

Sygn. akt VI P 142/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ Dnia 7 lutego 2020r.

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

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Beata Piórek
Ławnicy	Tomasz Fekieta Elżbieta Piekos- Doroszevska
Protokolant:	Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 29 stycznia 2020 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa S. G.

przeciwko (...)z siedzibą w G.

o odszkodowanie

I. Zasądza od pozwanego (...)w G. na rzecz powódki S. G. kwotę 13 031 , 13 zł / trzynaście tysięcy trzydzieści jeden złotych 13/100 / netto tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy wypowiedzenie rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 18 04 2018r. do dnia zapłaty .

II. Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 540 zł / pięćset czterdzieści złotych / tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego .

III. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4 374 , 60 zł / cztery tysiące trzysta siedemdziesiąt cztery złote 60/100 /

IV. Nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego Gdańsk- Południe w Gdańsku kwotę 652 zł / sześćset pięćdziesiąt dwa złote / tytułem opłaty od pozwu od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony z ustawy.

Na oryginale właściwe podpisy

Sygn. akt VI P 142/18

UZASADNIENIE

Powódka S. G. pozwem z dnia 2 marca 2018 r. wniosła przeciwko (...) w G. o uznanie jej wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, przeprowadzenie dowodu z przesłuchania powódki w charakterze strony, oraz przeprowadzenie dowodów z dokumentów załączonych do pozwu oraz dalszych dowodów.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę od 2010 r. na stanowisku starszego redaktora, a od 2004 r. powódka wykonywała na rzecz pozwanego czynności o takim samym charakterze na podstawie umów cywilnoprawnych.

Powódka podniosła, że w okresie zatrudnienia nigdy nie otrzymała kary porządkowej. W czasie przeprowadzanych systematycznie przez pozwanego ocen okresowych powódka otrzymywała oceny pozytywne. W wyniku ostatniej oceny okresowej przeprowadzonej w kwietniu 2015 r. powódka uzyskała ocenę dobrą, a oceny przełożonego Pani Dyrektor Wydawnictwa J. K. (1) dotyczące poszczególnych kryteriów oceny były co najmniej dobre, a w przypadku niektórych kryteriów wyższe niż samoocena dokonana przez powódkę. Nadto powódka wskazała, że podniosła swoje kwalifikacje zawodowe.

Ponadto powódka podniosła, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, o której mowa w art. 30 § 4 k. p., powinna dotyczyć pracownika, być prawdziwa, konkretna i istotna. Jednocześnie powódka zakwestionowała podane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny uzasadniające, według pozwanego, wypowiedzenie umowy o pracę.

Według powódki niewykonanie normy wskazanej w wypowiedzeniu wynikało z tego, że taka norma nie obowiązywała. Zatem, jak wskazała powódka, nie wykonali jej w latach 2016 i 2017 także inni redaktorzy, którym pozwany nie wypowiedział z tego powodu umów o pracę. Nadto powódka wskazała, że w lipcu 2017r. złożyła informację o objętości zredagowanych prac w pierwszym półroczu 2017r., która ukształtowała się na poziomie 79,5 arkusza, a informacja ta nie spotkała się z żadną formą dezaprobaty ze strony Przełożonej J. K. (1). W związku z tym powódka wniosła o zobowiązanie pozwanego przez sąd do podania danych dotyczących liczby arkuszy zredagowanych w latach 2016-2017 przez wszystkich zatrudnionych w tym czasie redaktorów.

Powódka zakwestionowała również jako przyczynę swojego wypowiedzenia; niesumienność, niestaranność, nieterminowość i nieefektywne wykorzystywanie czasu pracy. Odnosząc się do tych zarzutów, stwierdziła że część pracy wykonywała w domu, również poza godzinami pracy czego miała świadomość jej przełożona. Na dowód tego powódka przytoczyła uwagę zamieszczoną w arkuszu 2 oceny powódki z **2015r. tj. ;” wykonanie redakcji książek we wskazanych terminach, nawet jeżeli były one napięte”**.

W pozwie Powódka zaprzeczyła temu, że jej błędy wykraczały ponad przeciętną miarę i zarzuciła brak konkretnych przykładów.

Powódka podniosła, że została zwolniona z obowiązku sprawdzania okładek i stron tytułowych w kwietniu 2016 r., bowiem miało to ingerować w kompetencje S. C.. W pozwie powódka postawiła zarzut, że doszło do sporu w kwestii okładki i stron tytułowych poprzez niejasny podział obowiązków i kompetencji. Następstwem tego było pogorszenie jej relacji z przełożoną J. K. (1). W tym konflikcie powódka upatruje przyczyny swojego wypowiedzenia.

Powódka odniosła się do zarzutu nieterminowości argumentując, że do opóźnień dochodziło z przyczyn od niej niezależnych.

Jako ostatni zarzut powódka sformułowała ogólnikowe powody rozwiązania umowy o pracę bez wskazania konkretów, co w konsekwencji uniemożliwia jej odniesienie się do zarzutów, zaś ciężar udowodnienia zasadności wypowiedzenia obciąża pozwanego.

Pismem z dnia 23 marca 2018 r. będącym odpowiedzią na wezwanie do uzupełnienia opłaty od pozwu; powódka zmieniła żądanie pozwu w zakresie pkt. 1 zgłosiła żądanie zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia przez pozwanego umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia tj. w wysokości 13.031,13 zł. Z ustawowymi odsetkami za czas opóźnienia; od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu wraz z odpisem pisma procesowego powódki z 23 marca 2018r. do dnia zapłaty.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniosł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił powódce; niewykonywanie normy 220-240 arkuszy wyznaczonej redaktorom. Pozwany przytoczył dane z 2016 r., zgodnie z którymi S. G. opracowała 120 arkuszy, A. K. 118,8(w tym 20,3 samej korekty technicznej, bez redakcji), D. Z. -123 arkusze, M. K.-211,8, podobnie w 2017 r.; S. G. 122,7, A. K. 132,6(w tym 36,2arkuszy samej korekty technicznej, bez redakcji),D. Z. 119,5 arkuszy(w tym 8 samej korekty technicznej, bez redakcji), M. K.- 217,3 arkuszy (w tym 18 arkuszy korekty technicznej, bez redakcji) arkuszy wydawniczych.

Ponieważ indywidualne rozmowy dotyczące wydajności pracy z redaktorami nie przyniosły skutków, dyrektor Wydawnictwa J. K. (1) po konsultacji z Prorektorem ds. Nauki i Współpracy z Zagranicą, na zebraniu w dniu 10 marca 2017r. poinformowała wszystkich redaktorów, że będą rozliczani z wykonania ok. 20 arkuszy miesięcznie, a rocznie mieli opracowywać 220-240 arkuszy. Na tym zebraniu J. K. (1) miała poinformować podległych jej pracowników o tym, że zweryfikuje wykonanie normy po 3 miesiącach pracy i o skutkach jej niewykonania, a więc rozwiązaniu umowy o pracę. Pozwany zaprzeczył temu, że powódka we wskazanym okresie trzymiesięcznym wykonała 79.5 arkuszy, bowiem według pozwanego jest to liczba zawyżona poprzez zliczenie wszystkich prac, również niezakończonych. Pozwany ocenia liczbę wykonanej pracy na poziomie 62,5 arkusza. Nadto wskazał na naganną postawę powódki, która przejawiała się brakiem informowania przełożonych o postępach w wykonywanej pracy i niezgłaszaniu się po nowe zadania. Pozwany wskazał, że nową formą zdyscyplinowania redaktorów miał być formularz przekazania książki do redakcji.

W punkcie drugim odpowiedzi na pozew zostały sformułowane zarzuty; braku staranności i (w niektórych przypadkach) nieznajomości zasad edytorskich, niedokładność w pracy, niesprawdzanie poprawności przyjętych przez siebie rozwiązań (m.in. książka B. M.), brak uporządkowania, jednolitości i konsekwencji w stosowanych zapisach (wszystkie 8 numerów (...) z lat 2016-2017). Pozwany, stwierdził że oddane przez powódkę książki były wycofywane z druku i poddawane poprawkom. Jako przykład pozwany wskazał użycie błędnego skrótu słowa „rękopis” w książce B. M. (2). Według pozwanego błędy powódki wykraczały ponad przeciętną miarę i wskazywały na brak należytej staranności; o czym świadczą jej zaniechania w zakresie sprawdzania ostatniego składu książki przed drukiem. Pozwany wskazał również na brak konsekwencji w pracy powódki, który miał się przejawiać tym, że powódka nie wykazywała znajomości zasad podziału wyrazów, nie знаła zasad zapisu publikatorów przy aktach normatywnych, oraz zasad ortograficznych związanych z zapisem aktów prawa międzynarodowego, nie stosowała się do niektórych norm edytorskich, w sposób bardzo swobodny przytaczała opisy orzeczeń sądowych, wprowadzała skróty, które później stosowała dowolnie. Pozwany wskazał, że wszystkie zasady, których powódka nie stosowała zostały opisane ogólnie w instrukcji wydawniczej, którą otrzymali redaktorzy, a także w podręczniku autora, który każdy redaktor, również powódka otrzymał. Pozwany stwierdził również, że powódce zdarzało się poprawne zapisy autora poprawić na błędne.

Następnym sformułowaniem przez pozwanego zarzutem było to, że powódka nie wykazywała woli współpracy z redaktorem prowadzącym i dyrektorem wydawnictwa, odmówiła wykonania niektórych czynności wynikających z zakresu obowiązków, w szczególności sprawdzania okładek i stron tytułowych, oraz utrudniała koordynację pracy innych osób poprzez niezgłaszanie redaktorowi prowadzącemu zaawansowania prac nad książkami. Brak woli współpracy ze strony powódki przejawiał się w przyjmowaniu pracy od M. Ł. poza przydziałem dokonywanym przez dyrektora J. K. (1). Ponadto pozwany zaprzeczył temu, że pomiędzy powódką i S. C. wywiązał się spór podczas pracy nad okładką książki, jak również temu, że dyrektor K. była stroną tego sporu popierającą S. C.. Według pozwanego zaistniała sytuacja wynikała z ingerowania przez powódkę w pracę grafika. Pozwany stwierdził, że powódka nie została zwolniona z obowiązku sprawdzania okładek książkowych, a niewykonywanie tego obowiązku miało wynikać z negatywnego nastawienia powódki do pracy z S. C.. Pozwany zaprzeczył stwierdzeniu powódki, że podział obowiązków jest niejasny i zarzucił powódce, że ta reagowała niewłaściwie na uwagi skierowane do jej pracy przez M. S., który był odpowiedzialny za skład książki.

Nadto pozwany zarzucił powódce również nieterminowość, która miała być wynikiem awersji do pracy z komputerem. Według pozwanego powódka niemal wszystkie czynności wykonywała odręcznie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka S. G. była zatrudniona u Pozwanego od 14 września 2010 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny na stanowisku starszego redaktora . Następnie od 15 grudnia 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31 12 2013r. na stanowisku starszego redaktora . Pismem z dnia 26 listopada 2013 r. powódka zwróciła się do pozwanego o przedłużenie jej zatrudnienia i uzyskała poparcie dyrektor wydawnictwa J. K. (1), która jednocześnie wniosła o podwyższenie jej wynagrodzenia zasadniczego. Dnia 09 grudnia 2013 r. z powódką została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony , na podstawie której powódka była zatrudniona na stanowisku starszego redaktora .

(dowód: umowy o pracę cz. B akt osobowych karty; 1,8 i 15, pismo z wnioskiem o zatrudnienie; akta osobowe część B k.17)

Zgodnie z zakresem obowiązków **do zadań powódki należało od 28 01 2013r. :**

1. Znajomość norm edytorskich, językowych i ortograficznych.
2. **Staranna redakcja językowa tekstów przyjętych do opracowania redakcyjnego** pod względem gramatycznym, logicznym, ortograficznym i interpunkcyjnym, przy uwzględnieniu specyfiki języka danej dziedziny wiedzy (nauki).
3. Uporządkowanie wszystkich elementów książki zgodnie z obowiązującymi normami edytorskimi.
4. **Wykonanie dwóch korekt książki po składzie – w ramach pierwszej korekty obowiązkowe ponowne dokładne przeczytanie książki po pierwszym składzie, usunięcie ewentualnych błędów składu, wykonanie także korekty technicznej, w ramach drugiej korekty zestawienie nowego wydruku z poprzednim, sprawdzenie poprawności naniesionych w składzie zmian, przeniesień, spisów, zestawień.**
5. **Współpraca z autorem bądź redaktorem naukowym książki, składaczem, grafikiem, sekretarzem wydawnictwa.**
6. W ramach współpracy ze składaczem – udzielenie składającemu książkę w jasny sposób wszystkich niezbędnych wskazówek dotyczących układu książki, jej formatu oraz projektu typograficznego – staranne naniesienie redakcji i korekt na tekst.
7. W ramach współpracy z autorem /redaktorem naukowym książki –uzgodnienie z nim wszystkich wątpliwości dotyczących kwestii merytorycznych, poinformowanie go o wprowadzonych zmianach, przekazanie tekstu do korekty autorskiej, a także informowanie autora o postępach pracy nad książką na kolejnych etapach procesu wydawniczego.
8. W ramach współpracy z grafikiem- przekazanie wszystkich danych niezbędnych do wykonania projektu okładki i stron tytułowych, a także sprawdzenie okładki i stron tytułowych, przekazanie projektu do wglądu autorowi i zatwierdzenie okładki przed oddaniem do druku.
9. W ramach współpracy z sekretarzem wydawnictwa – systematyczne informowanie o postępach pracy nad książką (wypełnianie karty książki), pozyskanie od sekretarza danych na stronę redakcyjną książki.
10. Terminowe wykonywanie powierzonych prac, a po jej zakończeniu przekazanie redaktorowi naczelnemu danych niezbędnych do wydania zlecenia druku, a także przekazanie kompletu materiałów do druku.
11. Sprawdzenie pierwszego wydrukowanego egzemplarza.

W okresie zatrudnienia na podstawie umowy na czas nieokreślony powódka nie otrzymała nowego zakresu obowiązków .

(dowód: zakres obowiązków Karta 23, akta osobowe część B k. 13)

Normy pracy dla redaktorów w Wydawnictwie określało pismo Prorektora do spraw Nauki L.dz. (...) z dnia 05 lipca 2000r. wprowadzające normę pracy dla redaktorów w wysokości 120 arkuszy rocznie, łącznie z korektami (dowód: pismo Prorektora ds. Nauki k. 24, akta osobowe cz. C k. 5).

W pracy powódka zajmowała się zgodnie z zakresem obowiązków redakcją językową tekstów przyjętych do opracowania redakcyjnego pod względem gramatycznym, logicznym, ortograficznym i interpunkcyjnym, przy uwzględnieniu specyfiki języka danej dziedziny wiedzy, uporządkowaniem wszystkich elementów książki zgodnie z obowiązującymi normami edytorskimi, **wykonaniem korekt książek po składzie, redakcja dotyczyła książek z różnych dziedzin nauki, również** opracowań zbiorowych, w tym ekonomicznych, prawniczych. Tempo pracy powódki było w wysokim stopniu zależne od terminowości innych osób m.in. autorów i składacza. Publikacje, których redakcją zajmowała się powódka należały do pozycji trudnych, a zgodnie z zakresem obowiązków powódki redakcja danej publikacji jest dokonywana z uwzględnieniem specyfiki języka danej dziedziny, co ma wpływ na termin jej zredagowania. Jednocześnie powódka miała do zredagowania kilka publikacji, które oddawała etapami. Przy opracowaniu prac zbiorowych terminowość pracy redaktora jest zależna od dochowywania terminów przez poszczególnych autorów. O stanie i etapach pracy redakcyjnej powódka informowała dyrektora wydawnictwa J. K. (1) oraz sekretarza redakcji J. K. (2).

Zgodnie z § 6 Regulaminu Wydawnictwa (...); Termin wydania książki – w zależności od objętości książki, jakości jej przygotowania przez autora i stopnia skomplikowania – wynosi do 6 miesięcy od momentu złożenia książki po recenzji. Termin wydania książki jest indywidualnie ustalany dla każdej książki po ocenie materiału złożonego do Wydawnictwa i może proporcjonalnie ulec wydłużeniu, jeśli objętość książki przekroczy 35 arkuszy wydawniczych lub z przyczyn leżących po stronie autorów.

Od 12 kwietnia 2012 r. na stanowisko pełniącej obowiązek dyrektora Wydawnictwa (...) została zatrudniona J. K. (1), która została dyrektorem 1 lipca 2012 r. J. K. (1) obejmując stanowisko nie miała doświadczenia w zarządzaniu. W początkowym okresie po objęciu stanowiska J. K. (1) często była nieobecna w pracy. Oprócz pełnienia obowiązków dyrektora wydawnictwa, dyrektor sama zajmowała się również redakcją. Nie zawsze była konsekwentna w stosowaniu zaproponowanych przez siebie rozwiązań dotyczących zarówno kwestii merytorycznych dotyczących reguł wydawniczych czy też organizacyjnych. Przekazane pracownikom instrukcja wydawnicza oraz podręcznik bywały ze sobą sprzeczne w odniesieniu do części zasad. Zdarzało się, że dyrektor udzielała redaktorom wskazówek co do wykonywanej pracy, zaś w zderzeniu z autorem wskazówek tych nie potwierdzała przy autorze. / k. 422/

(dowód: zeznania J. K. (1) k.322, k.327, nagranie k. 330, zeznania świadka M. N. k. 421-422 nagranie k. 430, zeznania świadka D. Z. k. 422-425 nagranie 430, zeznania A. N. K. 425-6 nagranie k. 430, wymogi edytorskie k.146, 148-9, k.153-4 podręcznik J. K. (1) k.147, k.150-2, k.198, k.209, książka J. G. k.155-197, k.199-208, k.210-211, zeznania powódki K.426-7 nagranie k. 430, korespondencja e-mail potwierdzająca opóźnienia Autora K. 419, formularze przekazania książki do redakcji k. 25-27, przykładowa praca powódki k. 247-271, zeznania powódki k. 316-18 nagranie k. 330 i k. 426-428 nagranie k. 430, zakres obowiązków akta osobowe cz. B k. 13, Regulamin Wydawnictwa (...) załącznik do uchwały Senatu (...) nr (...) ze zm, zeznania M. S. k.321v. nagranie k. 330, zeznania A. K. k.328v.).

1 Lutego 2014 r. na stanowisku redaktor prowadzącej w wydawnictwie została zatrudniona S. C.. Stanowisko redaktor prowadzącej było nowym stanowiskiem pracy w wydawnictwie. Redaktorom zatrudnionym w wydawnictwie nie zostało przedstawione, czym zajmować się miała S. C. i nie był jasny zakres obowiązków i zasady współpracy z S. C..

Na początku S. C. zajmowała się gromadzeniem informacji na okładki książek i przekazywaniem ich do grafika i konstruowaniem strony redakcyjnej. Z czasem S. C. zaczęła zajmować się sprawdzaniem ostatecznych wersji książek do wydruku. Po powrocie książek z drukarni zaznaczała ostatecznie poprawki, przez co redaktorzy zaczęli uznawać je za ostateczne, jednak niektórzy redaktorzy merytoryczni się z nimi nie zgadzali, uważając je za błędne, co rodziło

nieporozumienia , S. C. nie była przełożonym redaktorów . Miała koordynować pracę redaktorów współpracujących z wydawnictwem na zlecenie.

(dowód: zeznania S. C. k.318-320 nagranie k. 330 , zeznania A. N. K.425-426 nagranie k. 430 , zeznania D. Z. k.422-3 nagranie k. 430 , zeznania S. C. k. 320, zeznania J. K. (1) k. 322-427 nagranie k. 430 , zeznania A. K. k.327v 328)

Praca powódki w Wydawnictwie pozwanego była pozytywnie oceniana przez pracodawcę. W ostatnim arkuszu oceny z kwietnia 2015 r. powódka była nawet wyżej oceniana przez przełożoną; dyrektor J. K. (1), aniżeli jej własna samoocena. W arkuszu nr 2 oceny pracownika przełożona napisała że; „ Nie dostrzega niepowodzeń, zdarzył się błąd wynikający z nieporozumienia, ale pracownik sam przyszedł go wyjaśnić”. Jednocześnie w rubryce „inne sugestie” nie zostały wprowadzone żadne uwagi. Podczas zatrudnienia powódka podniosła swoje kwalifikacje poprzez m.i. ukończenie kursu redakcji merytorycznej. Nie było również zastrzeżeń do tempa pracy powódki, czy ilości pracy, którą miała do wykonania powódka. Powódka otrzymywała liczne podziękowania od autorów, z którymi współpracowała. J. K. (1) stwierdziła, że powódka pracowała podobnie przed oceną okresową i po ocenie okresowej, jeżeli chodzi o błędy i systematyczność.

(dowód: zaświadczenie o ukończeniu kursu; akta osobowe cz. k.23, arkusze oceny pracownika cz. C akt osobowych k. 5j-5k, , korespondencja e mail z M. Ł. K. 238, e maile dotyczące współpracy i podziękowania k. 272-284, zeznania J. K. (1) k.326.).

W okresie zatrudnienia w wydawnictwie wydajność pracy powódki , terminowość jej wykonania , liczba popełnianych błędów były porównywalne z innymi pracującymi z nią równolegle pracownikami na stanowisku redaktora. Jakość pracy powódki nie uległa pogorszeniu . Część zastosowanych przez powódkę rozwiązań redakcyjnych zakwalifikowanych przez pozwanego jako jej błędy , była de facto stosowaniem przyjętych wcześniej zaleceń . Były one wynikiem stosowania sprzecznych ze sobą podręczników autorstwa J. K. (1) i instrukcji napisanej przez S. C.. Część kontrowersyjnych rozwiązań proponowały dyrektor J. K. (1) i S. C., inne wynikały z pracy składacza M. S., który pracował równolegle z powódką. Powódka i M. S. mieli często rozbieżne zdania odnośnie zastosowania pewnych rozwiązań redakcyjnych . Rozbieżności te M. S. i powódki nasiliły się na przełomie 2016 i 2017 r. Inni redaktorzy również mieli zastrzeżenia do pracy M. S., a w szczególności braku nanoszenia przez niego wszystkich poprawek wychwyconych przez redaktorów, co w konsekwencji prowadziło do tego, że przypisywano to później jako błędy pracy redaktorów . Powódka stosowała również rozwiązania alternatywne zależnie od publikacji lub też wynikające z ustaleń poczynionych z autorami dostosowując swoją pracę do ich oczekiwań. Według ustaleń powódki z redaktorem naukowym publikacji prawniczych M. Ł. , który oceniał pozytywnie pracę i współpracę z powódką / **k. 278!**, **k. 279!** „**świetnie to Pani zrobiła**”, „**perfekcyjna robota**”, **k. 280** , **k. 281** / , korekty w zakresie publikatorów aktów prawnych miał dokonywać autor, a według dyrektor J. K. (1) za nieprawidłowości w tym zakresie odpowiadała powódka. Błędy, niespójność , czy niekonsekwencja zdarzały się również innym pracownikom wydawnictwa, w tym J. K. (1), czy też M. S. czy S. C..

(dowód: pismo J. K. (1) i odpowiedź powódki na to pismo k. 29-31, sprawozdania z pracy redaktorów K. 65-75, zeznania D. Z. k. 423-4 nagranie k. 430 ., korespondencja e mail potwierdzają opóźnienie autora k. 419, formularze przekazania książki do redakcji k. 25-27, zeznania A. N. k.425-6 nagranie k. 430 ., zeznania świadka M. N. k. 421-2 nagranie k. 430 ., zeznania powódki K.316-7, k. 426-428 , nagranie k. 330 , 430 ., arkusze opracowane przez powódkę k.94-108, korespondencja powódki z J. P. k.413-4, zeznania powódki k. 427v.k.303v.k.316v nagranie k. 330 , 430 , zredagowana przez J. K. (1) książka J. G. k.188-211, zeznania S. C. k.320 nagranie k. 430 , zeznania M. S. k.320-321 nagranie k. 330 , zeznania J. K. (1) k.326v, .zeznania A. K. k.327 v i k. 328 , korespondencja z M. Ł. k. 278 , 279 , 280 , 281 , korespondencja z prof. M. k. 282)

Skrót zastosowany przez powódkę w książce B. M. „(...)”, a który został wskazany jako jedna z przyczyn wypowiedzenia jej umowy o pracę został zastosowany na skutek ustaleń z autorką i był również stosowany w innych instytucjach w T., K. i W.. Przedmiotowa książka , której redakcją zajmowała się powódka została nagrodzona jako najlepsza publikacja naukowa (...) w roku 2018 . Nadto zmiany w zakresie książki B. M. (2) zostały poczynione za wiedzą i zgodą autorki.

(dowód: zeznania powódki k. 316-318 , 426-428 – nagranie k. 330 , 430 , rozstrzygnięcie konkursu Wydawnictwa (...) k. 145, zeznanie J. K. (1) k.324 v, informacja o nagrodzie k.145)

Powódka sprawdzała okładki, strony redakcyjne i tytułowe do momentu , kiedy na skutek sporu z S. C. odebrała to jako wchodzenie w kompetencje S. C. jako redaktora prowadzącego . S. C. wykonywała czynności koordynatora w wydawnictwie m.i. zlecała wykonanie okładek oraz przekazywała je do sprawdzenia redaktorom i sama je ostatecznie sprawdzała. Powódka przestała redagować okładki i strony tytułowe od kwietnia 2016r. na skutek różnicy zdań dotyczącej pisowni polskich liter na okładce książki : „ (...)”, uznając , że wchodzi to w zakres kompetencji S. C. , na co uzyskała zgodę dyrektora wydawnictwa .

(Dowód: słuchanie powódki k.316v. i 317 426-428 , nagranie k. 330 , 430 , zeznania A. N. k. 425 nagranie k. 430 , zeznanie D. Z. k. 423 v , nagranie k. 430 ., zeznania powódki k. 426-427 i k. 316-317 nagranie k. 330 , 430 ., strona okładki (...) k. 239, zeznania S. C. k. 318-9v k.320 nagranie k. 330 ., zeznanie J. K. (1) k. 326)

Pierwsze zebranie ,jakie zwołała dyrektor J. K. (1) z pracownikami wydawnictwa odbyło się 10 marca 2017 r. Celem spotkania było podniesienie efektywności pracy zespołu.

Na spotkaniu tym została podniesiona kwestia wydajności pracy redaktorów. Dyrektor J. K. (1) zakomunikowała pracownikom, że chciałyby, aby efektywność pracy zespołu zwiększyła się o 100%. Brak było jasnych, weryfikowalnych ustaleń, od kiedy ma obowiązywać nowa norma, na jaki okres jest ustanowiona i czy wliczane do normy mają być prace nieukończone, jak również korekty. Brak było jasno wytyczonych kryteriów obowiązywania nowych norm. Powódka odebrała to tak, że podwyższona norma ma obowiązywać przez okres 3 miesięcy od daty zebrania tj. od 10 marca, J. K. (1) zakomunikowała pracownikom, iż daje im szansę na 3 miesiące na poprawę wydajności . W konsekwencji pracownicy mieli złożyć rozliczenie z czasowo zwiększonej normy po upływie przepisane terminu. J. K. (1) wystąpiła na początku lipca 2017r. do pracowników o sprawozdanie za pierwsze półrocze. Następnie do momentu wypowiedzenia powódce umowy o pracę , powódka nie otrzymała sygnałów płynących od J. K. (1), a dotyczących nieefektywności jej pracy. Nie wiadomo było , jakimi kryteriami kierowała się J. K. (1) ustalając nowy cel do osiągnięcia w postaci zwiększenia ilości arkuszy i jakie były zasady obliczania arkuszy.

(dowód: zeznania powódki k.318 k. 302v, k. 426 nagranie k. 305 , 430 , zeznania D. Z. K.422 nagranie k. 430 , e mail J. K. (1) do pracowników z prośbą o sprawozdanie za pół roku, K.141, zeznania A. K. K. 327, zeznania J. K. (1) k. 322 -323 nagranie k. 330 , regulamin Wydawnictwa (...) k-138-140).

Pracownicy Wydawnictwa sporządzali na polecenie dyrektora sprawozdania z wydajności swojej pracy. S. G. wykazała za 2017 r. 122,7 arkusza oraz 100 stron w składzie, 2 części po ok. 120 stron u autorów, 230 stron w redakcji , a za rok 2016 wykazała 120 arkuszy. A. K. wykazał za 2016 r. 139,82 arkuszy, z czego Dyrektor J. K. (1) zatwierdziła mu 98,52 redakcji oraz 20,3 arkuszy zakwalifikowała jako korektę techniczną. W 2017 r. redaktor wykazał 146.61 opracowanych arkuszy, z czego zaakceptowanych przez J. K. (1) zostało 110,4 arkuszy. M. K. wykazała 198,3 arkuszy i 1 zredagowaną, a niezłożoną pozycję złożoną z 19 arkuszy. W sumie M. K. wykazała za 2017 r. 217, 3 arkuszy. Dyrektor J. K. (1) dokonała zweryfikowania pracy M. K. poprzez podział na arkusze zredagowane 199,3, w tym 19 przed korektą, dodatkowo 18 arkuszy korekty technicznej. Za 2016 r. M. K. wykazała opracowanie 211, 8 arkuszy. D. Z. opracowała 123 z czego odręcznie zapisano 118 arkuszy , a za 2017 r. wykazała 119.5 arkuszy. Powódka nie stosowała mnożników za korekty –korekt nie wliczała w ogóle w związku z tym wykonywała więcej pracy, aniżeli wynika to z jej sprawozdań. Podobnie A. K., również inaczej zrozumiał sposób zliczania norm .

(dowód: sprawozdania k. 66-75, zeznania powódki k. 428 nagranie k. 430 ., zeznania A. K. k. 327v)

Od czerwca 2017 r J. K. (1) wprowadziła termin wydania redakcji. Termin był zakreślany ogólnie.

(zeznania powódki k. 317, k. 426- -428 , nagranie k. 330 , 430 , zeznania J. K. (1) k. 326.)

Dnia 17 stycznia 2018 r. Dyrektor Wydawnictwa (...) J. K. (1) wszczęła procedurę zmierzającą do rozwiązania w trybie ustawowym umowy o pracę ze S. G., zatrudnioną w Wydawnictwie na stanowisku starszego redaktora. W piśmie skierowanym do Kanclerza (...) jako powody uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę wskazała na to, że powódka nie wywiązała się z obowiązków, **wykonując niemal połowę mniej redakcji niż powinna**. Ponadto wskazała na liczne błędy, nieterminowość i brak wiedzy niezbędnej do wykonywania pracy redaktora. Jako przykład została wskazana książka B. M. „ (...)”.

(dowód: pisma skierowane do Kanclerza (...), akta osobowe część C k. 1-2)

Komisja Zakładowa (...) zawiadomiona o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z panią S. G. stwierdziła w piśmie z dnia 8 lutego 2018r., że nie zachodzą podane w zawiadomieniu przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Komisja Zakładowa (...) podniosła, że **wskazana w wypowiedzeniu norma arkuszy nie wynika z zakresu obowiązków powódki, ani z aktów prawa wewnętrznego Uczelni, nadto liczne podziękowania od autorów świadczą o staranności i znajomości zasad edytorskich przez powódkę**.

(dowód: pismo skierowane do Komisji (...) i odpowiedź na nie, część C akt osobowych K. 3-4a)

Dnia 16 lutego 2018 r. powódce zostało odczytane pismo o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, którego odbiór powódka pokwitowała dnia 21.02.2018 r. własnoręcznym podpisem. Jako przyczyny wypowiedzenia zostały wskazane;

- niewykonanie normy wyznaczonej redaktorom Wydawnictwa (...), którego norma miała według pozwanego kształtować się na poziomie 220-240 arkuszy, podczas gdy powódka wykonała 122,7 arkuszy

- brak staranności i (w niektórych przypadkach) nieznanostwo zasad edytorskich. Niedokładność w pracy, niesprawdzanie poprawności przyjętych przez siebie rozwiązań (m.in. wprowadzaniu błędnych zapisów w miejsce poprawnych autorskich przypadków książki B. M. pt. „(...)”). Brak uporządkowania, jednolitości i konsekwencji w stosowanych zapisach (wszystkie 8 numerów (...) zredagowane w latach 2016-2017

- Niewykazanie woli współpracy z redaktorem prowadzącym i dyrektorem wydawnictwa, odmowa wykonania niektórych czynności wynikających z zakresu obowiązków, w szczególności sprawdzania okładek i stron tytułowych, utrudnianiu koordynacji pracy innych osób poprzez niezgłaszanie redaktorowi prowadzącemu zaawansowania prac nad książkami

- nieterminowe wykonywanie redakcji, w efekcie długi czas pracy przekładał się na wykonanie niewielu redakcji w skali roku.

Powyższe okoliczności spowodowały całkowitą utratę zaufania bezpośredniego przełożonego wobec powódki, co miało znacząco dezorganizować prace jednostki organizacyjnej i utrudniać wykonywanie pozostałych obowiązków służbowych.

(dowód: pismo z 16.02.2018 r. w sprawie rozwiązania umowy o pracę; dowód: akta osobowe część C K. 8 akt osobowych)

Średnie miesięczne Wynagrodzenie powódki za I kwartał 2018r. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4343,71 zł. brutto

(dowód: zaświadczenie k.63)

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo o odszkodowanie S. G. zasługiwało w całości na uwzględnienie .

Pismem z dnia 23 marca 2018 r. powódka sprecyzowała ostatecznie żądanie pozwu w ten sposób, iż dokonała wyboru żądania przysługującego jej a podstawie art. 45 § 1 k. p. poprzez żądanie zasądzenia na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia tj. w wysokości 13.031,13 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pisma do dnia zapłaty .

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w sprawie w oparciu o dowody z dokumentów, w tym zawarte w aktach osobowych powódki, których wiarygodność nie była kwestionowana przez żadną ze stron oraz na podstawie zgodnych i uzupełniających się ze sobą zeznań świadków; M. N., D. Z., A. K. oraz A. N. oraz przesłuchania powódki. Sąd uznał te zeznania za wiarygodne, bowiem stanowiły logiczną, spójną i przekonującą całość.

Ponadto Zeznania A. K. i D. Z. są zbieżne z oświadczeniem powódki odnośnie niejasności w zakresie stosowania nowych norm, a zatem na okoliczności ich obowiązywania.

Co do zasady sąd dał wiarę stronie powodowej, w zakresie zgodnym z treścią zeznań powołanych powyżej świadków i załączonych dokumentów, w jakim tworzyły one logiczną całość z tymi pozostałymi wiarygodnymi dowodami.

Częściowo w zakresie uzupełniającym sąd dał wiarę zeznaniom S. C., J. K. (1) i M. S. w zakresie w jakim ich zeznania są zbieżne i uzupełniają , nie wykluczają się z zeznaniami innych świadków tworząc spójną całość.

Ustaleń co do przebiegu zatrudnienia powódki sąd dokonał na podstawie dokumentów z jej akt osobowych.

Zeznania świadków; M. N., D. Z., A. K. oraz A. N. były zbieżne ze sobą w zakresie w jakim wskazały na problemy organizacyjne w wydawnictwie w czasie, w którym zarządzanie nim przejęła J. K. (1). Są również spójne , jeśli chodzi o problemy z przepływem informacji dotyczących poleceń, zasad wykonywania obowiązków pracowniczych, spełniania norm oraz niejasności w zakresie rozdziału kompetencji pomiędzy S. C., Dyrektor J. K. (1) i innych pracowników.

Zeznania S. C. sąd uwzględnił w zakresie, w jakim potwierdzają, że była odpowiedzialna za opracowywanie okładek, co pozostaje w korelacji z zeznaniami innych świadków, jak i co do tego, czym się świadek faktycznie zajmowała , wzajemnych zastrzeżeń powódki i M. S. w pracy, co znalazło potwierdzenie w zeznaniach innych świadków i powódki . W większości jednak sąd uznał zeznania te za niewiarygodne, gdyż były sprzeczne z tym co zeznawali świadkowie i powódka – norm pracy redaktorów , braku nieporozumień ze świadkiem .

Zeznania M. S. są wiarygodne w zakresie w jakim przyznał, że pomiędzy nim i powódką dochodziło do różnicy zdań oraz w zakresie w jakim zeznał, **że praca nad publikacjami opóźniały się z uwagi na późne przekładanie tekstów przez autorów .**

Zeznania J. K. (1) sąd uwzględnił w zakresie w jakim zeznała, że nie miała doświadczenia w zarządzaniu, kiedy przejęła funkcję dyrektor Wydawnictwa. Ponadto jej zeznania są wiarygodne co do tego, że zmiany w książce B. M. (2) dokonane były za zgodą autorki. Zeznania te są zbieżne z materiałem dowodowym również w zakresie w jakim świadek zeznała, że powódka pracowała podobnie przed oceną okresową jak i po niej. W pozostałym zakresie sąd odmówił im wiarygodności. Zeznania potwierdzać miały zasadność wypowiedzenia umowy o pracę z powódką, podczas , gdy z wiarygodnych dowodów powołanych powyżej wynika jednoznacznie , że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była inna.

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

Podanie przyczyny wymaga wskazania konkretnego zdarzenia lub zdarzeń czy okoliczności, które w opinii pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie.

Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania, nie wystarczy ogólnikowy zwrot lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (uchwała SN z dnia 27.06.1985 r., III PZP 10/85). 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 k.p. Także jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne (art. 45 § 1 k.p.), chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiające odmienne twierdzenie (wyrok SN z dnia 13.10.2009 r., I PKN 304/99).

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 przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Pogląd ten uznać należy za ugruntowany w orzecznictwie.

Przyczyna wypowiedzenia powinna być podana na tyle konkretnie, aby była zrozumiała 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 SN z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97), tak aby sądowa kontrola prawdziwości i zasadności wypowiedzenia mogła być dokonana w granicach zarzutów podanych w wypowiedzeniu.

Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy. (wyrok SN z dnia 9 maja 2019 r. I PK 40/18). Dlatego w niniejszym postępowaniu sąd skupił uwagę na przyczynach rozwiązania umowy o pracę zawartych w piśmie z dnia 16.02.2018r. rozwiązującym z powódką umowę o pracę. Wszelkie przedmiotowo istotne przyczyny rozwiązania stosunku pracy powinny zostać ujawnione w tym piśmie.

Przymiot konkretności odnosi się do przyczyny rozwiązania stosunku pracy, a nie do sposobu jej opisania. Zrozumiałe jest, że możliwe są różne sposoby (metody) przedstawienia pracownikowi treści przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (rozwiązanie bez wypowiedzenia) umowy o pracę. Jest też jasne, że pomiędzy sposobem prezentacji przyczyny a okolicznością, do której się on odnosi, istnieje zależność. Obowiązek pracodawcy określony w przepisie art. 30 § 4 KP polega na wizualizacji istoty okoliczności, które legły u podstaw decyzji o zakończeniu zatrudnienia. Konkretność przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę nie może być utożsamiana z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem wszystkich faktów i zdarzeń. Oznacza to, że sąd związany jest granicami zdarzenia, powołanego przez pracodawcę, a nie szczegółami redakcyjnymi zawierającego przyczynę rozwiązania umowy.(postanowienie SN z dnia 09.10.2018r. I PK 227/17).

Sąd odniósł się po kolei do każdej z wymienionych w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn rozważając ich prawdziwość, zasadność i konkretność.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że od 5 lipca 2000 r. w Wydawnictwie (...) pismem Prorektora ds. Nauki została wprowadzona dla redaktora norma 120 arkuszy z korektami. Ponadto zgodnie z zapisem części B punkt. 4 zakresu obowiązków powódki do jej obowiązków należało m.in. wykonanie dwóch korekt książki po składzie. Z materiału dowodowego zebranego w sprawie nie wynika, aby na zebraniu dyrektora Wydawnictwa z redaktorami, odbytego w dniu 10 marca 2017r., została wprowadzona jednolita norma dla redaktorów do ich zakresu obowiązków - nowa norma roczna 220-240 arkuszy w skali roku. Z zeznań świadków w tym zakresie tj. D. Z., A. K. oraz powódki wynika, iż po spotkaniu było wiele niejasności zarówno co do zasad stosowania, jak i terminu wiążącego do wykonania. Nie sposób wywieść zasadę, od kiedy i na jaki okres została taka norma zakreślona i czy w ogóle została zakreślona, jedni pracownicy podają 3 miesiące, inni to, że to miała być norma roczna. Zatem nie można mówić o jej obowiązywaniu, niespornym jest przy tym, że obowiązującą pracowników normą była norma zakreślona przez

Prorektora do spraw nauki w piśmie z dnia 05 lipca 2000 r. skierowanym do Redaktor Naczelnego Wydawnictwa (...). Zgodnie z poczynionymi ustaleniami powódka była przekonana, że się wywiązała ze stosowania wyższej normy. Przy tym od momentu zebrania z dnia 10 marca 2017r. do momentu rozwiązania z powódką umowy o pracę nie zostało jej w żaden sposób zakomunikowane, że nie realizuje normy. J. K. (1) nie egzekwowała stosowania wyższej normy od momentu jej ogłoszenia do momentu wypowiedzenia powódce umowy o pracę. O tym, że pracownicy nie wiedzieli jak obliczać normy świadczą ich sprawozdania za lata 2016/17 z adnotacjami J. K. (1).

Przytoczone przez pozwanego dane odnoszące się do wydajności pracy redaktorów nie zostały poparte obiektywnymi kryteriami, które powinny być jasno zakreślone tj. co wlicza każdy pracownik do wymaganej normy redakcyjnej. Jak wykazała powódka, M. K., która według posiadanych dokumentów miała jako jedyna spełniać normy redakcyjne dotyczące ilości arkuszy wliczała do ogólnej normy zredagowanych arkuszy również korekty i prace nieukończone, czego nie robiła powódka. W przedmiotowej sprawie znajduje zastosowanie regulacja kodeksowa odnośnie norm pracy, a zatem art. 83 § 1 k. p. zgodnie z którym; normy pracy, stanowiące miernik nakładu pracy, jej wydajności i jakości, mogą być stosowane, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy. Natomiast zgodnie z § 2 Normy pracy są ustalane z uwzględnieniem osiągniętego poziomu techniki i organizacji pracy. Normy pracy mogą być zmieniane w miarę wdrażania technicznych i organizacyjnych usprawnień zapewniających wzrost wydajności pracy. Zgodnie z § 3. Przekraczanie norm pracy nie stanowi podstawy do ich zmiany, jeżeli jest ono wynikiem zwiększonego osobistego wkładu pracy pracownika lub jego sprawności zawodowej. Zgodnie z § 4. O zmianie normy pracy pracownicy powinni być zawiadomieni co najmniej na 2 tygodnie przed wprowadzeniem nowej normy.

Zatem zgodnie z wyżej wskazaną regulacją nie może być mowy o obowiązywaniu nowych norm ustalonych przez J. K. (1), bowiem nie zostały zachowane wymogi ustawowe w tym względzie. Jak zostało wykazane normy pracy mogą być zmieniane w miarę usprawnień zapewniających wzrost wydajności pracy. W tym przypadku pozwany nie wykazał, aby nastąpiły zmiany organizacyjne, które mogłyby skutkować zwiększeniem normy o 100 %.

Wręcz przeciwnie, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że sposób zarządzania wydawnictwem był nieprawidłowy. Brak było jasno rozgraniczonych zadań i kompetencji pomiędzy redaktorami a redaktorem prowadzącym S. C. . Organizacja pracy była nieprawidłowa. Świadcowie i powódka wskazują również na nieprawidłową atmosferę pracy, wynikającą z niejasnych i nieprzejrzystych metod zarządzania wydawnictwem przez dyrektora, zasady ich pracy były niejasne, nie były odpowiednio uporządkowane, co powodowało ich obawy w zakresie dalszego zatrudnienia, gdyż nie wiedzieli, jakie zasady w danym momencie ich obowiązują, stosunek dyrektora do poszczególnych pracowników przy tym zmieniał się i stawał się nieprzyjazny, i z tego wnioskowali oni, kto w następnej kolejności zwolniony zostanie z pracy.

Wypracowanie wyższych od pozostałych redaktorów norm przez M. K. nie mogło stanowić podstawy do zmiany norm, które obowiązywały wszystkich redaktorów, bowiem stosownie do art 80 § 3 zwiększony osobisty wkład pracy pracownika lub jego większa sprawność zawodowa nie może stać się podstawą do zmiany norm dla wszystkich innych pracowników, przy czym zgodnie z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym zostało ustalone, że tylko M. K. realizowała wyższe normy od obowiązujących. Nadto istotnym jest, że stosownie do art. 83 § 4 k. p. pozwany nie spełnił nawet warunków formalnych w zakresie czasu od którego dana norma myłaby obowiązywać, bowiem na podstawie poczynionych przez sąd ustaleń miało to być niejasne dla pracowników, z których każdy zapamiętał zupełnie inną treść przekazanego im komunikatu. Zatem nie został im pozostawiony czas na dostosowanie się do nowych norm. Ponadto nie wiadomo jakimi kryteriami kierowała się Dyrektor K. ustalając nowe normy. Brak jest jasnej, czytelnej zasady wprowadzania norm. Zgodnie z doktryną powinno nastąpić to w sposób zwyczajowo przyjęty u danego pracodawcy oraz w zgodzie z podziałem kompetencji. Dokumentami, które wówczas obowiązywały pracowników były; zakres obowiązków i pismo Prorektora ds. nauki zwiększające normy pracy. Z tych norm zgodnie z ustalonym stanem faktycznym powódka się wywiązywała. Zmiana norm powinna nastąpić w takiej samej formie i trybie w jakim została wprowadzona, a przede wszystkim powinna zostać wprowadzona i ogłoszona zgodnie z aktami wewnętrznymi obowiązującymi u pracodawcy jak to ma miejsce m.in. w Wydawnictwie (...), gdzie jasno jest zakreślona norma i sposób jej obliczania k. 138 i następne. Zakomunikowanie obowiązywania nowej normy ustnie na zebraniu nie jest tożsame z jej wprowadzeniem. Takie działanie pozwanego w zakresie wprowadzania nowych norm jest niejasne

i nieczytelne dla pracowników. Powoduje organizacyjny chaos . Nadto niejasny był też sposób weryfikowania ich wykonania tj. co każdy z pracowników może zaliczyć do normy jako opracowanie arkusza i co faktycznie zostało zaliczone M. K. , jaki był stopień trudności opracowań M. K. w porównaniu do innych redaktorów .

Należy mieć na uwadze , iż norma dotycząca ilości arkuszy nie została wprowadzona ani w żaden formalny sposób obwieszczona , ani wprowadzona do zakresów obowiązków pracowników , które pracownicy mieli na piśmie , należy również przy tak znaczącej zmianie zastanowić się ,czy przy zmianie zakresu obowiązków polegającej na zwiększeniu normy o 100 % nie jest konieczne dokonanie wypowiedzenia zmieniającego umowy o pracę, gdyż zmiana normy powodowałaby tak istotne zwiększenie nakładu pracy pracowników i powoduje de facto zmianę sposobu wykonywania podstawowych obowiązków pracowniczych redaktorów – wskazuje to raczej w ocenie Sądu na konieczność dokonania wypowiedzenia z mocy art.42 kodeksu pracy, a wykacza poza ramy określone art. 83 kodeksu pracy .

Zgodnie z Regulaminem Wydawnictwa (...) §1 ust 2 Nadzór merytoryczny nad Wydawnictwem sprawuje Prorektor ds. Nauki i Współpracy z Zagranicą. Zgodnie z ust. 3. Wydawnictwem kieruje Dyrektor, którego zatrudnia Kanclerz na wniosek Prorektora ds. Nauki i Współpracy z Zagranicą. Do zakresu obowiązków Dyrektor wydawnictwa należy kierowanie zespołem.

W ocenie sądu w wydawnictwie brak było jasnych i czytelnych zasad zarządzania zespołem i nadzoru pracy merytorycznej redaktorów , za co odpowiada dyrektor wydawnictwa . Fakt, że pracownikom nie przedstawiono zakresu obowiązków S. C., po jej zatrudnieniu , rodzić musiał nieporozumienia , gdyż było to nowoutworzone stanowisko pracy , a redaktorzy nie wiedzieli , jaki był zakres ich współpracy z redaktorem prowadzącym , za powyższe odpowiada dyrektor wydawnictwa . Odpowiada również za brak jasnego i czytelnego wprowadzenia nowej normy ilościowej pracy redaktorów w postaci ilości arkuszy do wykonania i tego , co składa się na tę ilość , co wyklucza możliwość rzetelnej oceny poszczególnych redaktorów , gdyż jak wynika z postępowania dowodowego **powódka nie wliczała do wykonanej ilości dokonanych korekt, a inni redaktorzy je wliczali , nie było określonych wytycznych w zakresie stopnia trudności dokonywanych redakcji , i tego jaki to miało wpływ na ilość opracowywanych arkuszy , jak traktować prace zbiorowe.** Nie wiadomo , jak w przedmiotowej sprawie na terminowość wykonywania pracy przez powódkę , wpływ miała praca autorów , w szczególności w pracach zbiorowych, w tej sytuacji nie można zrzucić na powódkę odpowiedzialności za sytuację faktyczną , którą podano jako przyczyny utraty zaufania do powódki.

Odnosząc się do braku staranności i popełnianych przez powódkę błędów należy stwierdzić, że nie wszystkie wprowadzone przez powódkę poprawki można zakwalifikować w ten sposób, bowiem wynikały one m.in. z ustaleń dokonanych przez powódkę z autorami. Nie sposób dopatrzeć się nieznamości zasad edytorskich w przypadku pracownika, który wykonuje prace redakcyjne od wielu lat, a jak wykazała powódka, redagowana przez nią praca B. M. (2), którą pozwany przywołał kilka razy , została nagrodzona w konkursie Wydawnictwa (...). Ewentualne błędy, jak i nieścisłości mogły być również wynikiem niespójnych ze sobą podręczników autorstwa S. C. i J. K. (1), jak i ustnych sprzecznych poleceń przekazywanych powódkce. Jak zeznali świadkowie M. N.; Nie było żadnych zebrań(...) Była instrukcja, ale pani K. była bardzo niekonsekwentna czasami wymagała stosowania się do instrukcji, a czasami nie. Świadek M. N. stwierdził, że składacz **M. S. nie wprowadzał wszystkich poprawek do maszynopisu , co potwierdziła następnie świadek D. Z..** Odnosząc się do zarzutu zmiany skrótów w książce to należy wskazać, że świadek D. Z. zeznała, że zmiany zostały naniesione z pominięciem powódki i jej ustaleń z autorką w tej kwestii. Ponadto jak wynika z materiału dowodowego skrót został ustalony z autorką. Jako dowody sąd uwzględnił załączone przez powódkę e-maile z podziękowaniami za współpracę, które świadczą, że powódka wywiązywała się ze swojej pracy i wykazywała starannością w pracy. Nie zostało wykazane w postępowaniu sądowym, żeby pracownik wykazywał brak staranności i nieznamość zasad edytorskich m.in. wprowadzaniu błędnych zapisów w miejsce poprawnych, gdyż jak się okazało w toku postępowania w wydawnictwie obowiązywały różne sprzeczne zasady w tym zakresie.

Pozwany nie udowodnił na czym miałyby polegać brak woli współpracy ze strony powódki z dyrektorem i redaktorem prowadzącym . Nie zostało wykazane w czym miałyby się przejawiać brak woli współpracy, skoro pracownik wykonywał swoje obowiązki od lat na tym samym poziomie, co potwierdziła nawet J. K. (1). Zarzut, że powódka nie sprawdza

okładek wynikał z tego, że jak zgodnie zeznali świadkowie; D. Z., A. N. oraz S. C. obowiązek ten należał do S. C. jako redaktor prowadzącej. Ponadto powódka wykazała uchybienie polegające na niewłaściwym ujęciu polskiej litery, co było przyczyną rozbieżności z S. C. i w konsekwencji odstąpienia od sprawdzania okładek za zgodą dyrektora przez powódkę. Należy zaznaczyć, że w regulaminie Wydawnictwa (...) nie znajduje się żadna informacja odnośnie kompetencji redaktor prowadzącej, podobnie nie został dostosowany do nowego stanowiska zakres obowiązków powódki, bowiem nie wynikają z niego zasady współpracy z redaktorem prowadzącym, co również obciąża dyrektora wydawnictwa, a rodziło nieporozumienia i świadczy o nieprawidłowej organizacji pracy. Powódka zgłaszała postępy prac, co wynika z materiału dowodowego, otrzymywała po kilka publikacji i były one w toku.

Odnosząc się do zarzutu nieterminowości należy stwierdzić, że Powódka wykazała, że opracowane przez nią prace redakcyjne nie były prowadzone w sposób przewlekły, ponieważ zgodnie z załączonym do akt dowodami, wszystkie prace wykonywała w odpowiednim tempie. Potwierdzają to zeznania świadków D. Z. i A. N., a także e mail z wyjaśnieniami wysłany do J. K. (1), będący odpowiedzią na pismo dyrektora, w którym powódka wyjaśnia przyczyny opóźnień wskazując, że prace najdłużej były przetrzymywane w składzie. Dowodem na opóźnienia z innych przyczyn leżących poza powódką są również inne maile załączone do akt. Ponadto jak wynika z przedmiotowego pisma były różne przyczyny opóźnień, które były niezależne w przyczynie od woli, działań i wiedzy powódki. Poza tym jak wynika z przedstawionych przez pozwanego sprawozdań pracy redaktorów powódka redagowała głównie prace zbiorowe tj. zeszyty naukowe i przeglądy orzecznictwa, czyli jej praca zależna była w większym stopniu od terminowości znacznej części osób, w tym autorów. Opóźnienie jednego autora miało wpływ na przekazanie do wydania całej pozycji. Zgodnie z zeznaniem świadka D. Z. opracowania zbiorowe z ekonomii należały do bardziej złożonych i wymagających większego nakładu pracy. Nadto powódka wykazała, że w opracowaniu miała zwykle kilka publikacji, a zebranie materiałów było rozciągnięte w czasie ze względu na czas, w jakim otrzymywała je od autorów. Przy zarzucie nieterminowości w wypowiedzeniu umowy o pracę pozwany nie wykazał, aby terminy zostały przekroczone z winy czy zaniedbania powódki. Powódka wskazała, że nieterminowość pewnych prac dotyczyła głównie prac zbiorowych i wynika z długiego oczekiwania na korekty autorskie, oraz okresu składania publikacji, zatem jest od niej niezależne. Ponadto jak zeznał M. N. nie było żadnych skarg na powódkę. Nie było zastrzeżeń do tempa pracy, czy ilości pracy. Z zebranego materiału dowodowego wynika, że powódka efektywnie wykorzystywała czas pracy, wydajność jej pracy nie spadła drastycznie, ani że wydajność była mniejsza od innych redaktorów poza M. K.. Ponadto zgodnie z § 6 Regulaminu Wydawnictwa (...); Termin wydania książki – w zależności od objętości książki, jakości jej przygotowania przez autora i stopnia skomplikowania – wynosi do 6 miesięcy od momentu złożenia książki po recenzji. Termin wydania książki jest indywidualnie ustalany dla każdej książki po ocenie materiału złożonego do Wydawnictwa i może proporcjonalnie ulec wydłużeniu, jeśli objętość książki przekroczy 35 arkuszy wydawniczych lub z przyczyn leżących po stronie autorów.

Cały zebrany w sprawie materiał dowodowy wyraźnie wskazuje, że w Wydawnictwie nie było jasno sprecyzowanych zasad, norm, kompetencji, odpowiedzialności, jasno określonych etapów procesu wydawniczego i nadzoru nad nim, co świadczy o nieprawidłowej organizacji pracy.

Pracownicy nie znali zakresu obowiązków redaktora prowadzącego S. C., która wykonywała część obowiązków, jakie wcześniej wykonywali redaktorzy, a po części pośredniczyła pomiędzy redaktorami i autorami, rodziło to nieporozumienia i w omawianym przypadku za nieporozumienia te w sposób nieprawidłowy odpowiedzialnością obarczona została powódka, która nie wiedziała, co leży w kompetencjach S. C..

Warunkiem zasadności sformułowanego zarzutu nieprawidłowej współpracy z redaktorem prowadzącym i dyrektorem jest bowiem jasny i czytelny rozdział kompetencji i odpowiedzialności, tak, aby pracownik wiedział, czego może od niego wymagać przełożony i na jakiej podstawie, w jakim zakresie wydawać może mu polecenia.

W wydawnictwie nie było prawidłowego obiegu informacji. Wszystkie zarzuty powódki odnośnie nieprawidłowości w zakresie organizacji pracy znajdują potwierdzenie w spójnych zeznaniach świadków. Potwierdzają ją m.i. zeznania M. N., który wskazał, że J. K. (1) była niekonsekwentna w stosowaniu instrukcji. Jak pojawiły się kwestionariusze, to nie były one później egzekwowane. Podobnie zeznała świadka D. Z. wskazując, że pierwsze spotkanie z J. K. (1) miało miejsce 5 lat po objęciu przez nią stanowiska. Świadkowie D. Z. i A. N. zeznały również, że organizacja pracy nie była do

końca uregulowana i przestrzegana; o wielu rzeczach dowiadywano się przypadkiem, ponieważ nie było prawidłowego przepływu informacji, a J. K. (1) była często nieobecna. Niejasne dla pracowników było, czym ma zajmować się S. C..

W szczególności materiał dowodowy wskazuje, że pracownicy mieli różne sprzeczne wytyczne dotyczące ich merytorycznej pracy. Zgodnie ustalonym stanem faktycznym, mimo wskazywania przez Dyrektora J. K. (1) na konsekwencję jako podstawę pracy zdarzało się, że zarówno ona jak i S. C. stosowały rozbieżne rozwiązania w redakcji, które w przypadku powódki, na niejasnych zasadach, były kwalifikowane jako jej błędy.

Przytoczone przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są w ocenie sądu pozorne.

Z materiału dowodowego wynika, iż dyrektor wydawnictwa stopniowo i konsekwentnie wymieniała zespół pracowników na nowych, co wynika m.i. z zeznań A. N.. Sprzyjał temu brak jasno określonych zasad i organizacji pracy, w takich warunkach łatwo przypisać można pracownikowi odpowiedzialność za różne zachowania, co do których zasady nie są jasno i precyzyjnie określone.

W takiej sytuacji wypowiedzenie powódce umowy o pracę jest krzywdzące dla wieloletniego pracownika, który sumiennie wykonuje swoje obowiązki, wypowiedzenie narusza zasady współzycia społecznego i jest sprzeczne z art. 8 kp.

Pozwany nie wykazał prawdziwości i zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powódce. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby praca powódki w zakresie; terminowości, norm pracy, staranności czy woli współpracy z przełożonymi odbiegała na jej niekorzyść od innych pracowników. D. Z. zeznała, że jej praca była mniej wydajna niż praca powódki, a jednak umowa o pracę nie została jej wypowiedziana w tym samym czasie co powódce, co świadczy o braku jasnych i sprawiedliwych kryteriów ocen pracowników.

Jak zostało wykazane powyżej przyczyny rozwiązania z powódką pracy były nieobiektywne. Wypowiedzenie umowy o pracę powódce było bezzasadne.

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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.).

Mając zatem powyższe na uwadze Sąd orzekł:

W pkt *I* wyroku na podstawie art. 45 § 1 k.p. zgodnie z którym, 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. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47⁽¹⁾ k.p.). Sąd uwzględniając roszczenie powódki w zakresie w jakim domagała się odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem zasądził od pozwanego (...)w G. kwotę w wysokości wynagrodzenia za 3 miesiące z ustawowymi odsetkami za opóźnienie tj. od dnia 18 kwietnia 2018r. do dnia zapłaty. O odsetkach Sąd orzekł na mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 kp. Zgodnie, bowiem z art. 481 § 1 k.c. jeśli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z § 2 tegoż przepisu, jeśli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie.

W pkt *II* Mając na uwadze treść art. 98 k.p.c., na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu, Sąd zasądził również od pozwanego, jako strony przegrywającej, na rzecz powódki kwotę 540 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa

procesowego w wysokości potrójnej stawki minimalnej z uwagi na stopień przyczynienia się pełnomocnika powódki do wyjaśnienia sprawy .

W pkt **III** wyroku na mocy art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności w wysokości pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, tj. 4 374, 60 zł – rygor obowiązkowy z mocy ustawy .

W pkt **IV** Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Gdańsk- Południe w Gdańsku kwotę 652 zł tytułem opłaty od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy, bowiem zgodnie z art. 113. 1. Kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

/na oryginale właściwy podpis/