

Sygn. akt IV P 88/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 07 kwietnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Barbara Kokoryn
Ławnicy:	Danuta Czepułkowska Alicja Maksimow
Protokolant:	sekr. sądowy Tomasz Miłosz

po rozpoznaniu w dniu 07 kwietnia 2017 r. w (...)

na rozprawie sprawy z powództwa M. R. (1)

przeciwko (...) w O.

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, odszkodowanie i przywrócenie do pracy

I. przywraca powódkę do pracy u pozwanego na dotychczasowe warunki pracy i płacy,

II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę (...), (...) złotych tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia,

III. umarza postępowanie w pozostałym zakresie,

IV. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 88/16

UZASADNIENIE

M. R. (1) wystąpiła z powództwem przeciwko (...) w O. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, ostatecznie żądając przywrócenia do pracy, gdyż przyczyny były nie skonkretyzowane, a wypowiedzenie nie uzasadnione, zmienione w stosunku do tych, które zostały przedstawione chroniącej powódkę organizacji związkowej.

W obszernej odpowiedzi na pozew, (...) w O. wniósł o oddalenie powództwa w całości, wskazując w uzasadnieniu, że przyczyna wypowiedzenia została wystarczająco skonkretyzowana, a powódka nie spełniała oczekiwań pozwanego.

Obie strony wniosły o zasądzenie kosztów procesu.

Sąd ustalił, co następuje:

M. R. (1) była zatrudniona w (...) w O. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 09.10.2006r. na stanowisku (...). Wynagrodzenie miesięczne powódki wynosiło 2804,50 zł brutto.

Obowiązkiem M. R. (1) jako pracownika pozwanego było sumienne i staranne wykonywanie pracy i stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę, a w szczególności powinna była przestrzegać: obowiązującego u pracodawcy czasu pracy, regulaminu pracy i ustalonego porządku, przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, zasad współzycia społecznego, dbać o dobro pracodawcy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Jej szczegółowy zakres obowiązków na zajmowanym stanowisku pracy obejmował projektowanie i realizację reklamy wizualnej (...) dotyczącej premier, repertuaru miesięcznego, wydarzeń cyklicznych, okolicznościowych oraz świąt takich jak; Boże Narodzenie, Dzień Dziecka, itp., realizację reklamy wizualnej przed siedzibą i we wszystkich punktach znajdujących się w dyspozycji (...), w taki sposób, aby z odpowiednim wyprzedzeniem informowała o wydarzeniach i odznaczała się wysokim poziomem estetycznym, ściśle współpracowała z kierownikiem literackim przy projektowaniu i realizacji ulotek i innych druków promocyjnych realizowanych samodzielnie (poza drukarnią), przedstawianie projektów zmian i ich realizacja w celu udoskonalania wystroju wnętrz (...), który, oprócz wartości estetycznych, powinien zawierać elementy uwydatniające szczególny charakter instytucji oraz jej historię i dorobek artystyczny, aktywne poszukiwanie nowych punktów na reklamę wizualną (...). Powódka odpowiadała za aktualną reklamę w mieście i w gablotach przed (...) i za terminowe przygotowanie materiałów reklamowych. Współpracowała z wyższymi uczelniami, bibliotekami, przedszkolami. Była w godzinach pracy określonych podmiotów zobowiązana do rozwieszania plakatów i przedkładania ulotek w różnych punktach miasta oraz dokonywania zakupów materiałów plastycznych. Wykonywała swoje obowiązki w budynku (...) w O., ale także poza nim.

W (...) czas pracy nie był ściśle kontrolowany. Był prowadzony zeszyt wyjść, w którym pracownicy odnotowywali opuszczenie miejsca pracy. Z zasady informowali przede wszystkim M. R. (2) o tym, że ich nie będzie.

M. R. (1) przyjeżdżała z zasady wcześniej niż pozostali pracownicy, gdyż zamieszkuje poza O.. Nie spóźniała się do pracy na wyznaczoną godzinę 7.00, i nie opuszczała stanowiska pracy przed godz. 15.00. Powódka była rzetelnym pracownikiem. Prace wykonywała przed czasem. Miała własną inicjatywę. Wykonywała prace graficzne mimo, że nie była zatrudniona w charakterze grafika. Nie było zastrzeżeń do jej pracy, oprawy gablot. Była wielokrotnie wyróżniana i nagradzana. Kierownik Biura (...), M. P. (1) była zadowolona ze współpracy z powódką. Ponadto była wielokrotnie nagradzana za wkład i zaangażowanie w organizację i obsługę pozwanego. W październiku 2015r. podwyższono jej wynagrodzenie zasadnicze o kwotę 170 zł brutto. Nie otrzymała upomnienia, ani nagany. (dowód: przesłuchanie powódki –k. 82v-83v, 95, przesłuchanie świadków: M. P. (1) –k. 84-85, I. G. –k. 85-85v, I. R. –k.85v-86, M. R. (2) –k.88–88v, B. C. –k. 96-97, zakres obowiązków –k. 13, zaświadczenie o miesięcznym wynagrodzeniu za pracę z dnia 29.02.2016 r., -k.8, dyplom ukończenia warsztatów C. (...) P. P., (...) poziom podstawowy, opinia o współpracy z dnia 1 października 2015r., wniosek o podwyższenie wynagrodzenia powódki z 5 października 2015 r., nagroda Dyrektora Pozwanego z(...), opinia o współpracy z 03.02.2016 r., pochwały, podziękowania i wyróżnienia –k. 14-18, 69, 81, w aktach osobowych powódki)

Przy stanowisku pracy M. R. (1) znajdowała się drukarka, osoby, które chciały coś wydrukować dla celów służbowych lub prywatnych korzystały z jej komputera. Na komputerze pozostawały pliki. Dyrekcja pozwanego sama korzystała i nie kwestionowała tego, że inne osoby niż powódka korzystają z jej komputera w celach wydruków. (dowód: wydruki –k. 40-45)

W (...) w O. funkcjonują związki zawodowe. Do (...) należała m.in. M. R. (1), M. P. (1), I. R., B. C..

W dniu 16.11.2015r. doszło do zmiany na stanowisku dyrektora. Na podstawie konkursu dyrektorem został wybrany A. B.. Na przełożonego powódki została wyznaczona A. R. (1).

Powódka odczuwała, że od grudnia 2015r. zmieniło się nastawienie kierownictwa pozwanego do jej osoby. Wiązała to z zatrudnieniem w (...), od dnia 01.12.2015r., nowego kierownika Biura (...). Podczas współpracy z przełożoną M. R. (1) odczuwała, że jej nastawienie było negatywne, pomimo, że w superlatywach wypowiadała się o jej pracy, to pod jej nieobecność krytykowała powódkę. Atmosfera w zakładzie pracy była powodem pogorszenia stanu zdrowia powódki, m.in. omdlenia w dniu 29.12.2015r. w miejscu pracy. Powódka jest obecnie leczona w zakresie zdrowia psychicznego.

A. R. (1) wiedziała, że powódka ma małe dziecko. Zaproponowała powódce zmianę dotychczasowych godzin pracy, gdyż ona pracowała od 8.00 do 16.00, ale powódka zrezygnowała z propozycji. A. R. (1) chciała, aby powódka przychodziła do niej z projektami, żeby się szkoliła, nie opuszczała swojego stanowiska pracy. Przełożona uważała, że projekty powinny być sporządzone w terminie 2-3 dni, ale nie zawsze wyznaczała ostateczne terminy wykonania zadania (deadline). Nie informowała powódki o wszystkich swoich wymaganiach. A. R. (1) nie kontrolowała, czy powódka przybyła konkretnego dnia punktualnie do pracy.

Przełożona wskazywała na to, że chce, aby powódka się z nią skontaktowała, skoro wychodzi, przez przyklejanie na biurku żółtych karteczek. Nie sporządzała notatek dotyczących rozmów z powódką, nie zgłaszała do Dyrektora wniosków o ukaranie powódki karą porządkową upomnienia lub nagany.

M. R. (1) przygotowywała projekty na wyznaczone daty a następnie przesyłała je e-mailem A. R. (2) do zaaprobowania lub wskazania ewentualnych poprawek. Potem rozmawiała o możliwości dokonania zmian. W dniu 8.01.2016r. wykonała plakat (...) i przesała e-mailem. A. R. (1) nie była zadowolona z projektu.

W grudniu jeden raz zdarzyła się również sytuacja, że M. R. (1) musiała pomóc swojemu niepełnosprawnemu ojcu. W tym okresie chorowało też jej dziecko. Zdarzyło się, że musiała skorzystać z wyjścia do przedszkola, gdy dziecko było chore. Za każdym razem „odrabiała” czas poświęcony na sprawy prywatne, pozostając po godzinach w pracy. Raz zdarzyło się jej spóźnić, gdyż dziecko miało zapalenie oskrzeli z wysoką temperaturą i musiała z nim pójść do lekarza. Otrzymała zwolnienie lekarskie na ten dzień, które przedstawiła w sekretariacie pozwanego, ale bojąc się utracić pracę przybyła do zakładu pracy i wykonywała swoje zwykłe obowiązki pracownicze. Powódka o tej sytuacji poinformowała swoją przełożoną.

W okresie od grudnia 2015r. do marca 2016r. A. B. złożył oświadczenia o wypowiedzeniu grupie czterech pracowników należących do (...). Dyrektor (...) dopuścił się szeregu naruszeń praw pracowniczych, za co został skazany wyrokiem Sądu Rejonowego w (...), IX Wydział Karny z dnia 21 listopada 2016r., w sprawie o sygn. (...) który uznał go za winnego szeregu wykroczeń przeciwko prawom pracowniczym i skazał na grzywnę.

W dniu 17.02.2016r. A. B. poinformował reprezentującą M. R. (1) Organizację (...) o zamiarze rozwiązania z nią stosunku pracy, jako przyczyny podał: nierzetelne, długotrwałe i nieadekwatne do oczekiwań kadry kierowniczej realizowanie powierzonych obowiązków pracowniczych, a ponadto niepunktualne stawiennictwo w pracy, brak kreatywności potrzebnej na zajmowanym stanowisku, co jest poparte kilkutygodniową oceną. Dyrektor pozwanego wyjaśnił, że zadania powódka wykonuje przewlekłe, gdyż mimo upływu znacznej ilości czasu (np.: wykonanie plakatu, programu do spektaklu), konieczne jest naniesienie wielu poprawek pod stałym nadzorem, sukcesywnego wskazywania poszczególnych czynności niezbędnych do wykonania polecenia służbowego, brak punktualnego stawiennictwa w pracy, w dniu 28.01.2016r. i brak wskazywania przyczyny spóźnienia, co świadczy o lekkomyślnym stosunku do pracy

Organizacja w dniu 22.02.2016r. złożyła zastrzeżenia w przedmiocie wypowiedzenia powódce stosunku pracy wraz z ich uzasadnieniem. Nie wyraziła zgody na wypowiedzenie, a następnie rozwiązanie umowy o pracę powódce jako pracownikowi, gdyż przyczyny wskazane przez pracodawcę nie były w pełni uzasadnione. Wskazała, że nieuzasadnienie zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę plastyka zatrudnionego w (...), polega m.in. na zamiarze wypowiedzenia umów o pracę w zakładzie pracy wyłącznie pracownikom doświadczonym, wyróżniającym się pod względem uprawnień i jakości świadczonej pracy. Organizacja wskazała, że wobec pracownika nie stosowano kar porządkowych, gdyż zawsze należycie wykonywała swoją pracę i inne prace zlecone przez dyrekcję, w wynoszącym

kilkanaście lat okresie zatrudnienia, więc kilkutygodniowa ocena pracy pracownika jest nieadekwatna do zarzutów stawianych w uzasadnieniu. Organizacja zauważyła, że przyczyny wskazane w zamiarze wypowiedzenia są ogólne i nieprawdziwe, wnosząc o cofnięcie oświadczenia o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę M. R. (1) w (...). (dowód : przesłuchanie za pozwanego –k. 98-102, przesłuchanie powódki –k. 82v-83v, 95, zeznania świadków A. R. (1) – k. 86-88, M. P. (1) –k. 84-85, I. G. –k. 85-85v, I. R. –k.85v-86, M. R. (2) –k.88–88v, B. C. –k. 96-97 .wydruki – k. 70-77, zdjęcia –k.78-80, informacja o zamiarze rozwiązania z powodem stosunku pracy z dnia 17.02.2016 r. – k.11 , Zastrzeżenia Organizacji (...) z dnia 22.02.2016 r. –k.10, oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 25.02.2016 r.; zamiar wypowiedzenia umowy o pracę z powodem z dnia 17.02.2016 r., -k. (...) Nr (...) –k. 19,23, karta wypisowa z(...)r.-k. 20, zaświadczenie –k. 22, pismo –k. 108, wydruki e-maile-k. 109-116, wydruki projektów – k. 117-207, wyrok z dnia 21 listopada 2016r., w sprawie o sygn. (...) w którym Sąd Rejonowy w (...), IX Wydział Karny uznał A. B. za winnego szeregu wykroczeń przeciwko prawom pracowniczym - k.93)

Mimo stanowiska (...), A. B. zlecił przygotowanie wypowiedzenia na piśmie, w którym uzasadnił wypowiedzenia umowy o pracę, tym, że praca powódki nie odznaczała się kreatywnością, co przekłada się na przewlekłość realizacji powierzonych projektów, a także niezadowolającym ich wykonaniem. Ponadto Dyrektor pozwanego powołał się na nieznaną powódce opinie przełożonych, że jest ona mało samodzielna, co według pozwanego kłóci się z pełnieniem przedmiotowego stanowiska.

W dniu 25.02.2016r. M. R. (1) przybyła do pracy na godzinę 7.00 i wykonywała swoje obowiązki do godziny 14.00. Została poproszona do gabinetu Dyrektora, gdzie przebywała także A. R. (1). W imieniu (...) w O., A. B. wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu za trzymiesięcznym wypowiedzeniem stosunku pracy w dniu 25.02.2016 r. A. B. występujący w imieniu pozwanego oświadczył, iż współpraca nie może być kontynuowana, nie powoływał się na konkretne zdarzenia będące podstawą wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn, że powódka nierzetelnie i nieadekwatnie do oczekiwań kadry kierowniczej pozwanego realizuje powierzone obowiązki pracownicze. A. B. nie tłumaczył co jest przyczyną wypowiedzenia, wcześniej także nie podawał jej okoliczności świadczących o negatywnym stosunku powódki do pracy, ani zastrzeżeń artystycznych do pracy powódki. Powódka powiedziała, że nie zgadza się z wypowiedzeniem, napisała to na wypowiedzeniu i wysłała. (dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 25.02.2016 r. –k.23, przesłuchaniem pozwanego – k . 98-102, informacja o zamiarze rozwiązania z powodem stosunku pracy z dnia 17.02.2016r. –k.11, zastrzeżenia Organizacji (...) z dnia 22.02.2016r. –k.10, rozwiązanie umowy o pracę z powódką za wypowiedzeniem z dnia 25.02.2016r. –k.23)

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie M. R. (1) o przywrócenie do pracy w (...) w O. zasługuje na uwzględnienie

Przypomnieć należy, że zgodnie z art.233 § 1kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (zob. uzasadnienie orzeczenia SN z dnia 20 marca 1980 r., II URN 175/79, OSNC 1980, nr 10, poz. 200.

W wyroku z dnia 19 czerwca 2001 r., II UKN 423/00, Sąd Najwyższy ponownie wyjaśnił, że granice swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 KPC) może naruszyć tylko dowolna ocena zebranego materiału, brak wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów lub ich ocena sprzeczna z zasadami logicznego powiązania wniosków z ustalonym stanem faktycznym lub z doświadczeniem życiowym - z orzeczeń ostatnio publikowanych w tym zakresie patrz: wyrok z dnia 29 lipca 1998 r., II UKN 151/98 (OSNAPiUS 1999 r. nr 15, poz. 492).

W wyroku z dnia 27 września 2002r., II CKN 817/00 LEX nr 56906 Sąd Najwyższy wskazał, iż jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na

podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

Sąd dał wiarę przedłożonym dokumentom, gdyż żadna ze stron nie kwestionował ich prawdziwości.

Sąd dał wiarę powódce, gdyż wypowiadała się spokojnie, logicznie, konsekwentnie i jasno odpowiadała na pytania. Okoliczności przez nią podane zostały potwierdzone przez przedłożone dokumenty.

Sąd w znacznej mierze dał wiarę pozwanemu, gdyż wypowiadał się jasno, w szczególności szeroko opisał okoliczności wręczenia wypowiedzenia. Sąd oddalił dowód z ponownego przesłuchania pozwanego, gdyż wszystkie okoliczności podał bardzo wyczerpująco podczas przesłuchania na terminie rozprawy, która została odroczone tylko z uwagi na konieczność dołączenia akt(...)

Podczas rozprawy w dniu 10.02.2017r. strona powodowa powołała się na treść protokołu w tej sprawie dołączając wyrok z dnia 21 listopada 2016r., w którym Sąd Rejonowy w (...), IX Wydział Karny uznał A. B. za winnego szeregu wykroczeń przeciwko prawom pracowniczym: z art. 281 pkt 3 KP w zw. z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, obwinionego z art. 281 pkt 3 KP w zw. z art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, z art. 281 pkt 5 KP w zw. z art. 133 § 1 KP, za wykroczenie 12a ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych w zw. z art. 30 ust. 4 i 5 ustawy o związkach zawodowych, 12a ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i skazał go na grzywnę. Pokrzywdzonymi pracownikami byli: W. P., I. R., K. G., D. P., S. G., M. P. (2), P. R. i M. G.. Skoro w gronie pokrzywdzonych nie znalazła się powódka, dokumenty zgromadzone w aktach (...) nie miały pierwszorzędno znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, a wyrok skazujący obwinionego A. B. znajdował się w aktach sprawy (k.93). Podane przez pozwanego na rozprawie okoliczności, wskazywały już w dniu 10.02.2017r., że wypowiedzenie nie posiada konkretnej przyczyny.

Sąd w zasadzie dał wiarę świadkowi A. R. (1), która również potwierdziła, że nie wskazywała wszystkich swoich wymagań powódce, nie sporządzała notatek, dotyczących rozmów dyscyplinujących z powódką, nie składała wniosków o udzielenie powódce upomnienia lub nagany.

Powódka zarzuciła oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów, w tym art. 45 § 1 kp w zw. z art. 30§4 kp. Słusznie podniosła, że wypowiedzenie jej stosunku pracy jest nieuzasadnione, a przyczyny podane w oświadczeniu są nieprawdziwe, niekonkretne i zbyt ogólne. Powódka podkreśla, że przyczyny nie zostały jej wskazane i nawet obecnie są dla niej niezrozumiałe i nie weryfikowalne. Powódka uważała, że wypowiedzenia stosunków pracy u Pozwanego w ostatnim czasie, po objęciu funkcji Dyrektora Pozwanego przez A. B., w tym Powódki, dotyczą wyłącznie członków Organizacji (...), rodziców małych dzieci. Oceniała to jako szykany stosowane wobec członków Organizacji przez Dyrektora pozwanego od grudnia 2015r., polegające na planowanych zmianach stanowisk pracy pracownikom podlegającym szczególnej ochronie, np. M. P. (1), planowane ograniczenie obowiązków, zwolnienie ze świadczenia pracy I. R. w dniu 08.12.2015 r. zaledwie dwa tygodnie po objęciu stanowiska przez Dyrektora placówki, rozwiązanie stosunku pracy z W. P. - pracownikiem szczególnie chronionym, świadczą o tym, że pozwany nierówno traktuje pracowników pozwanego ze względu na przynależność związkową, a także na macierzyństwo lub ojcostwo. Powódka podniosła, że informacja o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z nią przekazania przez Pozwanego Zarządowi Organizacji (...) powinna być taka sama jak w otrzymanym przez powódkę w wypowiedzeniu umowy o pracę. Powódka zauważyła, że w zamiarze wypowiedzenia przyczyną miało być również niestawiennictwo w pracy powódki w dniu 28.01.2016r. Przyczyna niestawiennictwa została usprawiedliwiona zaświadczeniem lekarskim, które został okazane w dziale kadr pozwanego. Ponadto przyczyny w zamiarze wypowiedzenia są znaczenie rozbudowane w stosunku do samego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z Powódką. Mając na uwadze Uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85), która ugruntowała linię orzecniczą również w zakresie informowania o zamiarze rozwiązywania stosunku pracy z pracownikiem członkiem organizacji związkowej, z ostrożności procesowej Powódka wskazuje, że jeśli pracodawca

rozwiązuje umowę o pracę z innej przyczyny lub obok wymienionych w zamiarze rozwiązania stosunku pracy inne to należy uznać, iż pracodawca powinien ponownie wystąpić do organizacji związkowej. Zaniechanie poczynione przez pracodawcę oznacza dokonanie wypowiedzenia niezgodnie z prawem. W świetle ww. Uchwały Sądu Najwyższego okoliczności, które leżą u podstaw wypowiedzenia stosunku pracy powinny istnieć przed wystąpieniem pracodawcy o opinię do związku zawodowego.

Mając na uwadze treść zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z Powódką przekazanego Organizacji (...), a samego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką nie są one tożsame, a tym samym pozwany nie dopełnił wymogu ponownego wystąpienia do organizacji związkowej reprezentującej powódkę.

Zgodnie z art. 30 § 4 K. p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Przyczyna rozwiązania zgodnie z utrwaloną linią orzeczniczą winna być konkretna i podlegająca weryfikacji wedle przesłanek obiektywnych.

Zasady wypowiedzania umów o pracę określone w kodeksie pracy, zaakceptowane przez doktrynę i orzecznictwo, są jednoznaczne. Zgodnie z art. 30 § 4 kp w wypowiedzeniu powinna być wskazana przyczyna wypowiedzenia. Aby przyczyna wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony była zgodna z prawem, musi odpowiadać trzem warunkom łącznie, czyli powinna być:

1. Konkretna.
2. Rzeczywista.
3. Uzasadniająca wypowiedzenie.

Niespełnienie jakiegokolwiek z wymienionych wymogów, skutkuje uznaniem wypowiedzenia za niezgodne z prawem. Sąd oceniając podane przyczyny wypowiedzenia w kontekście okoliczności zaistniałych przed i w trakcie wypowiedzenia, doszedł do przekonania, że oświadczenie o wypowiedzeniu jest niezgodne z prawem, gdyż podana przyczyna wypowiedzenia jest zbyt ogólna. W dokumencie nie zostały wskazane żadne konkretne sytuacje, które mogłyby spowodować ocenę, że powódka jest pracownikiem nierzetelnym. Osobie czytającej nie wiadomo jakie konkretnie działania lub zaniechania powódki miały to spowodować. Nie wynika to w żadnej mierze z treści wypowiedzenia. Podobnie powódka wiarygodnie podała, że czytając dokument zawierający oświadczenie o wypowiedzeniu, nie miała świadomości co spowodowało taką ocenę.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego wypowiedzenie jest też nie uzasadnione. Podana przyczyna jest nieuzasadniona, gdyż powódka nie podjęła żadnych działań ani zaniechań mogących skutkować w sposób obiektywny i racjonalny, oceną jej przedstawioną przez pozwanego.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się przy tym, że podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 kp i usprawiedliwia wskazane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (tak Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 6 kwietnia 2007 r. II PK 265/2006, z dnia 2 września 1998 r. I PKN 271/98 OSNAPiUS 1999/8 poz. 577, z dnia 24 marca 1999 r. I PKN 673/98 Monitor Prawniczy 1999/12 poz. 9, z dnia 15 kwietnia 1999 r. I PKN 9/99 OSNAPiUS 2000/12 poz. 464, z dnia 18 kwietnia 2001 r. I PKN 370/2000 OSNAPiUS 2003/3 poz. 65 oraz uzasadnienia wyroków z dnia 7 kwietnia 1999 r. I PKN 645/98 OSNAPiUS 2000/11 poz. 420 i z dnia 13 października 1999 r. I PKN 304/99 OSNAPiUS 2001/4 poz. 118). W konsekwencji wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione nie tylko wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, ale także wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nie uzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak

takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) rodzi po stronie pracownika powstanie roszczeń określonych w art. 45 § 1 kp, co stanowi podstawę do wydania przez Sąd wyroku o takiej treści.

Z materiału dowodowego wynika, że powódka była samodzielnym pracownikiem, nagradzanym i chwalonym przez współpracowników, podnosiła swoje kwalifikacje zawodowe, a do jej pracy przez cały okres zatrudnienia, nie było zastrzeżeń. Wobec powódki nigdy niestosowano kar porządkowych. Przez kilkanaście lat pracy na stanowisku nikt nie zarzucał jej przewlekłości w realizacji powierzonych zadań przeczy, ani że wykonywanie przez nią pracy jest niekreatywne, zawsze była oceniana pozytywnie i cieszyła się nieposzlakowaną opinią u pozwanego i u podmiotów z nim współpracujących. Powódka swoją pracę wykonywała starannie i była przekonana, że wykonuje ją zgodnie z oczekiwaniami pracodawcy, gdyż nie wiedziała, że jakieś zastrzeżenia do jej pracy mieli przełożeni: A. R. (1) i A. B..

Dyrektor A. B., reprezentując pozwanego nie oparł się na przesłankach obiektywnych i czytelnych zarówno dla powódki w chwili składania wypowiedzenia, jak i dla Sądu badającego sprawę .

Wobec powyższego, Sąd w świetle art. 45 § 1 i 2 kp uznał wypowiedzenie za nieuzasadnione. Skoro zgodnie z art. 45 § 1 i 2 kp wypowiedzenie umowy o pracę złożone powódce narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, zatem należy przywrócić powódkę do pracy na dotychczasowe warunki pracy i płacy.

Wobec powyższego Sąd rozstrzygnął, jak w pkt I sentencji wyroku.

Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenie w wysokości jej jednomiesięcznego w kwocie 2.804,50złbrutto za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy w (...) w O. w wyniku przywrócenia jak w pkt II sentencji wyroku

Wobec cofnięcia pozwu, Sąd umorzył postępowanie co do roszczenia ponad kwotę 18.500 złotych, uznając, że czynność podjęta z woli powoda nie jest sprzeczna z prawem, ani zasadami współżycia społecznego, ani nie narusza jego słusznego interesu jako pracownika zgodnie z art. 355 § 1 kpc w zw. z art. 203 kpc. (pkt III wyroku)

O kosztach procesu Sąd orzekł jak w pkt IV wyroku, po myśli art.98 kpc.

SSR Barbara Kokoryn