkoholowej zachowanie powódki diametralnie się zmieniło.

Powódka stała się agresywna słownie w stosunku do pozwanych. Zaczęła również pracować gorzej, po zmianie, na której pracowała powódka, sklep nie był w odpowiednim stanie. Powódka miała do pozwanych pretensje, przychodziła do ich z krzykiem.

Powódka permanentnie używała prywatnego telefonu, nie miała chęci do pracy, nie sprawdzała terminów. Powódka zaniedbywała pracę, nie wykladała towaru.

Sytuacja była coraz gorsza, powódka miała coraz więcej pretensji. Nie wykonywała poleceń służbowych.

Dowód: - zeznania świadka T. B., k. 131,

- zeznania świadka P. K., k. 132,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej E. M., k. 234 – 235,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej A. B. (1), k. 235,

- zaświadczenie lekarskie z dn. 17.07.2020 r., k. 14.

W styczniu 2020 r. powódka nie była obecna w pracy w następujących dniach: 2 – 3 stycznia (urlop), 4 stycznia (wolne), 8 stycznia (urlop), 17 stycznia (wolne), 22 stycznia (wolne), 26 i 31 stycznia (wolne).

W lutym 2020 r. powódka nie była obecna w pracy w następujących dniach: 1 lutego (wolne), 3 lutego (urlop), 7 lutego (wolne), 14 lutego (wolne), 18 lutego (urlop), 21 lutego (wolne), 28 lutego (wolne).

Dowód: - grafik za styczeń 2020 r., k. 136,

- grafik za luty 2020 r., k. 137.

Powódka pozostawała w konflikcie z M. M., która miała pretensje do powódki o to, że np. nie wyłożyła towaru. M. M. zgłaszała pozwanym problemy z porozumieniem się z powódką. E. M. nakłaniała obie pracownice, aby ze sobą porozmawiały i osiągnęły porozumienie.

Dowód: - zeznania świadka M. M., k. 132.

W czerwcu 2020 r. konflikty i trudna sytuacja w sklepie nasiliły się jeszcze bardziej. Zachowanie powódki wyglądało podobnie jak w okresie, kiedy wpadała w nałóg. Nie było wiadomo skąd brała się agresja powódki.

Dowód: - przesłuchanie w charakterze strony pozwanej E. M., k. 234,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej A. B. (2), k. 235.

W dniu 18 czerwca E. M. wydała powódce polecenie, aby ta porozumiała się z M. M., jednakże powódka odmówiła wykonania tego polecenia.

Dowód: - zeznania świadka T. B., k. 131,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej E. M., k. 234,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej A. B. (2), k. 235.

Pod koniec czerwca powódka przysłała do biura, gdzie przebywała E. M.. Powódka domagała się dokonania zmiany w umowie o pracę poprzez wpisanie, że pracuje ona wyłącznie na dziale mięsnym. Powódka zarzucała również E. M. nieprawidłowe naliczenie urlopu. Powódka podnosiła głos i krzyczała. W biurze był również obecny partner E. M., P. K., który starał się uspokoić sytuację, w szczególności dlatego, że E. M. była wówczas w ciąży, przez co nie chciał, by była zestresowana. Powódka powiedziała P. K., że jest on nikim, i że jego ta sprawa nie dotyczy.

Dowód: - zeznania świadka P. K., k. 131,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej E. M., k. 234.

W okresie zatrudnienia u pozwanej powódka uzyskiwała następujące wynagrodzenie miesięczne netto: za okres od kwietnia do grudnia 2016 r. – 1.355,69 zł; za okres od stycznia do października 2017 r. - 1.459,48 zł za listopad 2017 r. – 1.413,13 zł; za grudzień 2017 r. – 1.459,48 zł; za okres od stycznia do lutego 2018 r. - 1.530,00 zł; za marzec 2018 r. – 1.461,02 zł; za okres od maja do sierpnia 2018 r. - 1.530,00 zł; za wrzesień 2018 r. – 0,00 zł; za okres od października do grudnia 2018 r.– 1.530,00 zł; za okres od stycznia do grudnia 2019 r. - 1.633,78 zł; za okres od stycznia do maja 2020 r. - 1.920,62 zł; za czerwiec 2020 r. – 1.859,58 zł; za lipiec 2020 r. – 900,65 zł; za sierpień 2020 r. – 0,00 zł; za wrzesień 2020 r. – 1.386,47 zł.

Dowód: - listy płac, k. 176 – 228.

Pismem z dnia 30 czerwca 2020 r. strona pozwana rozwiązała łączącą ją z powódką umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 30 września 2020 r. Jako przyczyny rozwiązania wskazano: utratę zaufania pracodawcy na skutek corocznie powtarzających się epizodów alkoholowych, skutkujących nieobecnością pracownika w okresie styczeń – luty, co znacząco dezorganizowało pracę pracodawcy, odmowę wykonania polecenia służbowego w dniu 18 czerwca 2020 r. polegającego na zleceniu przez pracodawcę obowiązku porozumienia się z drugą

współpracownicą działu mięsnego (brak porozumienia powodował dezorganizację działu mięsnego przejawiającą się w dublowaniu zamówień oraz zbędnym poświęcaniu czasu na dwukrotne przygotowanie tego samego stanowiska pracy w czasie przeznaczonym do obsługi klienta), niewłaściwe zachowanie w stosunku do pracodawcy polegające na wyrażaniu krzykiem niezadowolenia z polecenia służbowego z jednoczesnym poinformowaniem pracodawcy o braku woli oraz ochoty wykonania tego polecenia służbowego, poświęcanie czasu przeznaczonego na świadczenie pracy na korzystanie z telefonu komórkowego w celach prywatnych, niewykonanie powierzonych obowiązków polegających na wykładaniu i uzupełnianiu towaru oraz poświęcanie czasu przeznaczonego na realizację tych czynności do celów prywatnych.

Powódka została skierowana na urlop wypoczynkowy oraz pouczona o przysługującym jej prawie do wniesienia odwołania do sądu pracy.

Powódka sporządziła na przedłożonym jej piśmie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę notatkę, iż „Przyczyny rozwiązania umowy o pracę zawarte w punktach od 1 – 5 są nieprawdą i oszczerstwem”.

Dowód: - rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dn. 30.06.2020 r., k. 8 – 9.

A. B. (1) powiedział w obecności swojej żony T. B. i A. J., że jedną z przyczyn zwolnienia powódki był alkohol.

Dowód: - zeznania świadka T. B., k. 131.

Od lipca 2020 r. powódka leczy się psychiatrycznie. Przyjmuje leki o działaniu przeciwdepresyjnym i przeciwlękowym.

Dowód: - zaświadczenie lekarskie, k. 156.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.600,00 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie z dn. 12.01.2021 r., k. 71.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje.

Powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

W niniejszej sprawie powódka A. C. domagała się zasądzenia odszkodowania w wysokości 7.800,00 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz odszkodowania za straty moralne w kwocie 1.200,00 zł brutto za znaczne pogorszenie stanu zdrowia psychicznego będące następstwem utraty pracy.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Należy podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Uprawnienie to jednak po stronie pracodawcy obarczone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Zgodnie bowiem z art. 30 § 4 k.p., oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.).

Sąd ustalił, że strona pozwana dochowała przewidzianych prawem wymogów formalnych, dotyczących wypowiedzania umów o pracę na czas nieokreślony. Oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., ponadto, w zgodzie z art. 30 § 4 k.p., wskazana została przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Oświadczenie pracodawcy zawierało także pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania do sądu pracy. Nie zostały także naruszone przepisy o szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem.

Ponadto, zostało spełnione przez pracodawcę kryterium konkretności wskazanej przyczyny. Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Powyższa teza znajduje potwierdzenie w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. np. wyroki SN: z dnia 10 października 1998 r., sygn. akt I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688; z dnia 15 października 1999 r., sygn. akt I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152).

Podana przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest rozpatrywana przez sąd pracy w dwóch aspektach. Po pierwsze, sąd pracy winien ustalić, czy wskazana przyczyna była rzeczywista i konkretna. Jak bowiem wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 października 1999 r. (sygn. akt I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001, nr 4, poz. 118) podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (niereczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Brak wskazania przyczyny jest natomiast naruszeniem przepisów prawa, co skutkuje niezgodnością wypowiedzenia z prawem. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, zawartym w wyroku z dnia 26 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663) także podanie przyczyny niekonkretnej stanowi naruszenie przepisów Kodeksu pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w cytowanym orzeczeniu, naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Sąd w obecnym składzie uznaje stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w cytowanych orzeczeniach za w pełni trafne i uzasadnione.

Sąd pracy winien nadto zbadać, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna, uznana za rzeczywistą i konkretną, jest także uzasadniona, a więc czy istniały racjonalne przesłanki do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Niejako w zarysie wskazać można, że wypowiedzenie będzie nieskuteczne wówczas, gdy nie jest ono uwarunkowane potrzebami pracodawcy ani okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika.

W ocenie Sądu z materiału zgromadzonego w niniejszej sprawie pracodawca wskazał w sposób jasny i precyzyjny, że zarzuty wobec powódki koncentrują się wokół utraty zaufania pracodawcy na skutek corocznie powtarzających się epizodów alkoholowych, skutkujących nieobecnością pracownika w okresie styczeń – luty, co znacząco dezorganizowało pracę pracodawcy, odmowy wykonania polecenia służbowego w dniu 18 czerwca 2020 r. polegającego na zleceniu przez pracodawcę obowiązku porozumienia się z drugą współpracownicą działu mięsnego (brak porozumienia powodował dezorganizację działu mięsnego przejawiającą się w dublowaniu zamówień oraz zbędnym poświęcaniu czasu na dwukrotne przygotowanie tego samego stanowiska pracy w czasie przeznaczonym do obsługi klienta), niewłaściwego zachowania w stosunku do pracodawcy polegającego na wyrażaniu krzykiem niezadowolenia z polecenia służbowego z jednoczesnym poinformowaniem pracodawcy o braku woli oraz ochoty wykonania tego polecenia służbowego, poświęcaniu czasu przeznaczonego na świadczenie pracy na korzystanie z telefonu komórkowego w celach prywatnych, niewykonania powierzonych obowiązków polegających na wykładaniu i uzupełnianiu towaru oraz poświęcania czasu przeznaczonego na realizację tych czynności do celów prywatnych.

Przechodząc do badania merytorycznej zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę podkreślić należy, że w utrwalonym już orzecznictwie przyjęło się, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest podstawowym sposobem zakończenia stosunku pracy, a przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć nadzwyczajnej doniosłości ani wagi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1979 r., sygn. akt I PRN 32/79, LEX nr 14491; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., sygn. akt I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 419/97, LEX nr 33895). Zwykłość rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wyraża się i w tym, że wypowiedzenie stanowi w istocie rzeczy

instrument polityki personalnej w zakładzie pracy, służący prawidłowemu doborowi pracowników do zadań zakładu. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2011 r., sygn. akt III PZP 6/11, OSNP 2012, Nr 17 – 18, poz. 211). Pracownik powinien więc liczyć się z tym, że z przyczyn dotyczących pracodawcy lub leżących po stronie pracownika pracodawca może w każdym czasie, poza okresami objętymi ochroną, z tego instrumentu skorzystać. Zwykłość wypowiedzenia umowy o pracę przejawia się również w fakcie, że dla zastosowania tego środka nie muszą wystąpić żadne nadzwyczajne okoliczności. Korzystając z tej formy zakończenia stosunku pracy pracodawca może kształtować skład załogi, w tym zastępować pracowników niespełniających oczekiwań innymi osobami o pożądanym kwalifikacjach i umiejętnościach. Pracodawca ma bowiem prawo do swobodnego doboru kadry pracowniczej i jeśli uzna, że dana osoba nie spełnia jego oczekiwań, a oczekiwania te może spełnić inny bądź nowy pracownik – wówczas wypowiedzenie umowy o pracę będzie uzasadnione.

Uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., sygn. akt I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). Prawo pracodawcy doboru pracowników i samodzielnej oceny ich kwalifikacji nie jest zatem prawem bezwzględnie. Podlega ono ograniczeniu określonym w art. 45 § 1 k.p., z którego wynika, że wypowiedzenie nieuzasadnione może być przez pracownika skutecznie zakwestionowane przed sądem pracy (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1997 r., sygn. akt I PKN 37/97, OSNAPiUS 1997, Nr 24, poz. 491).

Wskazać należy dalej, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie musi być przez pracownika zawiniona. W świetle orzecznictwa uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę nieporadność lub nieprzydatność zawodowa pracownika, który nawet z przyczyn od siebie niezawinionych nie może sprostać obowiązkom wynikającym z umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., sygn. akt I PKN 363/98, OSNAPiUS 1999, Nr 21, poz. 683).

Dla oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę istotne jest jednak, aby pracodawca dokonał oceny pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy, z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań. Nie mogą więc stanowić kryterium oceny pracy pracownika oczekiwania pracodawcy, o których pracownik nie wie, zawierając umowę o pracę, i o których pracodawca nie informuje go w czasie trwania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 428/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 791).

W orzecznictwie znaleźć można także przykłady sytuacji, które mogą uzasadniać dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie umowy o pracę. W wyroku z dnia 21 lutego 1997 r. (sygn. akt I PKN 15/97, OSNAPiUS 1997, nr 20, poz. 40) Sąd Najwyższy wskazał, że w sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy wskutek jego postępowania stwarzającego napięcia, konflikty i zagrożenia spokoju istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowanie zaistniało i jakie wywołało skutki. Nie mają natomiast większego znaczenia intencje pracownika. Za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę uznał Sąd Najwyższy także brak u pracownika umiejętności pracy w zespole (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 1999 r., sygn. akt I PKN 14/99, OSNAPiUS 2000, nr 12, poz. 469). Koniecznym jest zaznaczenie, że ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na stronie pozwanej.

Podkreślić należy również, że Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyrok SN z 1 lutego 2000 r., I PKN 496/98; wyrok SN z 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98). Pracodawca nie może zatem je uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli (zob. wyrok SN z 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998 r., I PKN 423/98). Oznacza to, że przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, określają granice jego sądowej kontroli.

Wypowiadając powódce umowę o pracę, strona pozwana wskazała na szereg okoliczności, które miały uzasadnić podjętą decyzję.

Zaznaczyć należy, że ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanych przyczyny spoczywał na stronie pozwanej.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że wszystkie przyczyny wypowiedzenia, na jakie pracodawca powołał się w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, okazały się prawdziwe i uzasadnione.

Odnosząc się wprost do wskazanych przez stronę pozwaną przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę wskazać na wstępie należy, że jak wynikało z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego, powódka pozostawała zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku kasjera – sprzedawcy. Zajmowała się głównie stanowiskiem mięsnym.

Jako pierwszą z przyczyn rozwiązania stosunku pracy strona pozwana wskazała utratę zaufania pracodawcy na skutek corocznie powtarzających się epizodów alkoholowych, skutkujących nieobecnością pracownika w okresie styczeń – luty, co znacząco dezorganizowało pracę pracodawcy.

Zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy wykazał jednoznacznie, że sposób wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych i ocenę pracy powódki przez pracodawcę zmienił się na początku 2020 r. Ocenę zatrudnienia powódki można zatem, na potrzeby rozstrzygnięcia sprawy, podzielić na dwa okresy – przed styczniem 2020 r., kiedy to aplikowano powódce ostatnią wszywkę, i po styczniu 2020 r.

Do stycznia 2020 r. praca była wykonywana przez powódkę bez zarzutu. Zarówno powódka, jak i jej pracodawcy byli zadowoleni ze współpracy. Relacje powódki z pozwaną E. M. i pozwanym A. B. (1) układały się dobrze. Powódka pracowała rzetelnie, sumiennie wypełniała swoje obowiązki pracownicze. Pracodawca miał do powódki zaufanie. Powódka współpracowała również dobrze z ówczesnym mężem pozwanej D. M..

Zaznaczyć jednocześnie należy, że już wówczas zdarzały się okresy, kiedy powódka popadała w nałóg alkoholowy. Osobami, które pomagały powódce w walce z nałogiem nie była wówczas jej rodzina ani znajomi, tylko pozwani, którzy nie tylko oferowali jej pomoc w postaci zorganizowania aplikacji wszywek – pożyczania pieniędzy, dowiezienia powódki, ale również opiekę i troskę, w tym opiekę w ich domu. Pozwani nie tylko nie zwolnili posiadającej poważne problemy powódki, ale udzielili jej wszelkiej możliwej pomocy. Powódka bywała w tych okresach nieobecna w pracy, ale za obopólną zgodą odpracowywała nieobecności bądź korzystała z urlopów. Pozwana organizowała pracę tak, aby zapewnić normalne funkcjonowanie sklepu.

W styczniu 2020 r. pozwana zauważyła, że z powódką ponownie zaczęło dziać się coś niepokojącego i pojawiły się podejrzenia, że znowu popadła w nałóg alkoholowy. Powódka zwalniała się wcześniej z pracy, wyglądała niedobrze, nie była zadbana, jak zwykle. Wcześniej właśnie takie symptomy oznaczały powrót problemów alkoholowych powódki. W trosce o powódkę E. M. zaproponowała powódce ponowną aplikację wszywki, na co powódka niechętnie wyraziła zgodę. Po aplikacji wszywki nastawienie i postawa powódki diametralnie się zmieniły. Zmianie uległo zachowanie powódki wobec przełożonych, a ponadto również jej podejście do wykonywania obowiązków pracowniczych. Powódka była agresywna słownie w stosunku do pozwanych, kierowała do nich pretensje, krzyczała na nich, nie wykonywała poleceń służbowych. Powódka utraciła chęć do pracy, swoje obowiązki wykonywała niedbale lub w ogóle, zaniedbywała sklep, bardzo często używała prywatnego telefonu.

Kulminacja nasilenia trudnej sytuacji nastąpiła w czerwcu 2018 r., kiedy to powódka najpierw odmówiła wykonania polecenia służbowego w postaci porozumienia się z inną pracownicą działu mięsnego – M. M., a następnie w sposób niekulturalny zachowała się w stosunku do E. M., krzycząc na nią i obraziła partnera E. M. P. K., mówiąc, że jest „nikim”.

W ocenie Sądu powyżej przedstawione okoliczności jednoznacznie wskazują na to, że wszystkie podane przez pozwanych przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę były rzeczywiste i prawdziwe. Powódka istotnie spowodowała utratę zaufania do niej przez pozwanych z uwagi na epizody alkoholowe. Wskazać należy, że przez bardzo długi czas pracodawcy nie tylko tolerowali ten stan, ale również oferowali powódce bardzo szeroką pomoc. Do pewnego czasu powódka dobrze reagowała na oferowaną pomoc, a nadto rzetelnie pracowała, przez co obie strony

stosunku pracy były zadowolone ze współpracy, co potwierdzili wszyscy przesłuchani w niniejszej sprawie świadkowie. Materiał dowodowy potwierdził jednak, że po aplikacji ostatniej wszytki w styczniu 2020 r., zachowanie powódki uległo diametralnej zmianie. Powódka nigdy wcześniej nie zachowywała się w ten sposób wobec pracodawców. Pojawiło się duże zdenerwowanie, agresja słowna, lekceważenie obowiązków pracowniczych objawiające się m.in. nadmiernym korzystaniem z telefonu komórkowego w czasie pracy, niewykładaniem towaru, niesprawdzaniem dat przydatności. Takie zachowanie powódki nie mogło zostać akceptowane przez pracodawcę, który ma prawo dobierać sobie pracowników w taki sposób, aby praca przebiegała bezproblemowo i bez żadnych zakłóceń.

Co więcej, z ustaleń Sądu wynika, że powódka rzeczywiście odmówiła wykonania polecenia służbowego w dniu 18 czerwca 2020 r. polegającego na porozumieniu się z drugą współpracownicą działu mięsnego. Podkreślić należy, że dobra, przyjazna i bezkonfliktowa atmosfera w miejscu pracy sprzyja dobremu wykonywaniu obowiązków pracowniczych i była przez pozwanych bardzo ceniona i pożądana. Zarówno pracodawca, jak i pracownicy, mogą i powinni dążyć do tego, aby atmosfera w miejscu pracy nie wpływała negatywnie na świadczenie pracy. Podkreślenia wymaga, że pozwani prowadzą małą firmę rodzinną i atmosfera pracy jest dla nich bardzo istotna. W ocenie Sądu pozwani bezsprzecznie mogli wymagać od powódki, aby porozumiała się z M. M., co poprawiłoby ich wzajemne relacje i atmosferę w sklepie. Pozwani dążyli do rozwiązania problemu i chcieli zapobiec jego eskalacji. Powódka nie zastosowała się do wydanego przez pracodawcę polecenia. Nie chciała nawet podjąć próby załagodzenia konfliktu, oczekiwała wyłącznie reakcji pozwanych i wydania przez nich poleceń.

Zdaniem Sądu pozwani byli również uprawnieni do wyciągnięcia konsekwencji i wypowiedzenia umowy z powodu krzyków i niestosownego zachowanie powódki wobec E. M. i jej partnera. Nawet jeśli powódka była z jakichś powodów niezadowolona, przykładowo jeśli pozwana nie wyliczyła jej jeszcze dni urlopu, to okoliczność ta nie uprawniała powódki do krzyczenia na pracodawcę i członków jego rodziny.

Szczególnego podkreślenia wymaga okoliczność, że powódka wielokrotnie – co sama przyznała – spotkała się z nadzwyczajną pomocą ze strony pozwanych, udzielaną jej wielokrotnie, w bardzo trudnej sytuacji życiowej. Pozwani, również w toku sprawy, wyrażali ogromne rozczarowanie sposobem potraktowania ich przez powódkę, której przez kilka lat pomagali, której umożliwili kontynuowanie pracy, i wobec której nie wyciągali negatywnych konsekwencji pomimo okresowych powrotów do nałogu.

Zachowanie powódki w toku postępowania potwierdziło twierdzenia pozwanych co do sposobu komunikowania się przez powódkę w ostatnim okresie. Powódka starała się przedstawić swoje zdanie, nie przyjmowała argumentów drugiej strony, mówiła często podniesionym głosem. Udzieloną jej pomoc uważała za oczywistą, zaś wyciągnięcie konsekwencji za jej niewłaściwe zachowania – za nieuprawnione.

Biorąc powyższe pod uwagę uznać należało, że wszystkie okoliczności wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę były prawdziwe i rzeczywiste. Utrata zaufania była zatem skutkiem określonego, obiektywnie wadliwego zachowania powódki. Powódka nie dawała gwarancji właściwego wykonywania obowiązków w przyszłości. Wskazane przez pracodawcę w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania umowy z powódką były niewątpliwie prawdziwe, obiektywne i racjonalne, a tym samym mogły uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy, a decyzji pracodawcy w tym przedmiocie nie sposób uznać za niezgodną z prawem lub nieuzasadnioną. Tym samym, Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia żądania pozwu w zakresie żądania odszkodowania.

W konsekwencji za nieuzasadnione Sąd uznał również żądanie zadośćuczynienia w kwocie 1200 zł, które powódka pierwotnie uzasadniała poczuciem krzywdy wynikającym z poinformowania A. J. przez A. B. (1), że przyczyną zwolnienia powódki był m.in. alkohol, zaś ostatecznie uzasadniała pogorszeniem stanu zdrowia psychicznego na skutek zwolnienia. Z ustaleń Sądu wynika, że przeważająca większość pracowników pozwanej wiedziała o problemie alkoholowym powódki z innych źródeł niż od pozwanych, m.in. od innych pracowników, od D. M., zaś A. B. (1) powiedział o przyczynach zwolnienia powódki w obecności swojej żony i A. J., przy czym udzielił jedynie krótkiego wyjaśnienia. Brak jakichkolwiek podstaw, by przyjąć, że swoją wypowiedzią naruszył dobra osobiste powódki.

Podkreślenia jednak wymaga, że na pytanie Sądu o podstawy roszczenia o zadośćuczynienie powódka nie wskazała na okoliczności dotyczące tej rozmowy, ale na całokształt skutków zwolnienia dla jej zdrowia psychicznego i ta okoliczność stanowiła podstawę orzekania w zakresie żądania zadośćuczynienia. W ocenie Sądu skoro w świetle zgromadzonego materiału dowodowego nie sposób uznać wypowiedzenia umowy o pracę za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione, przeciwnie - pozwany pracodawca działał zgodnie z prawem i w jego granicach – to nie było również podstaw do zasądzenia na rzecz powódki zadośćuczynienia za krzywdę wywołaną zwolnieniem. Brak bowiem przesłanki bezprawności działania pracodawcy i jego winy. Sąd nie kwestionuje problemów zdrowia psychicznego, na które cierpi powódka, w świetle zgromadzonych dowodów nie sposób jednak uznać, by problemy te były skutkiem zwolnienia powódki z pracy przez pozwanych. Z materiału dowodowego wynika, że zachowanie powódki, zmagającej się od lat z problemem choroby alkoholowej, zmieniło się już w styczniu 2020 r., a więc na kilka miesięcy przed zwolnieniem z pracy. W ocenie Sądu brak podstaw do przyjęcia istnienia związku przyczynowego między zwolnieniem z pracy powódki a jej dolegliwościami zdrowia psychicznego.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd działał w oparciu o zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy wskazany w treści uzasadnienia, tj. o dowody z dokumentów, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także z dowodu z zeznań świadków w niniejszej sprawie. Przedmiotowe zeznania świadków Sąd ocenił jako wiarygodne, albowiem były one spójne, logiczne oraz szczegółowe. Sąd dał wiarę w pełni zeznaniom obojga pozwanych, mając na uwadze, że ich wypowiedzi były logiczne, spontaniczne, wyczerpujące, znajdowały potwierdzenie w zgromadzonej dokumentacji, a nadto kompleksowo nakreślały stosunki między stronami w całym okresie zatrudnienia powódki i proces zmiany jej zachowania. Sąd uwzględnił wyjaśnienia powódki jedynie w zakresie, w jakim korespondowały z pozostałym zgromadzonym materiałem dowodowym, mając na uwadze, że powódka nie dostrzegła zachodzących w jej zachowaniu zmian, potwierdzonych przez świadków i pozwanych, a jedynie podkreślała okoliczności dotyczące wcześniejszego okresu zatrudnienia, w którym nie było uwag do jej pracy, co było w sprawie bezsporne. Powódka bagatelizowała również wagę jej niewłaściwego zachowania wobec pracodawcy, chociaż samemu przebiegowi zdarzeń zaprzeczała jedynie w części.

Mając powyższe na uwadze, Sąd w **punkcie I** sentencji wyroku oddalił powództwo w całości.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W związku z tym, w **punkcie II** sentencji wyroku Sąd zasądził na rzecz strony pozwanej od powódki kwotę 382,50 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, na którą składała się kwota 180,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w zakresie roszczenia o odszkodowanie na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 z Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 265) oraz kwota 202,50 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w zakresie roszczenia o zadośćuczynienie na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 z zw. z § 2 pkt 2 ww. Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości.

W **punkcie III** sentencji wyroku Sąd nieuiszczone koszty sądowe zaliczył na rachunek Skarbu Państwa na podstawie art. 113 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c., mając na względzie, że nie było podstaw do obciążania tymi kosztami ani powódki zwolnionej z kosztów sądowych z mocy ustawy, ani strony pozwanej, która postępowanie wygrała w całości.

Mając na uwadze powyższe, orzeczono jak w sentencji.