

Sygn. akt VI P 201/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 stycznia 2014 r.

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Karolina Szerel

Ławnicy Halina Leszczyńska

Barbara Bajda

Protokolant Anna Wieremiejuk

po rozpoznaniu w dniu 15 stycznia 2014 r. w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa A. W.

przeciwko Wyższej Szkole (...) w B.

o odszkodowania

I. Zasądza od pozwanego Wyższej Szkoły (...) w B. na rzecz powódki A. W. kwotę 28.612,14 zł (dwadzieścia osiem tysięcy sześćset dwanaście złotych czternaście groszy) brutto z ustawowymi odsetkami w stosunku rocznym w wysokości 13 % od dnia 4 lipca 2013 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.

II. W pozostałym zakresie powództwo oddala.

III. Zasądza od pozwanego Wyższej Szkoły (...) w B. na rzecz powódki A. W. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

IV. Odstępuje od obciążania powódki kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej.

V. Odstępuje od obciążania pozwanego opłatą od pozwu od przegranej części powództwa.

VI. Nakazuje zwrócić powódce A. W. ze Skarbu Państwa (z kart dochodów budżetowych) kwotę 2.862 złote tytułem zwrotu uiszczonych opłat od pozwu.

VII. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.768,69 zł.

VI P 201/13

UZASADNIENIE

Powódka A. W. w pozwie skierowanym przeciwko Wyższej Szkole (...) w B. po ostatecznym sprecyzowaniu stanowiska (k. 219) wniosła o zasądzenie odszkodowania z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia za pracę oraz odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Nadto wniosła o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powódka podniosła, iż wskazana przez pozwaną przyczyna

wypowiedzenia stosunku pracy, tj. „utrata zaufania” została sformułowana w sposób nieprecyzyjny i niekonkretny. Wskazała, iż pracodawca nie informował jej z jakiego powodu utracił do niej zaufanie (k. 2). Odnosząc się do oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym w okresie wypowiedzenia, powódka zaznaczyła, iż przyczyny podane w piśmie z dnia 02.07.2013 r. nie są prawdziwe, a przez rozwiązanie stosunku w tym trybie nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa (k. 41).

Pozwana Wyższa Szkoła (...) w B. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 219). W uzasadnieniu pozwana podniosła, iż określona w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest rzeczywista, oraz została sformułowana w sposób właściwy. Zdaniem pozwanej, użycie przez pracodawcę sformułowania „utrata zaufania” dla określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, jest wystarczająco konkretne (k. 19-22). Również wobec dyscyplinarnego zwolnienia z pracy pozwana wskazała, iż przyczyny wskazane w uzasadnieniu oświadczenia pracodawcy z dnia 02.07.2013 r. są prawdziwe i uzasadniają rozwiązanie z powódką stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1) k.p. (k.51).

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Bezsprzeczne jest, że powódka była zatrudniona w Wyższej Szkole (...) w B. począwszy od 01.10.2001 r. na podstawie kolejnych, następujących po sobie umów o pracę na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Wykładowcy w (...) i T w S. [od dnia 01.10.2001 r. do 30.09.2002 r. (I umowa, k. 1/B akt osobowych), od dnia 01.10.2002 r. do 30.09.2003 r. (II umowa, k. 7/B akt osobowych), od dnia 01.10.2003 r. do 30.09.2004 r. (III umowa, k. 11/B akt osobowych)]. Jako, że umowa o pracę z dnia 01.10.2003 r. była trzecią umową o pracę zawartą na czas określony, a przerwa między rozwiązaniem poprzedniej, a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca, przedmiotowa umowa przekształciła się w umowę o pracę na czas nie określony. Bezsprzeczne jest, że powódka kontynuowała zatrudnienie na stanowisku Wykładowcy w (...) i T w S., w pełnym wymiarze czasu pracy również po 30.09.2004 r. W dniu 01.10.2004 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas nie określony (k. 15/B akt osobowych).

Poza sporem pozostawał również fakt, iż pozwana w oświadczeniu z dnia 22.03.2013 r. (doreczonym dnia 08.04.2013 r.) wypowiedziała A. W. umowę o pracę zawartą w dniu 01.10.2003 r., z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego z dniem 30.09.2013 r. Pracodawca wskazał, iż przyczyną wypowiedzenia powódce stosunku pracy jest utrata zaufania (k. 4).

Niesporne pozostaje, iż pozwana, w trakcie biegu okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 02.07.2013 r. rozwiązała z powódką umowę o pracę, bez zachowania okresu wypowiedzenia, w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pozwana wskazała, iż ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę polegało na: rozpowszechnianiu wśród studentów, na terenie Uczelni nieprawdziwych informacji o złej kondycji finansowej szkoły, publicznym rozpowszechnianiu swojej opinii o nieodpowiednim poziomie nauczania w Szkole, oraz publicznej krytyce wśród studentów władz Uczelni oraz niewłaściwej organizacji pracy szkoły. Powyższe działania, w ocenie pracodawcy szkodziły dobremu imieniu Uczelni, jak również zagrażały jej interesom i bezpośrednio zmierzały do wyrządzenia pracodawcy szkody (k. 37).

W stosunku do powódki, jako nauczyciela akademickiego, zastosowanie znajduje ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. 2012.572 j.t.) (skrót: u.p.s.w.). W zakresie rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim nawiązanego na podstawie umowy o pracę przepisy prawa o szkolnictwie wyższym odsyłają do regulacji kodeksu pracy. Zgodnie z art. 128 ust. 1 u.p.s.w. rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w kodeksie pracy, z tym że rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru. Zatem stosuje się w tym zakresie tryby rozwiązania umownego stosunku pracy przewidziane w kodeksie pracy oraz szczegółowe regulacje w tym zakresie dotyczące zarówno pracownika jak i pracodawcy (komentarz praktyczny do art. 128 ust. 1 u.p.s.w. autor: E. W.).

Zgodnie z przepisem art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Kodeks pracy dopuszcza rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w okresie wypowiedzenia. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 20.07.2007 r. I PK 241/06, OSNP 2008/17-18/254, M.P. Pr. (...) w przypadku gdy pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę, a następnie w okresie wypowiedzenia rozwiązał ją bez wypowiedzenia, ustanie stosunku pracy następuje tylko w wyniku tej drugiej czynności prawnej. W momencie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, wypowiedzenie zostaje unicestwione w tym znaczeniu, że nie może nastąpić już jego skutek w postaci ustania stosunku pracy. Skoro rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia, to wcześniejsze rozwiązanie tej umowy (bez wypowiedzenia) oznacza, że wypowiedzenie (oświadczenie woli) nie wywołuje żadnego skutku, bo niemożliwe jest rozwiązanie stosunku pracy, który już nie istnieje. Wraz z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, wcześniej złożone oświadczenie woli o wypowiedzeniu, traciłoby (co do rozwiązania umowy) jakiegokolwiek znaczenie prawne, gdyby nie art. 60 k.p. W świetle w/w artykułu jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Zdaniem Sądu Najwyższego art. 60 k.p. oparty jest na założeniu, że jeżeli stosunek pracy nie zostałby rozwiązany bez wypowiedzenia, to i tak ustałby z upływem jego okresu. Jest to podstawą ograniczenia przysługujących pracownikowi roszczeń z tytułu bezprawnego pozbawienia go niezwłocznie pracy przez pracodawcę, ale tylko jeżeli wypowiedzenie zostało dokonane zgodnie z prawem lub nie zostało przez pracownika zaskarżone (patrz uzasadnienie wyroku).

W orzecznictwie istniały rozbieżności, co do roszczeń przysługujących pracownikowi w razie wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia. Przyjmując prymat funkcji odszkodowawczej dla pracownika nad funkcją represyjną wobec pracodawcy, w wyroku z dnia 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00, OSNP 2003, nr 12, poz. 294, SN stwierdził, że w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów, a następnie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje odszkodowanie z art. 47¹ albo art. 60 k.p. według jego wyboru. W późniejszym orzecznictwie przyjęto, że w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wadliwego wypowiedzenia pracownikowi przysługuje roszczenie przewidziane w art. 45 § 1 k.p. (wyrok z dnia 8 maja 2007 r., II PK 277/06, OSNP 2008, nr 7–8, poz. 103). Pogląd, że pracownikowi służy tylko jedno odszkodowanie, został potwierdzony w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 lipca 2007 r., I PK 241/06, OSNP 2008, nr 17–18, poz. 254, zgodnie z którym w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, oraz w jego trakcie niezgodnego z prawem rozwiązania tej umowy bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje jedno odszkodowanie. Sąd Najwyższy podkreślił, że w sytuacji gdy pracodawca wypowiedział umowę o pracę, a później rozwiązał ją bez wypowiedzenia i pracownik zaskarżył obie czynności, to ustalenie zgodności z prawem wypowiedzenia jest warunkiem wstępnym, aby art. 60 k.p. miał zastosowanie. **Jeżeli wypowiedzenie było bezprawne, to art. 60 k.p. nie ma zastosowania** do roszczeń przysługujących pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. **Roszczenia przysługujące pracownikowi z tego tytułu są regulowane przez art. 56 lub art. 59 k.p.** Sąd Najwyższy zaznaczył, że podstawowa funkcja roszczeń odszkodowawczych ma charakter kompensacyjny, gdyż stanowią one podstawę wyrównania szkody, którą pracownik poniósł wskutek bezprawnego pozbawienia go pracy, nie są więc roszczeniami z samego tylko tytułu dokonania przez pracodawcę niezgodnie z prawem czynności wypowiedzenia lub czynności rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia (złożenia oświadczenia woli w tym przedmiocie). Zdaniem Sądu Najwyższego zasądzenie dwóch odszkodowań byłoby możliwe tylko po przyjęciu poglądu, że prawo pracy dopuszcza istnienie roszczeń odszkodowawczych (kompensacyjnych) z tytułu bezprawnie dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia stosunku pracy lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, które z różnych przyczyn nie wywarło zamierzonego skutku. W ocenie Sądu Najwyższego takiej wykładni nie można przyjąć, gdyż zasądzenie "podwójnego" odszkodowania powodowałoby podwójną rekompensatę tej samej szkody; raz, po rozwiązaniu umowy o pracę przez wypowiedzenie, na podstawie art. 45 k.p. w wysokości określonej w art. 47¹ k.p. (wynagrodzenia co najmniej za okres wypowiedzenia) oraz drugi raz, po rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 56 k.p. w wysokości wynikającej

z art. 58 k.p. (wynagrodzenia za okres wypowiedzenia). Sąd Najwyższy zauważył, iż brak jest dostatecznych racji do udzielenia pracownikowi w tej sytuacji takiego wyjątkowego przywileju, będącego w rzeczywistości "dodatkowym zarobkiem" pracownika.

T.. Sąd w pełni podzielił wywody Sądu Najwyższego przedstawione w wyroku z dnia 10.07.2007 r. (jw.) i na ich podstawie przyjął, że w sytuacji, gdy w okresie wypowiedzenia dochodzi do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje tylko jedno odszkodowanie, regulowane przez art. 56 k.p. Warunkiem powyższego jest jednak, aby zarówno wypowiedzenie umowy o pracę, jak również rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. **były prawnie wadliwe**. Bowiern, jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr.-wkł. 2005, nr 12, poz. 16, jeżeli wypowiedzenie, w którego biegu pracodawca dokonał niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione pracownikowi przysługuje wyłącznie roszczenie o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia (art. 60 k.p.). Ma marginesie zaznaczyć należy, iż przyjęte przez tut. Sąd stanowisko, co do rodzaju roszczeń odszkodowawczych przysługujących pracownikowi w sytuacji, gdy dochodzi do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, w okresie wypowiedzenia podzielone zostało w orzecznictwie Sądu Okręgowego tut. apelacji, tj. m.in. w wyroku z dnia 26.01.2012 r. (Sygn. akt: V pa 126/11).

Zgodnie z art. 45 k.p. aby możliwe było skuteczne podważenie wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony należy wykazać, że wypowiedzenie to było bezprawne lub nieuzasadnione.

Analizując przedmiotową sprawę, należy wskazać, że oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem zostało sporządzone na piśmie i doręczone powódce oraz, że wskazana jest w nim przyczyna, zatem w tym względzie ustawowe wymagania zostały spełnione (§ 3 i 4 art. 30 k.p.). Pracodawca w oświadczeniu z dnia 22.03.2013 r. zawarł również pouczenie o przysługującym powódce prawie wniesienia odwołania do Sądu (art. 30 § 5). Nadto pracodawca zastosował właściwy okres wypowiedzenia. Rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem miało bowiem nastąpić z końcem semestru, tj. z dniem 30.09.2013 r. (art. 128 ust. 1 u.p.s.w.).

W myśl art. 30 § 4 k.p. wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony powinno wskazywać przyczynę dokonania tej czynności. Jak się podnosi w poglądach doktryny i orzecznictwa przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna

Sporne w kontekście powyższego pozostawało, czy wskazana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę: „utrata zaufania” została sformułowana w sposób poprawny, tj. wystarczająco konkretny.

Powódka utrzymywała, iż w trakcie zatrudnienia pracodawca nie stawiał jej zarzutu „utrąty zaufania”. Również otrzymując wypowiedzenie umowy o pracę powódka nie wiedziała z jakiego powodu pracodawca utracił do niej zaufanie (k. 41).

Zdaniem Sądu wskazanie przez pracodawcę, iż „przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy jest utrata zaufania pracodawcy” było zbyt ogólne, a przez to wadliwe. Pozwana nie wyjaśniła, z powodu jakich okoliczności, czy też zdarzeń owa „utrata zaufania” nastąpiła. Co prawda przyczyna, jaką jest: „utrata zaufania” może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem, jednak jak podkreśla się w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie jest możliwe badanie czy utrata zaufania uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p. bez jednoczesnego wskazania okoliczności i faktów, które legły u podstaw owej utraty zaufania. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Dopiero powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania **i wskazanie okoliczności, które legły u jej podstaw**, spełnia wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p., **a to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p.** W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania **spowodowanej zaistnieniem określonych faktów**, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę

zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii- czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r. II PK 60/12 LEX nr 1243025). Stosownie do powyższego, powołanie się przez pracodawcę w niniejszej sprawie na utratę zaufania, bez wskazania okoliczności, które legły u jej podstaw, nie spełnia wymagań, co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p.

Przytaczane przez stronę pozwaną orzeczenia Sądu Najwyższego (k. 20-22) traktują co prawda, iż „utrata zaufania” może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jednak podkreślić należy, iż w każdym z tych orzeczeń, obok owej „utrata zaufania” wskazane zostały określone okoliczności i fakty, które mogły ją uzasadniać (np. wyrok SN z dnia 02.03.2011 r. II PK 204/10 „(...) utrata zaufania może wynikać z różnych przejawów naganego zachowania pracownika, ale nie koniecznie musi przesądzać o jego winie”, wyrok SN z dnia 23.09.2003 r. I PK 487/2003 „wyrażana w obecności innych pracowników w obraźliwych słowach dezaprobatą decyzji kierownika zakładu pracy usprawiedliwia utratę zaufania (...)”, wyrok SN z dnia 04.02.2011 r. II PK 199/2011 „(...) gdy przyczyną utraty zaufania są takie zachowania pracownika, które (...)” wyrok SN z dnia 25.01.2005 r. II PK 171/04 „(...) utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy, niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę” itd.

Tym samym orzeczenia te nie mogą stanowić podstawy do przyjęcia, iż wskazanie przez pozwaną, jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę „utrata zaufania”, bez odniesienia się okoliczności, które legły u jej podstaw, było na tyle konkretne i precyzyjne, aby spełniało wymagania określone w art. 30 § 4 k.p.

Zeznający w charakterze strony pozwanej Rektor Uczelni K. S. zeznał, iż przyczyną wypowiedzenia było to, że nie nastąpiła żadna poprawa pracy powódki, wskazał przy tym iż powódka nie dostarczyła, jak również nie poprawiła sylabusów (k. 182, godz. 01:41:57). Wyjaśnił, iż powódka w marcu 2013 r. złożyła tylko połowę sylabusów (k. 184, godz. 02:03:16). Powyższe zostało potwierdzone w zeznaniach świadka D. K. (k. 172, godz. 00:24:49). Nadto pozwany wskazał, iż relacje z powódką pogorszyły się w momencie zwolnienia z pracy jej męża, wcześniej współpraca układała się w sposób poprawny (k. 183, godz. 01:46:08).

Stosownie do powyższego Sąd zaznacza, iż podnoszone przez stronę pozwaną okoliczności wpływające na utratę zaufania do powódki pozostają bez wpływu na ocenę prawidłowości dokonanego wypowiedzenia. Wskazanie przyczyny wypowiedzenia pełni wobec pracownika funkcję gwarancyjną, gdyż tylko w granicach wskazanych przyczyn toczyć się może proces, w którym kontroli podlega prawidłowość postępowania pracodawcy. Oznacza to, że 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 słusnością wypowiedzenia umowy (wyrok Sądu Najwyższego z 19.04.2010 r., II PK 306/09). Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r. II PK 60/12).

Podsumowując tut. Sąd, w ślad za najnowszym orzecznictwem Sądu Najwyższego uznał, że przyczyna wypowiedzenia zawarta w oświadczeniu z dnia 22.03.2013 r. została przez pracodawcę wskazana w sposób zbyt ogólny, a przez to nieprawidłowy i naruszający art. 30 § 4 k.p.

W dalszej kolejności Sąd badał, czy przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., podane przez pozwanego w oświadczeniu woli z dnia 02.07.2013 r. były rzeczywiste, tj. czy powódka zgodnie z twierdzeniem pracodawcy, dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w opisany przez niego sposób.

W tym celu Sąd skonfrontował twierdzenia pozwanego z zeznaniami świadków.

Świadek T. W. zeznał, iż w powódka, po zwolnieniu z pracy jej męża C. W. robiła wszystko żeby ośmieszyć władze szkoły. Sąd zwraca jednak uwagę, że świadek w swoich zeznaniach powołuje się na informacje, które słyszał od osób trzecich. Świadek wyraźnie wskazał, iż nie był „osobiście” świadkiem, aby powódka przekazywała studentom nieprawdziwe informacje o złej kondycji finansowej szkoły. Nadto zeznał, iż nie był również „osobiście” świadkiem, aby powódka rozpowszechniała opinię o nieodpowiednim poziomie nauczania w szkole. Dodatkowo, w ocenie Sądu, opinia świadka, jakoby twierdzenie powódki, że „za późno dostała materiały, przez co nie zdążyła się przygotować na posiedzenie Senatu Uczelni” miało podważać autorytet Rektora, czy też było przejawem krytyki uczelni, jest dalece przesadzone (k. 69-71). Świadek utrzymywał w swoich zeznaniach, że powódka krytkowała władze uczelni oraz niewłaściwą organizację pracy, jednak nie potrafił wskazać żadnych szczegółów owych zachowań. Co więcej zeznał, iż w jego obecności powódka nie wypowiadała się na temat szkoły (k. 72). Tym samym, w ocenie Sądu, zeznania świadka, jako że oparte w głównej mierze na informacjach „ze słyszenia” nie mogą w sposób obiektywny traktować o nagannym zachowaniu powódki, tym bardziej, iż świadek nie chciał wskazać konkretnych osób, od których to słyszał.

Przechodząc do zeznań świadek I. K. Sąd po raz kolejny zauważa, że nie słyszała ona „bezpośrednio”, żeby powódka mówiła studentom o złej kondycji finansowej szkoły. Nie była również świadkiem, aby powódka publicznie mówiła o nieodpowiednim poziomie nauczania w szkole, czy też krytkowała w obecności studentów władze uczelni oraz nieodpowiednią organizację pracy szkoły. Zeznała, iż od studentów dowiedziała się, że powódka przekazała im informację, że „nie wiadomo, czy uczelnia będzie istnieć” (k. 73). Tym samym, również w przypadku tego świadka informacje, o rzekomym rozpowszechnianiu przez powódkę wiadomości o złej kondycji finansowej uczelni pochodzą jedynie „ze słyszenia”. Okoliczności, o których świadek traktuje w dalszej części swoich zeznań (k. 74), nie pozostają w związku z przyczynami dyscyplinarnego zwolnienia z pracy, wskazanymi przez pracodawcę w oświadczeniu z dnia 02.07.2013 r.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadek A. G., która w swoich zeznaniach wskazywała na jedno zdarzenie, gdy powódka prowadząc rozmowę z jednym ze studentów źle wypowiadała się na temat władz uczelni, kondycji uczelni, pracowników i kadry. Po pierwsze Sąd zauważa, że świadek nie pamiętała, co konkretnie powódka mówiła na temat Uczelni, w obecności owego studenta, po drugie świadek nie pamiętała nawet czym zajmowała się w okresie pracy na uczelni. Na marginesie wskazać należy, iż zeznania świadek A. G. mogą być nieobiektywne, z uwagi na fakt, że jej ojciec pozostaje współwłaścicielem pozwanej Uczelni (k. 75-76).

Świadek N. D. zeznała, iż nie słyszała osobiście, aby powódka mówiła, że w dziekanacie pracują niekompetentne osoby. Nie słyszała również, aby krytkowała wśród studentów poziom nauczania w szkole, niewłaściwą organizację pracy szkoły, czy też władze uczelni (k.76-77). Opisując zdarzenia, które zachodziły między powódką, a pracownikami dziekanatu świadek wskazała, iż niekiedy miały one charakter emocjonalny, jednak jak zaznaczyła, były to rozmowy służbowe (k. 78). Nadto również w przypadku tego świadka Sąd zauważa, że jest ona siostrą współwłaścicielki Uczelni, co może rzutować na brak obiektywizmu w sprawie.

Również świadek D. K. zeznała, iż nie była naocznym świadkiem jak powódka przekazuje studentom informacje o złej kondycji szkoły, czy też niewłaściwym poziomie nauczania w szkole. Nie była również świadkiem, aby powódka krytkowała do studentów władze uczelni, oraz niewłaściwą organizację pracy szkoły. Świadek, zeznała, iż „chodziły słuchy” wśród studentów, że państwa W. nie ma, co będzie z uczelnią, że słyszą negatywne opinie. Powyższe, w ocenie Sądu, nie potwierdza zarzutów stawianych powódce w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Świadek przyznała, iż sytuacja finansowa Uczelni w poprzednich latach była bardzo zła. Zeznała przy tym, że o kondycji finansowej Uczelni dyskutowano na posiedzeniach Senatu, gdzie obecni byli również inni wykładowcy, a nawet studenci. Wobec tego, w ocenie Sądu, informacje o rzekomych problemach finansowych Uczelni mogły mieć swoje źródło w wielu osobach wtajemniczonych w sprawy Uczelni. Skoro, jak wynika z zeznań świadka, wykładowcy informowali, że o problemach finansowych uczelni słyszą od mieszkańców miasta, trudno zakładać, iż sprawcą takiego stanu rzeczy jest jedynie osoba powódki (k. 79-81). Sąd miał przy tym na uwadze fragment zeznań świadek B. B. (2), która podała, że rektor kilka razy wypowiadał się przy studentach, że sytuacja finansowa uczelni jest

nienajlepsza, używając żartów typu „jeśli któryś ze studentów wygrałby w totolotka to on przyjąłby taki podarunek”(k. 173, godz. 00:32:33).

Również świadkowie zeznający na rozprawie w dniu 29.09.2013 r. zgodnie przyznali, że osobiście nie słyszeli, aby powódka rozpowszechniała wśród studentów na terenie uczelni informacje o złej kondycji finansowej szkoły, czy też nieodpowiednim poziomie nauczania. Świadkowie nie słyszeli nadto, aby powódka krytykowała wśród studentów władze uczelni i organizację pracy szkoły. Dodatkowo świadkowie wskazywali, że wiedzieli o złej sytuacji finansowej Uczelni, gdyż od dłuższego czasu nie płacono im wynagrodzeń na czas (Pracownicy Uczelni: świadek I. B., k. 171, godz. 00:10:26; świadek B. B. (2), k. 172, godz. 00:28:27; świadek A. Ł., k. 173, godz. 00:34:33; świadek A. J., k. 174, godz. 00:38:42; świadek T. N., k. 175, godz. 00:42:42 i 00:45:36; świadek E. B., k. 177, godz. 01:02:18; świadek M. T., k. 178, godz. 01:10:46; świadek J. K., k. 179, godz. 01:16:06). Nadto zeznający w sprawie studenci zaprzeczyli, jakoby powódka rozpowszechniała wśród studentów na terenie uczelni informacje o złej kondycji finansowej Szkoły oraz nieodpowiednim poziomie nauczania. Nie słyszeli również, aby powódka krytykowała wśród studentów władze uczelni i organizację pracy Szkoły, wręcz przeciwnie, w ocenie świadków powódka nigdy nie wydawała negatywnych, a jedynie pozytywne opinie o szkole (Studenci: świadek K. P., k. 175, godz. 00:49:54; świadek M. K., k. 176, godz. 00:56:04).

Podsumowując, w ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie potwierdził, jakoby powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w sposób opisany przez pracodawcę w oświadczeniu z dnia 02.07.2013 r. Tym samym brak było podstaw do zastosowania przez pozwaną trybu rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Zgodnie z art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p. zdanie pierwsze).

Jako, że w przypadku powódki okres wypowiedzenia wynosił 6 miesięcy, Sąd zasądził odszkodowanie będące 6-krotnością miesięcznego wynagrodzenia za pracę powódki, liczonego jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w kwocie 4.768, 69 zł (6 x 4.768, 69 zł= 28.612,14 zł). O odsetkach ustawowych orzeczono na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przy czym odsetki te liczone są od dnia następnego po dniu rozprawy, na której powódka rozszerzyła powództwo o odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia (k. 40) [pkt I wyroku].

Oddalenie powództwa w zakresie roszczenia o odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę jest konsekwencją przyjęcia przez Sąd, że w sytuacji, gdy w okresie wypowiedzenia dochodzi do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje tylko jedno roszczenie o odszkodowanie, regulowane przez art. 56 k.p. (argumentacja jak wyżej) [pkt II wyroku].

O kosztach procesu Sąd orzekł, w oparciu o art. 98 k.p.c. tj. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, uznając, iż powódka, co do zasady wygrała spór w całości. Oddalenie powództwa w zakresie roszczenia o odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę nastąpiło bowiem z przyczyn „formalnych”, tj. braku możliwości zasądzenia przez Sąd, na rzecz powódki tzw. „podwójnego odszkodowania”, a nie z przyczyn merytorycznych. Sąd nie miał bowiem wątpliwości, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę została przez pozwaną sformułowana w sposób wadliwy, naruszający art. 30 § 4 k.p. Koszty zastępstwa procesowego należne od pozwanego (pkt III wyroku) ustalono w oparciu o § 12 ust. 1 pkt 1) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Tekst jednolity Dz. U. z 2013 r. poz. 461) Ustalając wysokość opłaty w stosunku do roszczenia o odszkodowanie Sąd miał na uwadze orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2012 r. II PK 105/11, gdzie wskazano, że podstawę zasądzenia przez sądy opłaty za czynności profesjonalnego pełnomocnika prawnego (adwokata) z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa

w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, czyli według stawki w sprawie o najbardziej zbliżonym rodzaju, a taką sprawą niewątpliwie jest sprawa o przywrócenie do pracy. W związku dużym nakładem pracy pełnomocnika powódki, jak również ze względu na stopień trudności sprawy Sąd sześciokrotnie podwyższył stawkę minimalną w kwocie 60 złotych (6 x 60 zł = 360 zł) [pkt III wyroku].

Sąd, na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu w części, w której powództwo zostało oddalone, uznając, że obciążanie powódki kosztami zastępstwa strony przeciwnej w okolicznościach niniejszej sprawy nie byłoby uzasadnione. Sąd posłużył się przy tym argumentacją jw., tj. miał na uwadze, że oddalenie powództwa w zakresie roszczenia o odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę nastąpiło z przyczyn formalnych, a nie merytorycznych (wypowiedzenie było wadliwe) [pkt IV wyroku].

Stosując tą samą podstawę prawną, tj. art. 102 k.p.c. Sąd odstąpił od obciążania pozwanego opłatą od pozwu, od przegranej części powództwa. Sąd uznał, iż obciążanie pozwanego w/w opłatą byłoby nieuzasadnione ze względu na trudną sytuację finansową, w jakiej się obecnie znajduje [pkt V wyroku].

O opłacie sądowej orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 i art. 13 w zw. z art. 21 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 90, poz. 594 ze zm.) w zw. z art. 102 k.p.c. (argumentacja jw.). Wysokość opłaty ustalono w oparciu o wartość przedmiotu sporu (57.224,28 zł x 5% = 2.862 zł – po zaokrągleniu do pełnych złotych) [pkt VI wyroku].

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. wyrokowi w pkt I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki (k.206). [pkt VII wyroku].