

Sygn. akt VI P 163/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 stycznia 2016 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Elżbieta Jeznach, Dorota Łabasiewicz

Protokolant : st. sekr. sądowy Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 13 stycznia 2016 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa J. G. (PESEL (...))

przeciwko (...) w S. (NIP (...))

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę

I. zasądza od pozwanego (...) w S. na rzecz powódki J. G. kwotę 9.023,13 złotych (dziewięć tysięcy dwadzieścia trzy złote i 13/00) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę,

II. zasądza od pozwanego (...) w S. na rzecz powódki J. G. kwotę 60 złotych (sześćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

III. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) w S. na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 452 złotych (czteryście pięćdziesiąt dwa złote i 00/100) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie,

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.007,71 złotych (trzy tysiące siedem złotych i 71/100) brutto.

Sygn. akt VI P 163/15

UZASADNIENIE

Powódka J. G. pozwem z dnia 5 marca 2015r. wystąpiła przeciwko pozwanemu (...) w S. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a także nałożenie obowiązku dalszego jej zatrudniania do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy. W przypadku zaś upływu okresu wypowiedzenia umowy o pracę wniosła o przywrócenie jej do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy, jak również o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że została zatrudniona u pozwanego od dnia 15 czerwca 2009r. na stanowisku asystenta muzealnego w niepełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na okres próbny, następnie na czas określony i ostatecznie nieokreślony. Powódka podała, iż ostatnio zajmowała stanowisko adiunkta za wynagrodzeniem w wysokości 2.877,68 zł. Powódka podała, iż w dniu 26 marca 2015r. zostało jej doręczone wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka zaprzeczyła, aby wskazane w jego treści przyczyny faktycznie wystąpiły. W tym zakresie pracodawca zarzucił jej, iż nie wykonała ona polecenia służbowego dyrektora dotyczącego przeprowadzenia zajęć edukacyjnych z uczniami szkół podstawowych, co przyniosło skutek w postaci zgłoszenia krytycznych uwag o działalności placówki przez opiekuna uczniów. Powódka zaprzeczyła jednak, aby zarzucane jej okoliczności faktyczne i rzeczywiście

wystąpiły. W tym zakresie podała, iż w dniu 26 stycznia 2015r. dyrektor pozwanego poinformowała ją, że następnego dnia ma zająć się grupą studentów z (...), którzy przyjdą na kwerendę do prac seminaryjnych w godzinach 9-13. Powódka poinformowała wówczas dyrektor pozwanego, że w tym samym czasie przychodzi duża grupa uczniów i opiekę nad nimi miała dzielić z nowozatrudnionym pracownikiem działu edukacji. Powódka zaprzeczyła również, by otrzymała polecenie przeszkolenia nowego pracownika w zakresie pobytu w (...) grup dzieci, a jedynie polecenie, że ma ten problem rozwiązać sama. Na pytanie powódki nowa pracownica poinformowała, że poradzi sobie sama, gdyż ma doświadczenie. Następnego dnia wraz ze studentami przyszedł wykładowca i uzyskał informację, że powódka będzie przyjmowała studentów. W tym czasie nauczycielka historii, która również przyszła z grupą uczniów wobec negatywnej oceny lekcji przeprowadzonej przez nową pracownicę pozwanego złożyła skargę do Dyrektora, zarzucając złą jakość zajęć. Wówczas dyrektor stwierdziła, iż powódka jest „mało asertywna” wobec studentów i powinna była przerwać z nimi spotkanie, by oprowadzić dzieci po muzeum, co też powódka niezwłocznie uczyniła. Mając powyższe na uwadze przedstawiona w treści wypowiedzenia umowy o pracę przyczyna nie jest prawdziwa. Przedstawione okoliczności świadczą o sprzecznych oczekiwaniach dyrektor i powódki oraz złej organizacji pracy muzeum, za która to okoliczność powódka nie może ponosić jednak odpowiedzialności. Powódka wskazała nadto, iż nawet gdyby dopuściła się jednorazowego uchybienia obowiązkowi pracowniczym, co nie miało miejsca, to taka okoliczność nie powinna stanowić uzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, mając na uwadze jej wieloletnie zatrudnienie. W okolicznościach zatem niniejszej sprawy przywrócenie powódki do pracy jest celowe i zasadne. Po stronie powódki nie zaistniały bowiem jakiegokolwiek działania bądź zaniechania, które mogłyby stanowić obiektywną podstawę utraty zaufania do jej osoby przez nowego dyrektora.

Powódka jest wieloletnim pracownikiem instytucji, który zna specyfikę pracodawcy. Dotąd pracodawca wysoko oceniał jej kwalifikację i działalność, co znajdowało odzwierciedlenie w przyznawanych jej nagrodach finansowych. (pozew – k. 2-4)

Na rozprawie w dniu 5 sierpnia 2015r. powódka sprecyzowała żądanie pozwu wnosząc w niniejszym postępowaniu o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. (protokół – k. 65-66 (00:03:47-00:04:48))

Pozwany (...) w S. wniósł o oddalenie powództwa. (protokół – k. 66 (00:04:48-0017:12))

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka J. G. została zatrudniona u pozwanego w (...) w S. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 15 czerwca 2009r. do 15 lipca 2009r. w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku asystenta muzeum, a następnie na czas określony do dnia 31 grudnia 2009r. oraz do dnia 31 grudnia 2010r.

Z dniem 1 stycznia 2011 roku powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku asystenta muzealnego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Z dniem 1 listopada 2012 roku pozwany powierzył powódce stanowisko adiunkta.

(Dowód: umowy o pracę – 21, 22, 23, k. 8, 15, 17, 23 oraz powierzenie – k. 24, k. 28 części B akt osobowych pracownika)

Do obowiązków powódki, jako asystenta muzealnego należało m.in. oprowadzanie grup i indywidualnych zwiedzających po ekspozycjach muzealnych, organizacja seminariów, sesji popularnonaukowych i opracowywanie całorocznych cykli wykładów tematycznych, realizacja badań, kwerend naukowych i archiwalnych w zakresie programu merytorycznego realizowanego przez (...), nadzór i pomoc merytoryczna, udzielanie informacji, udostępnianie materiałów ikonograficznych i historycznych, udział w organizacji wystaw.

(Dowód : zakres obowiązków – k. 21 część B akt osobowych pracownika)

Zorganizowane grupy, w tym grupy szkolne, umawiały wizyty w (...) średnio z dwutygodniowym wyprzedzeniem.

Na dzień 27 stycznia 2015r. zostały zaplanowane zajęcia z uczniami klas IV Zespołu Publicznego Gimnazjum i Szkoły Podstawowej w C., które miała poprowadzić nowozatrudniona pracownica A. O.. W trakcie ustalania terminu spotkania z tymi grupami powódka włączyła się do prowadzonej wówczas rozmowy telefonicznej A. O. z nauczycielem szkoły w C. i zaoferowała pomoc w ich przeprowadzeniu. Zasygnalizowała jednak, iż w tymże dniu ma już przewidziane spotkanie ze studentami.

W tym też dniu powódka J. G. miała bowiem w godzinach 10.00-13.00 zaplanowane uprzednio spotkanie ze studentami III roku studiów stacjonarnych kierunku Krajoznawstwo i Turystyka Historyczna (...) w siedzibie (...) celem udostępnienia zbiorów koniecznych do napisania prac semestralnych.

W tym zakresie Dyrektor pozwanego wydała powódce polecenie, by te zajęcia ze studentami przeprowadziła.

Ze względu na termin napisania prac zajęcia ze studentami musiały się odbyć się w tym konkretnym dniu. Z uwagi zaś na wiedzę oraz dostęp do materiałów jedynie powódka mogła powyższe zajęcia ze studentami przeprowadzić.

Dyrektor poinformowała także powódkę, że studenci piszą prace seminaryjne dot. S. i powódka ma pomóc im w przekazaniu materiałów ikonograficznych oraz ogólnie pomóc przy pisaniu prac. Nie było możliwości zmiany terminu zajęć, bo były to ostatnie zajęcia studentów w semestrze.

Powódka poinformowała panią dyrektor, iż równocześnie są planowane zajęcia z uczniami. Pani dyrektor wskazała, iż powyższy problem powódka musi rozwiązać sama.

Uczniów ze Szkoły Podstawowej w C. było ok. 20 - 23, były to dwie klasy. Część uczniów miała oglądać prelekcję w ramach prezentacji multimedialnej, a część miała być oprowadzona po muzeum. Prezentacja multimedialna się odbyła, po czym nastąpiła zamiana. Powyższą przeprowadziła A. O., dotyczyło to jednej z grup dzieci, drugą zaś w tym czasie oprowadził po muzeum pracownik techniczny pozwanego. Opiekunka grupy szkolnej K. N. była niezadowolona z poziomu zajęć przeprowadzonego z uczniami, w szczególności z faktu oprowadzenia grupy dzieci przez pracownika szatni i w związku z powyższym udała do dyrektora placówki na skargę.

Powódka mimo, iż prowadziła w tym czasie spotkania ze studentami, w związku ze skargą nauczyciela, przeprowadziła zajęcia z uczniami, około godziny 11.30.

(**Dowód:** oświadczenie – k. 27, podziękowanie – k. 54, zeznania świadka M. B. – k. 88-89 (00:06:30-00:28:49), zeznania świadka K. N. – k. 89-90 (00:28:58-00:40:15), zeznania świadka A. O. – k. 90-92 (00:40:23-01:00:47), zeznania powódki J. G. – k. 66-67 (00:18:20- (...):34) w zw. z k. 92-93 (01:05:03-01:20:07), częściowo zeznania za pozwanego M. L. (1) k. 93-94 (01:20:07-01:38:51)

Oświadczeniem z dnia 26 lutego 2015r. pozwany rozwiązał z powódką J. G. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem ustania stosunku pracy na dzień 31 maja 2015r.

Pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazał niewykonanie polecenia służbowego Dyrektora (...) w styczniu 2015 roku. Powódka otrzymała bowiem w tym zakresie od dyrektora ustne polecenie przeprowadzenia zajęć edukacyjnych z uczniami szkół podstawowych. Celem tego polecenia było między innymi zapoznanie nowego współpracownika (...) z charakterystyką tych zajęć, albowiem w przyszłości osoba ta miała prowadzić takie zajęcia w zastępstwie innego pracownika, który korzystał z długotrwałego zwolnienia lekarskiego. Powódka J. G. polecenie przyjęła i mimo to go nie wykonała, bowiem w czasie i miejscu wyznaczonym na przeprowadzenie zajęć nie pojawiła się tam. W tym czasie wykonywała wbrew poleceniu przełożonego inne czynności. Wskutek zachowania J. G. opiekunka dzieci szkolnych zgłosiła swoje krytyczne uwagi wobec placówki co godziło w dobre imię instytucji.

(Dowód : rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 26, zeznania powódki J. G. – k. 66-67 (00:18:20-0031:34) w zw. z k. 92-93 (01:05:03-01:20:07),

Wynagrodzenie miesięczne powódki J. G. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 3.007,71 zł brutto.

(**Dowód:** zaświadczenie – k. 50)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo J. G. zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę ustaleń faktycznych w sprawie stanowiły dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, jak również aktach osobowych pracownika, nadto w postaci zeznań świadków w osobach M. B., K. N., A. O., jak i stron postępowania.

Powyższe dowody Sąd uznał za wiarygodne w takim zakresie w jakim powyższe stanowiły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również dokumenty znajdujące się w aktach sprawy, jak również w aktach osobowych pracownika, których prawdziwości ani autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała.

W ocenie Sądu zeznania powódki J. G. uznać należało za wiarygodne, albowiem były one konsekwentne, spójne i rzeczowe, nadto w pełni korespondowały z wiarygodnymi dowodami zgromadzonymi w sprawie, w szczególności z zeznaniami świadków przesłuchanych w toku prowadzonego postępowania. Zdaniem Sądu powódka w sposób prawdziwy zrelacjonowała faktyczny przebieg zdarzeń i okoliczności związane z organizacją lekcji dla uczniów i studentów. W ocenie Sądu brak jakichkolwiek podstaw do podważenia wiarygodności jej zeznań, zwłaszcza iż niniejsze znajdują oparcie w materiale dowodowym sprawy.

Sąd uznał za wiarygodne również zeznania świadka K. N., co do okoliczności związanych organizacją i przebiegiem lekcji uczniów Szkoły Podstawowej w C., jaka miała miejsce w dniu 27 stycznia 2015r. w (...), jak również nie satysfakcjonującym poziomem ich przeprowadzenia.

Również zeznania świadka M. B. zasługiwały na wiarę i uwzględnienie. W ocenie Sądu zeznania te są wiarygodne, albowiem były one spójne, konsekwentne, jak również bezsprzecznie korespondowały z pozostałymi dowodami w sprawie. Świadek w trakcie zeznań potwierdziła fakt wiedzy pani dyrektor pozwanego odnośnie zaplanowanych zajęć w dniu 27 stycznia 2015r., dotyczących zarówno grupy uczniów, jak również studentów. W/w potwierdziła również, iż zajęcia ze studentami miała, jak również wyłącznie mogła, przeprowadzić powódka. Niniejsze mogły również odbyć się jedynie w tymże terminie, w związku z czym powyższa sytuacja miała charakter wyjątkowy.

W ocenie Sądu zeznania świadka A. O. uznać należało za wiarygodne, albowiem były one spójne i konsekwentne. Powyższe korespondowały również z zeznaniami powódki, jak również świadków przesłuchanych w toku postępowania. Świadek wskazywała bezsprzecznie na okoliczności, w których uczestniczyła, jak również które zapamiętała.

Sąd nie dał wiary zeznaniom M.L. (1), przesłuchanej za stronę pozwaną w zakresie braku wydania polecenia powódce przeprowadzenia zajęć ze studentami, jak również odnośnie braku jej wiedzy iż w dniu 27 stycznia 2015r. w (...), w tym samym czasie, odbędą się zajęcia ze studentami, jak również uczniami szkoły podstawowej. W tym zakresie okolicznościom podawanym przez w/w przeczą zarówno zeznania powódki, jak również świadków w osobach M. B. i A. O.. Powyższe uznać również należało ze całkowicie sprzeczne z zasadami logicznego rozumowania, jak również doświadczenia życiowego.

W tym bowiem zakresie trudno uznać za wiarygodne i przekonywujące, iż w/w jako dyrektor tak małej placówki wiedzy w zakresie podawanym przez szeregowych pracowników nie posiadała. W ocenie Sądu aktualnie prezentowane przez nią stanowisko stanowi nieudolną próbę usprawiedliwienia braku należytej organizacji placówki, jak również przerzucenia odpowiedzialności za powyższe na pracownika.

Postanowieniem z dnia 13 stycznia 2016r. (k. 92) Sąd na podstawie art. 217§2 k.p.c. w zw. z art. 227 kpc Sąd oddalił wniosek dowodowy strony pozwanej dotyczący przesłuchania w charakterze świadka Z. M. (k. 67), albowiem powyższy zmierzał do ustalenia okoliczności jakie miały miejsce po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę związanych z kontrolą PIP oraz dotyczył oceny działań pracodawcy w tym przedmiocie, które to okoliczności winny były podlegać samodzielnej ocenie Sądu, mając na uwadze ustalenia poczynione w toku prowadzonego postępowania.

Rozważania prawne należy rozpocząć od generalnego stwierdzenia, że stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne, jest z natury swej rozwiązywalny. Przepisy prawa pracy poręczają wprawdzie wzmoczoną ochronę pracownika, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Niemniej jednak wypowiedzenie jest normalnym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem zwolnienia pracownika. Dlatego zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAP z 1997, Nr 10, poz. 163).

Przedmiotem sporu w niniejszym postępowaniu była zatem ocena złożonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności przyczyny wskazanej przez pozwanego w jego treści, która w ocenie pracodawcy uzasadniała podjętą w tym zakresie decyzję.

Rozpoznając powództwo z art. 45 § 1 kp, Sąd bada po pierwsze to, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełniono wymogi formalne.

Dopiero wówczas, gdy Sąd stwierdzi, że wypowiedzenie było poprawne od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Stylistyka cytowanego przepisu wskazuje, że ustawodawca formułuje to nawet mniej rygorystycznie - Sąd uwzględnia odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy wypowiedzenie „jest nieuzasadnione”.

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia określa art. 30 § 3, 4, 5 kp.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno zatem : mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia: konkretną, prawdziwą, rzeczywistą oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Należy również zaznaczyć, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 roku, I PKN 434/98, OSNAP z 1999, Nr 21, poz. 688)

Wymóg „konkretności” wypowiedzenia był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

I tak stwierdza się, iż naruszenie art. 30 § 4 kp 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAP z 2001, Nr 20, poz. 618).

Podkreśla się, że konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 kp) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAP 99.18.577).

Wymóg konkretności jest zatem traktowany przez Sąd Najwyższy nieco liberalniej niż wymóg podania przyczyny w ogóle, w odniesieniu do którego stwierdza się, iż warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy

o pracę jego przyczyny (art. 30 § 4 kp) nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta - mimo że nie została wskazana - była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 670/98, OSNAP z 2000, Nr 13, poz. 510).

Uogólniając wyżej cytowane wypowiedzi Sądu Najwyższego należy stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia powinna być podana na tyle konkretnie, aby była zrozumiała i komunikatywna dla pracownika, możliwie bez odwoływania się do innych okoliczności zaszłych w trakcie realizacji umowy o pracę, ale wyjątkowo, z uwzględnieniem tych okoliczności, o ile ich związek z przyczyną podaną w wypowiedzeniu jest czytelny dla pracownika, czego przykładem może być sytuacja, gdy przyczyna podana w zwolnieniu stanowi uogólnienie zarzutów wcześniej komunikowanych na piśmie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAP z 1999, Nr 3, poz. 86), nadto aby sądowa kontrola prawdziwości i zasadności zwolnienia mogła być dokonana w granicach zarzutów podanych w zwolnieniu.

Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku, I PK 112/06).

W tym zakresie przy ocenie przyczyn wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę należy mieć na uwadze nie tylko słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, ale także okoliczności, do których się ono odnosi.

W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika przyczyna jest odnoszona.

Jeżeli zatem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości, w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim zachowaniem, czy też zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 kp.

Wielokrotnie również Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wskazywał na sens prawny art. 30 § 4 kp. Miedzy innymi w wyroku z dnia 10 października 2000 roku (I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 20, poz. 618), stwierdził iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Z kolei w wyroku z dnia 5 maja 2003 roku (I PK 446/02, Wokanda z 2004 roku, Nr 7-8, s.42) Sąd Najwyższy podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp, jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Z przytoczonych rozważań wynika zatem, iż art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę.

Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia, czy ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób nie budzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Reasumując powyższe rozważania ocena podanej w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika.

To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06, Pr.Pracy z 2007 roku, Nr. 5, poz.27).

Podkreślić należy, iż przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65) W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji.

Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp polega zatem ma wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNP z 2001 roku, Nr 20, poz. 618).

W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. (uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Na uwagę zasługuje również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 13 października 1999 roku (I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118), iż podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 kp.

Natomiast zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku (sygn. akt I PKN 715/00 – Pr.Pracy 2002/10/34) wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości.

Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Nadto przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą, ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności, a przede wszystkim ustalenia, czy uzasadniała ona wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę.

Podnieść należy, iż ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

Wymóg zaś „prawdziwości” przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości, chodzi o to, by okoliczność podana w wypowiedzeniu faktycznie miała miejsce.

Pewne wątpliwości może nasuwać kryterium „rzeczywistości” podanej przyczyny wypowiedzenia. Otóż chodzi o to, by prawdziwa (istniejąca) okoliczność podana w wypowiedzeniu, była jednocześnie przyczyną rzeczywistą, czyli tą okolicznością, która w danej sytuacji skłoniła pracodawcę do zwolnienia pracownika. Rzecz w tym, by pracodawca nie „ukrywał” rzeczywistej przyczyny zwolnienia pracownika, przytaczając jakąś inną, faktycznie występującą okoliczność, pozbawioną jednak znaczenia dla jego konkretnej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Wskazać należy, iż zgodnie z art. 45 § 1 kp, 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W tym miejscu podkreślić należy, iż zgodnie z obowiązującym orzecznictwem wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, 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 wypowiedzenia umowy o pracę.

Wymóg konkretności może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011r., I PK 152/10).

Wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 6 kc ciężar udowodnienia faktu w toku postępowania cywilnego spoczywa na stronie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne.

O tym, co która ze stron stosunku cywilnoprawnego ma udowodnić w sporze toczącym się przed sądem, decydują przede wszystkim: przedmiot sporu, prawo materialne regulujące określone stosunki prawne oraz prawo procesowe normujące zasady postępowania dowodowego, w tym znaczenie domniemań faktycznych i prawnych.

W sprawach z zakresu prawa pracy odnoszących się do oceny zasadności i zgodności z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę, to na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania, że wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy przyczyny są prawdziwe i zasadne.

Jeżeli materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstawy do dokonania odpowiednich ustaleń faktycznych w myśl twierdzeń jednej ze stron, sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. Należy to rozumieć w ten sposób, że strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swych twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu co do tych okoliczności na niej spoczywał (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 18 stycznia 2012r., I ACa 1320/2011, SIP Nr 1108777).

Według ustalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko powołując się na tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (art. 30 § 4 kp) - tak np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 r. (I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, nr 7, poz. 266) Wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony korzysta z domniemania zgodności z prawem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 96/05, OSNP 2006, nr 21-22, poz. 326).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy, w ocenie Sądu a quo pozwany nie wykazał, by wskazana przyczyna wypowiedzenia powódce J. G. umowy o pracę na czas nieokreślony była prawdziwa i rzeczywista.

Pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazał bowiem niewykonanie polecenia służbowego przez powódkę J. G. dotyczącego nie przeprowadzenia przez nią zajęć z uczniami szkoły podstawowej w dniu 27 stycznia 2015r.

Mając na uwadze powołane wyżej rozważania na stronie pozwanej spoczywał zatem ciężar i obowiązek wykazania, iż takowe polecenie zostało pracownikowi- powódce wydane.

Oceniając natomiast zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w szczególności zeznania powódki, jak również zeznania świadków w osobach M. B., K. N., jak również A. O. brak jest podstaw do przyjęcia, iż takowe polecenie zostało powódce w styczniu 2015r. wydane.

Wskazać należy, iż żaden z dowodów w sprawie nie potwierdził faktu uprzedniego wydania powódce polecenia służbowego poprowadzenia lekcji muzealnej z uczniami szkoły z C.. W tym zakresie zeznania strony pozwanej uznać należało za odosobnione i nie poparte pozostałym materiałem dowodowym sprawy.

Okolicznością zaś potwierdzoną w toku prowadzonego postępowania jest fakt, iż powódka z racji wiedzy i dostępu do zbiorów muzealnych była zobowiązana do przeprowadzenia w tymże czasie zajęć ze studentami. Powyższe z racji upływającego terminu na napisanie prac semestralnych mogły odbyć się wyłącznie w tym konkretnym dniu. W ocenie Sądu całokształt zgromadzonego w sprawie materiału potwierdził w tym zakresie zarówno polecenie, jak również wiedzę pani dyrektor w tym przedmiocie. Jak to zostało wskazane wyżej na wiarę nie zasługiwały twierdzenia dyrektor pozwanego, iż wiedzę i świadomość odnośnie bytności w (...) dwóch grup jednocześnie, w tym samym czasie w pozwanej placówce w/w powzięła dopiero w tym samym dniu, po złożeniu skargi przez nauczyciela grupy uczniów szkoły podstawowej.

Przeczą temu stanowczą pozostałe dowody zgromadzone w sprawie, w szczególności w postaci zbieżnych zeznań świadków, którzy okoliczności związane z wiedzą dyrektora placówki w tym przedmiocie potwierdzili. Z powyższych wynika również, iż wiedzę w zakresie ich przeprowadzenia przez powódkę dyrektor placówki również posiadała.

Jak słusznie zauważyła powódka nie jest rolą pracownika organizowanie pracy placówki, odpowiedzialność w tym zakresie spoczywa na dyrektorze placówki. To dyrektor placówki, mając świadomość konieczności przeprowadzenia równoległe zajęć z dwoma grupami zobowiązana była do zapewnienia należytej organizacji i obsady pracowniczej. W tym zakresie przerzucanie odpowiedzialności na pracownika za powyższe jest nieuzasadnione i bezpodstawne. Skoro w/w wiedziała o konieczności poprowadzenia przez powódkę zajęć ze studentami to nie może ona czynić pracownikowi zarzutu, iż w tym samym czasie winien był wykonywać inne czynności i z tymże problemem radzić sobie sam. Nie jest to bowiem rolą, ani też zadaniem pracownika. W zakresie prowadzonych rozważań na uwadze należało mieć również twierdzenia strony pozwanej, iż nie jest możliwe równoległe przeprowadzenie dwóch zajęć. (k. 93) Skoro zatem dyrektor placówki miała wiedzę i świadomość w tym przedmiocie to dlaczego powyższego oczekiwała od pracownika - powódki.

Jak to zostało wskazane wyżej, brak podstaw do przyjęcia, iż dyrektor placówki - M. L. (2) nie wiedziała o spotkaniu powódki ze studentami. Przeczą temu bowiem zarówno zeznania świadka M. B., A. O., jak również korespondujące z powyższymi zeznania powódki J. G..

W ocenie Sądu w toku przeprowadzonego postępowania strona pozwana nie zaoferowała Sądowi żadnego wiarygodnego materiału dowodowego potwierdzającego prawdziwość jej twierdzeń podnoszonych w sprawie.

W tym miejscu ponownie podkreślić należy, iż prawidłowa organizacja pracy pracowników jest obowiązkiem pracodawcy, zaś wszelkie uchybienia w jej prawidłowym funkcjonowaniu obciążają pracodawcę, a nie pracownika. To nie pracownik winien podejmować działania w zakresie prawidłowego zorganizowaniu czasu pracy i możliwości wypełniania nałożonych na niego obowiązków. To na dyrektorze placówki spoczywa obowiązek, by zorganizować powyższą działalność w sposób należyty.

Pracodawca w toku postępowania nie wykazał, by wydał powódce polecenie prowadzenia zajęć z uczniami, a wbrew twierdzeniom strony pozwanej, dyrektor pozwanego doskonale wiedziała, iż w jednym dniu odbywają się zajęcia dwóch różnych grup, również ze studentami, którzy z uwagi na kończący się semestr mogli odbyć spotkanie tylko w tymże konkretnym terminie. Nadto powyższe zajęcia z racji wiedzy oraz dostępu do zbiorów muzealnych mogła przeprowadzić wyłącznie powódka.

W związku z powyższym Sąd dał wiarę całkowicie twierdzeniom strony powodowej, odnośnie tego, że właśnie w taki sposób został zorganizowany tenże dzień, dyrektor miała tego wiedzę, jak również iż możliwość i obowiązek przeprowadzenia zajęć ze studentami spoczywał na powódce. Trudno zatem uznać za prawdziwy zarzut zawarty w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, iż powódka nie wykonała polecenia przeprowadzenia zajęć z uczniami, nie

pojawiła się bowiem w czasie i miejscu wyznaczonym na przeprowadzenie zajęć, albowiem w tym czasie wykonywała wbrew poleceniu przełożonego inne czynności.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47⁽¹⁾ kp zasądził od pozwanego (...) w S. na rzecz powódki J. G. kwotę 9.023,13 złotych brutto tytułem odszkodowania tj. w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę powódki, którego wysokość wynikała z treści złożonego do akt zaświadczenia o jej zarobkach. (k. 50)

O powyższym orzeczono w punkcie I wyroku.

Na podstawie art. 477² kpc. wyrokowi w punkcie I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika tj. do kwoty 3.007,71 złotych brutto. (punkt IV wyroku)

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na mocy § 11 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1349 ze zmianami) w zw. z art. 98 § 1 kpc w zw. 108 § 1 kpc.

O powyższym orzeczono w punkcie II wyroku.

Podzielić tu należy stanowisko wyrażone w postanowieniu z dnia 9 czerwca 2010r. (II PZ 20/10), iż stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawikłości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 roku, I PZP 6/10, Biul. Sądu Najwyższego 2011/2/18, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 roku, III PZP 15/2002, OSNP 2003/12/285).

Nadto zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U Nr 167, poz. 1398 z zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąża pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy. A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie kwoty zasądzonej w punkcie I wyroku, na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 13 i 113 ust. 1 cyt. ustawy Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego (...)w S. na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego (...)w G. kwotę 452 złotych. (5% z kwoty 9.023,13 złotych)

O powyższym orzeczono w punkcie III wyroku.

/na oryginale właściwy podpis/