

Sygn. akt IV P 24/20

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 września 2020 r.

**Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy**

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Alicja Lisiecka
Ławnicy:	Krzysztof Chełminiak Michał Walczak
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Małgorzata Stanisz

po rozpoznaniu w dniu 28 września 2020 r. w Inowrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. R.**

przeciwko **Ośrodkowi Sportu i Rekreacji w J.**

o przywrócenie do pracy

1. przywraca powódkę A. R. do pracy w pozwanym Ośrodku Sportu i Rekreacji w J. na dotychczasowe warunki pracy i płacy,
2. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego w Inowrocławiu 1.944,00 zł (jeden tysiąc dziewięćset czterdzieści cztery złote 00/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniona była powódka,
3. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku do dnia zapłaty.

Sędzia

Alicja Lisiecka

Ławnik Ławnik

Michał Walczak Krzysztof Chełminiak

Sygn. akt IV P 24/20

## UZASADNIENIE

**Powódka A. R. w pozwie wniesionym do Sądu Rejonowego w Inowrocławiu w dniu 16 marca 2020r. (k.2-6, k.18) i skierowanym przeciwko Ośrodkowi Sportu i Rekreacji w J. domagała się uznania za bezskuteczne, dokonane przez pozwanego pismem z dnia 25 lutego 2020r., wypowiedzenia umowy o pracę, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy- przywrócenia do pracy u pozwanego na poprzednio ustalonych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego OSiR w J. kosztów niniejszego procesu.**

**Uzasadniając swoje żądanie powódka wskazała, że od dnia 1 marca 1994r. pozostawała w zatrudnieniu u strony pozwanej, a to na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku pracownik obsługi. Pracodawca, pismem z dnia 25 lutego 2020r., doręczonym powódce w dniu 27 lutego 2020r., rozwiązał z A. R. umowę o pracę z zachowaniem ustawowego, 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując „bezpodstawne naruszenie art. 100 Kodeksu pracy dnia 30 lipca 2019r., polegające na ustnej, a także pisemnej odmowie wykonania polecenia zgodnego z pkt 15, przyjętym przez pracownika zakresem czynności”. Dalej pozwany w oświadczeniu z dnia 25 lutego 2020r. wskazał, że „pomimo wcześniejszych, rażących naruszeń art. 100 Kodeksu pracy, w tym nieprzestrzegania ustalonego czasu pracy ustalonego w zakładzie, fałszowania listy obecności, opuszczenia miejsca pracy bez zgody pracodawcy, pracodawca nie rozwiązał umowy o pracę, a jedynie wymierzył karę upomnienia i nagany”.**

**W ocenie powódki przedmiotowe wypowiedzenie jest wadliwe albowiem zostało dokonane z naruszeniem prawa, a dodatkowo także całkowicie bezzasadnie. Jako ogólne, mało konkretne i zdawkowe oświadczenie woli pozwanego pracodawcy z dnia 25 lutego 2020r. utrudniło powódce dokonanie jego głębszej analizy, a w zakresie wskazanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę, których A. R. mogła się jedynie domyślać, odwoływało się w części do przyczyn nieprawdziwych, a w części do przyczyn merytorycznie nieusprawiedliwionych. Rzeczą istotną w analizowanej sprawie - zdaniem powódki- był fakt, iż polecenie z dnia 30 lipca 2019r., którego odmowa wykonania przez A. R. została wskazana przez pozwanego jako przyczyna rozwiązania łączącego strony stosunku pracy za wypowiedzeniem, wydała osoba nie będąca pracodawcą powódki, a mianowicie Burmistrz Gminy i Miasta J. - A. B., nie zaś Kierownik Ośrodka Sportu i Rekreacji w J.- G. P.. Ponadto wydane polecenie, dotyczące sprzątnięcia trybun na stadionie piłkarskim, wymagało od powódki wykonywania pracy w pozycji wymuszonej, czyli takiej, która pozostawała w sprzeczności z pkt 15 przyjętego przez A. R. zakresu czynności i nie uwzględniało faktu zaliczenia powódki do osób o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.**

**Powyższe- zdaniem powódki- skutkować winno uznaniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem za niezgodne z prawem i rodzić konieczność przywrócenia powódki do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.**

**Pozwany Ośrodek Sportu i Rekreacji w J. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. Wykluczył także możliwość ugodowego zakończenia przedmiotowego sporu.**

W odpowiedzi na pozew z dnia 28 maja 2019r.(k. 32-34v.) strona pozwana zaprzeczyła jakoby jej oświadczenie z dnia 25 lutego 2020r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem było lakoniczne i dla powódki niezrozumiałe. Wskazała, że polecenie wydane A. R. w dniu 30 lipca 2019r. i polegające na skierowaniu powódki do sprzątnięcia trybun stadionu przed meczem piłki nożnej wyznaczonym na dzień 3 sierpnia 2019r., było zgodne z pkt 15 zakresu czynności powódki z dnia 1 września 2017r. i nie wymagało ani dźwigania ciężarów, ani pracy na wysokości, ani - jak podawała powódka- pracy w pozycji wymuszonej. Zostało wprawdzie wydane ustnie przez kadrową strony pozwanej -M. T., a na piśmie przez Burmistrza Gminy i Miasta J. A. B., który - co przyznał pozwany- nie jest pracodawcą A. R., jednak- jak wynikało z wyводу zaprezentowanego w odpowiedzi na pozew- zwyczajowo zajmował się niecierpiącymi zwłoki sprawami organizacyjnymi pozwanego OSiR w J., w czasie nieobecności jego Kierownika spowodowanej

urlopem wypoczynkowym. W ocenie strony pozwanej działania Burmistrza Gminy i Miasta J. wobec powódki w dniu 30 lipca 2019r. usprawiedliwił fakt, że Ośrodek Sportu i Rekreacji w J. jest jednostką budżetową Miasta i Gminy J., której Kierownik działa na podstawie udzielonego mu przez Burmistrza pełnomocnictwa do kierowania i zarządzania w/wym. jednostką. W dalszej części odpowiedzi na pozew pozwany podniósł, iż powódka w przeszłości, wielokrotnie, nie wykonywała swoich obowiązków, samowolnie zmieniała godziny swojej pracy, co dezorganizowało pracę całego OSiR-u, a odmawiając wykonania polecenia wydanego jej w dniu 30 lipca 2019r. przez Burmistrza Gminy i Miasta J. dała pozwanemu pracodawcy możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie dyscyplinarnym, na podstawie art. 52 k.p., z czego jednak strona pozwana nie skorzystała, natomiast sięgnęła po zwykły sposób zakończenia współpracy z powódką przewidziany w art. 30 § 1 pkt 2 k.p., tj. rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

W dniu 1 marca 1994r. powódka A. R. zawarła z Urzędem Miasta i Gminy w J., reprezentowanym przez Burmistrza Miasta i Gminy J. - A. B., umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku recepcjonisty w Ośrodku Sportu i Rekreacji w J..

W dalszych latach, na skutek zawartych przez strony porozumień zmieniających warunki pracy i płacy, powódka świadczyła na rzecz pracodawcy pracę na pełen etat, na stanowiskach: bufetowej na pływalni Ośrodka Sportu i Rekreacji w J., pracownika obsługi na (...) w J., bufetowej i kasjerki na statku pasażerskim (...) w J., kasjerki na hali widowiskowo-sportowej w J. i od 2017r.- na stanowisku pracownika obsługi basenu Ośrodka Sportu i Rekreacji w J..

**(dowód-** umowa o pracę z dnia 1.03.1994r.-k. B-2 i 3 akt osobowych powódki, porozumienie zmieniające z dnia 26.10.1999r.-k. B-17 akt osobowych powódki, oświadczenie powódki z dnia 15.01.2008r.-k. B-38 akt osobowych powódki, oświadczenie powódki z dnia 30.04.2008r.i z dnia 30.04.2010r.-k. B-49 i k. B-57 akt osobowych powódki, oświadczenie powódki z dnia 3.01.2011r. k. B-61 akt osobowych powódki, przesłuchanie powódki A. R.- k. 87-90, e-protokół z dnia 28.09.2020r.-min. 00:01:28-00:44:24)

Pozwany Ośrodek Sportu i Rekreacji w J., jako jednostka organizacyjna, powstał w 1998r. , na podstawie uchwały nr XXXI-255-98 Rady Miejskiej w J. z dnia 31 marca 1998r. Od 2011r. nie pozostaje w strukturach Urzędu Miasta i Gminy J., jest jednostką całkowicie samodzielną.

Administruje obiekty sportowe i rekreacyjne Gminy J.. Jest jednostką budżetową, której statutową powinnością jest świadczenie usług z zakresu sportu, rekreacji i turystyki, jak również innych usług z tym związanych, w tym organizacji imprez sportowych i rekreacyjnych dla (...).

W J. OSiR dysponuje następującymi obiektami: (...), halą widowiskowo-sportową, stadionem miejskim im. B. C. w J. wraz z boiskiem treningowym, lodowiskiem, boiskiem wielofunkcyjnym (...), placem zabaw i wodnym placem zabaw, przystanią żeglarską, plażą z wypożyczalnią sprzętu wodnego, statkiem pasażerskim (...) oraz boiskiem piłkarskim przy ul. (...).

Kierownikiem pozwanego Ośrodka Sportu i Rekreacji w J. od roku 2010r. jest G. P.. Nie ma on -i nigdy nie miał- swojego formalnie ustanowionego zastępcy, nikt też spośród pracowników pozwanego nie dysponował- i nadal nie dysponuje- udzielonym mu przez Kierownika pełnomocnictwem do podejmowania, pod jego nieobecność, czynności w sprawach personalnych i pracowniczych.

Sprawy pilne, bez względu na ich rodzaj, które zaistniały w czasie nieobecności Kierownika pozwanego Ośrodka Sportu i Rekreacji w J. spowodowanej jego urlopem lub chorobą i wymagały podjęcia niezwłocznej decyzji, w sposób zwyczajowy przekazywane były- piastującemu od 30 lat funkcję Burmistrza Miasta i Gminy J.-A. B..

**(dowód** - (...) OSiR J., zarządzenie Nr (...) Burmistrza Gminy i Miasta J. z dnia 22.0.2010r.-k. 81, zeznania świadków: M. T.-k. 68-70, e-protokół z dnia 20.07.2020r.-min. 00:02:29-00:45:43, A. B.- k. 64-65, , e-protokół z

dnia 16.07.2020r.-min. 01:32:49-01:58:01, przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Kierownika OSiR J.-G. P.-k. 90-91, e-protokół z dnia 28.09.2020r.-min. 00:44:24- 01:11:12)

W 2012r. powódka została zaliczona do osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym, której umiarkowany stopień niepełnosprawności miał charakter okresowy i datuje się od dnia 1 sierpnia 2011r. do dnia 31 sierpnia 2021r.

( **dowód** - wyrok SR w Bydgoszczy z dnia 5.06.2012r., sygn. akt (...) -k. B-72 akt osobowych powódki , wyrok SR w Bydgoszczy z dnia 1.12.2014r., sygn. akt (...) B-87 akt osobowych powódki, orzeczenie (...) ds. Orzekania o Niepełnosprawności w I. o stopniu niepełnosprawności z dnia 23.10.2015r.-k. B-93 akt osobowych powódki , wyrok SR w Bydgoszczy z dnia 3.10.2018r., sygn. akt (...) -k. B-111 akt osobowych powódki)

Zakwalifikowanie powódki do osób o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności wymogło na pozwanym konieczność skrócenia normy czasu pracy powódki do 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo oraz dostosowania zakresu obowiązków A. R. do jej stanu zdrowia.

W efekcie powódka, jako pracownik obsługi Ośrodka Sportu i Rekreacji w J., zobowiązana była wykonywać czynności enumeratywnie wymienione w zakresie czynności z dnia 1 września 2017r., które przyjęła do wiadomości i realizacji w listopadzie 2017r., w tym ujęte w pkt 15 - polecenia Kierownika nie wymagające wykonywania czynności dźwigania ciężarów, pracy na wysokości i pracy w pozycji wymuszonej.

(**dowód**- zakres czynności powódki z dnia 1.09.2017r.-k. B-105 akt osobowych powódki, zaświadczenie lekarskie z dnia 7.08.2012r.-k. B-70 akt osobowych powódki )

We wrześniu 2017r. pozwany pracodawca w osobie Kierownika G. P. dwukrotnie zastosował wobec powódki A. R. kary porządkowe: w dniu 5 września 2017r.-karę upomnienia oraz w dniu 11 września 2017r.- karę nagany. Choć brał wówczas pod uwagę możliwość rozwiązania za wypowiedzeniem łączącej strony umowy o pracę, ostatecznie na zakończenie współpracy z powódką się nie zdecydował.

Przyczyną zdyscyplinowania powódki przez pozwanego w wyżej podany sposób było naruszenie art. 100 Kodeksu pracy, w tym nieprzestrzeganie przez A. R. ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy, fałszowanie listy obecności i opuszczenie miejsca pracy bez zgody pracodawcy.

Powódka od wymierzonych kar porządkowych wniosła sprzeciwy, zostały one jednak przez stronę pozwaną odrzucone. A. R. nie wystąpiła do Sądu pracy o uchylenie zastosowanych wobec niej kar.

Po roku nienagannej pracy w/wym. kary porządkowe uznane zostały za niebyłe, a zawiadomienia o ukaraniu usunięte z akt osobowych powódki.

(**dowód**- sprzeciw powódki z dnia 14.09.2017r. od wymierzonych kar porządkowych -k. 80, zeznania świadka M. T.-k. 68-70, e-protokół z dnia 20.07.2020r.-min. 00:02:29-00:45:43, przesłuchanie powódki A. R.- k. 87-90, e-protokół z dnia 28.09.2020r.-min. 00:01:28-00:44:24, przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Kierownika OSiR J.-G. P.-k. 90-91, e-protokół z dnia 28.09.2020r.-min. 00:44:24- 01:11:12)

We wtorek, dnia 30 lipca 2019r., powódka stawiała się do pracy i przystąpiła do wykonywania swoich obowiązków na stanowisku pracownika obsługi pozwanego Ośrodka Sportu i Rekreacji w J.. Pracowała na pierwszej zmianie. Dzień był upalny, temperatura powietrza przekraczała 30° C. Kierownik strony pozwanej - G. P. był nieobecny albowiem korzystał z urlopu wypoczynkowego poza granicami Polski.

Z uwagi na zaplanowany na dzień 3 sierpnia 2019r. (sobota) mecz piłki nożnej, który miał się odbyć na S. Miejskim im. B. C. w J., zaszła konieczność wykonania na w/wym. obiekcie sportowym czynności porządkowych polegających na sprzątnięciu stadionowych trybun, ich zamieceniu, pozbieraniu zalegających tam śmieci oraz umyciu krzesełek dla publiczności. Prace powyższe miały być wykonane sukcesywnie, w ciągu kilku następujących po sobie dni, poczynając od wtorku, dnia 30 lipca 2019r.

O ich realizację inspektor ds. kadr i płac strony pozwanej -M. T. ustnie poprosiła powódkę oraz trzy inne pracownice pozwanej zatrudnione, tak jak A. R., na stanowisku pracownika obsługi.

Powódka, uznając, iż zlecone zadania wymagać będą od niej, sprzecznej z jej zakresem czynności, pracy w pozycji wymuszonej, wyraziła swoje obiekcje w odbytej z M. T. rozmowie telefonicznej. M. T., po wysłuchaniu argumentów powódki, zwolniła ją z obowiązku sprzątnięcia trybun stadionu miejskiego, a o samej postawie powódki zawiadomiła przebywającego na urlopie wypoczynkowym Kierownika pozwanej Ośrodka Sportu i Rekreacji w J. - G. P., ten zaś poprosił o interwencję Burmistrza Gminy i Miasta J.-A. B..

A. B. zobowiązał M. T., by ta sporządziła, adresowane do powódki, pisemne polecenie obejmujące skierowanie do wykonywania prac polegających na sprzątnięciu trybun stadionu miejskiego w J.. M. T., czyniąc zadość powyższym wytycznym Burmistrza, opracowała dokument następującej treści: „W związku z meczem, który odbędzie się dnia 03 sierpnia 2019r. na S. Miejskim im. B. C. w J. kieruję Panią do sprzątnięcia trybun na niniejszym stadionie. Polecenie jest wydane zgodnie z punktem 15 Zakresu czynności brzmiącym: ‘Wykonywanie poleceń kierownika, nie wymagające wykonywania czynności dźwigania ciężarów, pracy na wysokości, pracy w pozycji wymuszonej’ wydanego dla Pani i potwierdzonego przez Panią w listopadzie 2017r.”

A. B. tak przygotowany dokument podpisał i osobiście wręczył tego samego dnia, tj. 30 lipca 2019r., powódce A. R.. Powódka odmówiła wykonania powyższego polecenia.

Konsekwentnie stała na stanowisku, iż zadane jej sprzątnięcie stadionowych trybun, ich zamiatanie, zbieranie zalegających tam śmieci oraz mycie krzesełek dla publiczności, wymaga pracy w pozycji wymuszonej, a także dźwigania ciężarów i co za tym idzie- może zagrażać jej zdrowiu i pozostaje w sprzeczności z jej zakresem czynności, a ponadto polecenie samo w sobie zostało wydane powódce przez osobę nieuprawnioną, tj. Burmistrza Gminy i Miasta J., który nie jest jej pracodawcą.

**(dowód-** pisemne polecenie z dnia 30.07.2019r.-k. 9, zeznania świadków: M. T.-k. 68-70, e-protokół z dnia 20.07.2020r.-min. 00:02:29-00:45:43, A. B.- k. 64-65, e-protokół z dnia 16.07.2020r.-min. 01:32:49-01:58:01,

C. S.-k.58-59, e-protokół z dnia 16.07.2020r.-min. 00:03:31-00:38:25, A. S. -k.60-61, e-protokół z dnia 16.07.2020r.-min. 00:39:35-01:07:55, E. S. -k. 62-63, e-protokół z dnia 16.07.2020r.-min.01:09:09-01:31:14, A. K.- k. 70-72, e-protokół z dnia 20.07.2020r.-min.00:47:04-01:13:45, J. M.-k. 72-74, e-protokół z dnia 20.07.2020r.-min.01:15:13-01:45:35, M. K. - k. 74-75, e-protokół z dnia 20.07.2020r.-min.01:47:(...):06:50, przesłuchanie powódki A. R.- k. 87-90, e-protokół z dnia 28.09.2020r.-min. 00:01:28-00:44:24, przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Kierownika OSiR J.-G. P.-k. 90-91, e-protokół z dnia 28.09.2020r.-min. 00:44:24- 01:11:12)

Okoliczności wyżej opisanego zdarzenia z dnia 30 lipca 2019r. zrodziły u powódki silne przeżycia emocjonalne i negatywnie wpłynęły na jej samopoczucie. Udała się do lekarza, który stwierdził, iż A. R. jest niezdolna do pracy i jako taka- musi korzystać ze zwolnienia lekarskiego.

Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w sposób nieprzerwany przez pół roku. Do pracy u pozwanej wróciła w dniu 27 stycznia 2020r. Przystąpiła do wykonywania swoich obowiązków, a pracodawca nie zgłaszał jakichkolwiek uwag i zastrzeżeń co do jakości i terminowości jej pracy.

**(dowód-** zeznania świadka M. T.-k. 68-70, e-protokół z dnia 20.07.2020r.-min. 00:02:29-00:45:43, przesłuchanie powódki A. R.- k. 87-90, e-protokół z dnia 28.09.2020r.-min. 00:01:28-00:44:24, przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Kierownika OSiR J.-G. P.-k. 90-91, e-protokół z dnia 28.09.2020r.-min. 00:44:24- 01:11:12)

Pismem z dnia 25 lutego 2020r. , podpisanym i wręczonym powódce w dniu 27 lutego 2020r. przez Kierownika G. P., pozwany Ośrodek Sportu i Rekreacji w J. rozwiązał z A. R. zawartą na czas nieokreślony umowę o pracę z dnia 1 marca 1994r., z zachowaniem ustawowego, 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Jako przyczynę rozwiązania umowy za wypowiedzeniem pozwany wskazał bezpodstawne naruszenie przez powódkę art. 100 Kodeksu pracy dnia 30 lipca 2019r., polegające na ustnej, a także pisemnej odmowie wykonania polecenia zgodnego z pkt 15, przyjętego przez pracownika zakresu czynności. W uzupełnieniu strona pozwana dodała, że pomimo wcześniejszych, rażących naruszeń art. 100 Kodeksu pracy, w tym nieprzestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie, fałszowania listy obecności i opuszczenia miejsca pracy bez zgody pracodawcy, pracodawca nie rozwiązał łączącej strony umowy o pracę, a jedynie wymierzył karę upomnienia i nagany.

**(dowód** - rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 25.02.2020r.-k. B-121 akt osobowych powódki oraz k. 8 akt sprawy)

W okresie wypowiedzenia powódka wykorzystwała zaległy urlop wypoczynkowy, po czym świadczyła jeszcze pracę na rzecz pozwanego, a od maja 2020r. - z uwagi na stan zdrowia- korzystała ze zwolnienia lekarskiego.

Umowa o pracę na czas nieokreślony łącząca strony uległa rozwiązaniu z dniem 31 maja 2020r.

**(dowód** - przesłuchanie powódki A. R.- k. 87-90, e-protokół z dnia 28.09.2020r.-min. 00:01:28-00:44:24)

Wynagrodzenie powódki A. R. obliczone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.240,00zł. brutto miesięcznie.

**(dowód** - informacja pozwanego z dnia 26.05.2020r.- k. 35)

Aktualnie 55-letnia powódka, która przepracowała w pozwanym Ośrodku Sportu i Rekreacji w J. w sposób nieprzerwany 26 lat, utrzymuje się z zasiłku chorobowego. Jest osobą samotną. Nadal cierpi na schorzenia, które dały podstawy do zakwalifikowania jej do osób o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Powódce brakuje 5 lat do osiągnięcia wieku emerytalnego. Ofert pracy dla osób takich, jak powódka- tak w J., jak i w okolicy – nie ma.

**(dowód**- przesłuchanie powódki A. R.- k. 87-90, e-protokół z dnia 28.09.2020r.-min. 00:01:28-00:44:24)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wyżej przywołanych dowodów z dokumentów, których prawdziwości i autentyczności żadna ze stron postępowania nie kwestionowała oraz w oparciu o zeznania świadków: M. T., A. B., C. S., A. S., E. S., A. K., J. M. i M. K., jak i na podstawie przesłuchania stron- powódki A. R. oraz Kierownika pozwanego Ośrodka Sportu i Rekreacji w J. -G. P..

Oceny zeznań świadków i stron Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego, ograniczając się do okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia analizowanej sprawy. Zeznania wszystkich świadków nie wzbudziły uwag czy wątpliwości Sądu, były ze sobą zbieżne, a dodatkowo także - w ocenie Sądu- rzetelne, klarowne, jasne i prawdziwe. Ustalony przy wykorzystaniu w/wym. dowodów stan faktyczny okazał się w gruncie rzeczy bezsporny, co -zdaniem Sądu - uczyniło zbytecznym podawanie pogłębionej analizie zebranych przez Sąd dowodów.

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo było zasadne i jako takie podlegało uwzględnieniu w całości.

Podstawą prawną dochodzonej przez powódkę restytucji stosunku pracy był art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Celem przeprowadzonego zatem w przedmiotowej sprawie przez Sąd postępowania dowodowego było jednoznaczne ustalenie, czy pozwany Ośrodek Sportu i Rekreacji w J., dokonując wypowiedzenia łączącej strony umowy o

pracę, z zastosowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, uczynił to w sposób prawidłowy, a więc czy samo wypowiedzenie spełniało wymogi formalne, a w następnej kolejności- czy podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy były konkretne, prawdziwe i zasadne.

Na wstępie czynionych rozważań należało więc - w ocenie Sądu – zauważyć, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony-zgodnie z przepisem art. 30 § 3 k.p. -powinno nastąpić na piśmie, a także- w myśl art. 30 § 4 k.p.-zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno być również zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy ( art. 30 § 5 k.p.)

Dokonując zatem oceny zasadności wypowiedzenia stosunku pracy i jego zgodności z prawem, Sąd zobligowany był do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2000r., I PKN 496/98; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998r., I PKN 434/98), mając na uwadze wymóg, iż pracodawca nie może, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, uzupełniać wypowiedzenia, ani powoływać się na inne przyczyny niż te wskazane w wypowiedzeniu (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998r., I PKN 423/98). Oznacza to, że przyczyny podane pracownikowi w wypowiedzeniu umowy o pracę, zakreślają granice jego sądowej kontroli.

W ocenie Sądu przeprowadzone w analizowanej sprawie postępowanie dowodowe wykazało, iż od strony formalnej dokonane przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem było prawidłowe i w pełni zrozumiałe przez powódkę, chybione natomiast, bo nieprawdziwe i niezasadne, okazały się wskazane przez pozwanego pracodawcę przyczyny wypowiedzenia.

Z treści oświadczenia woli strony pozwanej z dnia 25 lutego 2020r. wynikało, iż przyczyną wypowiedzenia łączącej strony umowy o pracę na czas nieokreślony było bezpodstawne naruszenie przez powódkę art. 100 Kodeksu pracy dnia 30 lipca 2019r., polegające na ustnej, a także pisemnej odmowie wykonania polecenia zgodnego z pkt 15, przyjętego przez pracownika zakresu czynności. W uzupełnieniu strona pozwana dodała, że pomimo wcześniejszych, dokonanych przez powódkę rażących naruszeń art. 100 Kodeksu pracy, w tym nieprzestrzegania ustalonego czasu pracy ustalonego w zakładzie, fałszowania listy obecności, opuszczenia miejsca pracy bez zgody pracodawcy, pracodawca nie rozwiązał łączącej strony umowy o pracę, a jedynie wymierzył A. R. karę upomnienia i nagany.

Zadanie Sądu sprowadzało się zatem do ustalenia i oceny, czy okoliczności przywołane w oświadczeniu pozwanego z dnia 25 lutego 2020r. faktycznie miały miejsce i czy były one na tyle naganne, że uniemożliwiały pracodawcy dalsze zatrudnianie powódki na dotychczasowym stanowisku pracownika obsługi Ośrodka Sportu i Rekreacji w J..

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości i zasadności wskazanej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę spoczywał na stronie pozwanej, ta jednak – zdaniem Sądu – w drodze przywołanych we wcześniejszej części niniejszego uzasadnienia dowodów z dokumentów oraz poprzez zeznania świadków, jak również na podstawie dowodu z przesłuchania strony pozwanej w osobie Kierownika G. P. nie wykazała, w sposób przekonujący i wystarczający, zasadności przyczyn zakończenia współpracy z powódką.

Jeśli chodzi o pierwszą przyczynę, a mianowicie bezpodstawne naruszenie przez powódkę art. 100 Kodeksu pracy dnia 30 lipca 2019r., polegające na ustnej, a także pisemnej odmowie wykonania polecenia zgodnego z pkt 15, przyjętego przez pracownika zakresu czynności, to -w ocenie Sądu- należało zwrócić uwagę na kilka aspektów.

Pierwszy aspekt- i w dodatku zasadniczy-to kwestia dotycząca możliwości wydawania powódce poleceń służbowych przez inspektora ds. kadr i płac strony pozwanej -M. T. oraz Burmistrza Miasta i Gminy J. -A. B..

Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników, zaś w myśl art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. – za pracodawcę będącą jednostką

organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

W analizowanej sprawie poza sporem pozostawał fakt, iż pracodawcą A. R. pozostawał pozwany Ośrodek Sportu i Rekreacji w J., gminna jednostka organizacyjna, która od roku 2011 nie pozostaje w strukturach Urzędu Miasta i Gminy J., lecz jest jednostką całkowicie wyodrębnioną i samodzielną. Kierownikiem strony pozwanej od dnia 1 października 2010r. jest G. P. i to on może dokonywać za OSiR w J. czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w stosunku do zatrudnionych u pozwanego pracowników, w tym – jako jedyny – ma prawo wydawać im polecenia służbowe. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało, aby pracownik pozwanego Ośrodka Sportu i Rekreacji w J. - inspektor ds. (...) oraz Burmistrz Miasta i Gminy J. A. B., byli innymi wyznaczonymi przez Kierownika G. P. osobami do podejmowania wobec pracowników pozwanego czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Należy w tym miejscu zaznaczyć, iż Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie stoi na stanowisku, iż wyznaczenie osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. następuje przez złożenie oświadczenia woli przez osobę lub organ kierujący jednostką organizacyjną będącą pracodawcą i wyrażenie zgody przez wyznaczoną osobę. Forma złożenia tego oświadczenia uzależniona jest od wewnętrznej regulacji w danej jednostce organizacyjnej, zawsze jednak oświadczenie powyższe winno być złożone w sposób wyraźny i jeżeli wyznaczenie nie obejmuje wszystkich czynności zarówno w sprawach indywidualnych, jak i zbiorowych, musi określać zakres upoważnienia lub zakres czynności zastrzeżonych wyłącznie do zarządzającego. Wyznaczenie osoby dokonującej czynności w sprawach z zakresu prawa pracy ma charakter generalny w odróżnieniu od indywidualnego pełnomocnictwa do dokonywania w imieniu pracodawcy określonych czynności prawnych (vide: wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 maja 2016 r., II PK 126/15, LEX nr 2093751; z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 121/12, LEX nr 1284747; z dnia 22 czerwca 2007 r., II PK 331/06, LEX nr 911109; z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 159; z dnia 27 października 2004 r., I PK 680/03, LEX nr 1157542). W doktrynie uważa się również, że wyznaczenie w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. może nastąpić w akcie ustrojowym lub porządkowym danej jednostki -statucie czy regulaminie pracy.

W przedmiotowej sprawie do przedstawionego wyżej wyznaczenia M. T. i A. B. do podejmowania wobec pracowników pozwanego czynności w sprawach z zakresu prawa pracy nie doszło, żadna z tych osób nie dysponowała także pełnomocnictwem Kierownika OSiR w J. do dokonywania w imieniu pracodawcy określonych czynności prawnych, a zatem nie sposób -w ocenie Sądu- przyjąć, iż odmowa wykonania przez powódkę w dniu 30 lipca 2019r. wydanego jej przez w/wym. osoby polecenia służbowego, w sytuacji nieobecności Kierownika G. P. spowodowanej korzystaniem przez niego z urlopu wypoczynkowego, stanowiła naruszenie art. 100 k.p. Ani M. T., ani A. B. nie działali w dniu 30 lipca 2019r. w oparciu o art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p., co oznacza, iż polecenia wydane powódce pochodziły od osób nieuprawnionych, a skoro tak, to A. R. miała podstawy, by odmówić ich wykonania. Podnoszony przez pozwanego argument, iż to Burmistrz Miasta i Gminy J. zatrudnia i zwalnia Kierownika Ośrodka Sportu i Rekreacji w J. jako gminnej jednostki organizacyjnej i jest podmiotem realizującym wobec niego dyrektywne kompetencje pracodawcy, nie oznacza w żaden sposób, iż Burmistrz może ingerować w stosunki pracy pracowników strony pozwanej, będących podwładnymi Kierownika G. P. i w ich ramach wydawać im polecenia dotyczące pracy. Żadnego znaczenia nie miał także inny podniesiony przez pozwanego argument, a mianowicie, że Burmistrz Gminy i Miasta J. A. B. zwyczajowo zajmował się niecierpiącymi zwłoki sprawami organizacyjnymi pozwanego OSiR w J., w czasie nieobecności jego Kierownika, spowodowanej m.in. urlopem wypoczynkowym. Co istotne- strona pozwana sama przyznała, że osoby wydające w dniu 30 lipca 2019r. polecenie służbowe - ustne i pisemne- powódce, nie były jej pracodawcami, co -w ocenie Sądu – powinno uciąć wszelkie dywagacje na temat prawidłowości poczynań M. T. i A. B..

Reasumując- polecenie ustne, a następnie pisemne wydane powódce w dniu 30 lipca 2019r. pochodziło od podmiotu nieuprawnionego, nie będącego pracodawcą A. R., a w rezultacie jego niewykonanie nie mogło skutkować negatywnymi konsekwencjami dla powódki, w tym rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Powyzsze -zdaniem Sądu-uczyniło zbytecznym poddawanie analizie czy zlecone powódce, przez nieuprawnione osoby, czynności polegające na rozłożonym w czasie sprzątnięciu trybun stadionu miejskiego w J. - ich zamiataniu, zbieraniu

zalegających tam śmieci oraz myciu krzesełek dla publiczności, wymagały od powódki pracy w pozycji wymuszonej i dźwigania ciężarów, a tym samym pozostawały w sprzeczności z pkt 15 zakresu czynności A. R., czy też nie.

Jeśli chodzi o drugą przyczynę wypowiedzenia powódce stosunku pracy, a właściwie uzasadnienie dla rozwiązania umowy o pracę dokonanego w zdaniu pierwszym oświadczenia z dnia 25 lutego 2020r. - „Pomimo wcześniejszych, rażących naruszeń art. 100 Kodeksu pracy, w tym nieprzestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie, fałszowania listy obecności i opuszczenia miejsca pracy bez zgody pracodawcy, pracodawca nie rozwiązał umowy o pracę, a jedynie wymierzył karę upomnienia i nagany”, to należało zauważyć, iż odwoływała się ona do zatartych kar porządkowych, wymierzonych powódce trzy lata temu, we wrześniu 2017r. W myśl art. 113 § 1 k.p. karę uważa się za niebyłą (...) po roku nienagannej pracy. Powyższe oznacza, iż ukarany pracownik traktowany jest tak, jakby do jego ukarania nie doszło, a skoro w momencie wypowiedzania A. R. umowy o pracę, czyli w lutym 2020r., nie była ona pracownikiem ukaranym karami porządkowymi za naruszenie art. 100 k.p., zatem odwoływanie się przez stronę pozwaną w oświadczeniu z dnia 25 lutego (...) do zachowań nie mających miejsca skutkowało przyjęciem przez Sąd, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn nieprawdziwych, co uczyniło przedmiotowe wypowiedzenie wypowiedzeniem błędnym.

W ocenie Sądu całokształt okoliczności analizowanej sprawy wskazywał, że decyzja strony pozwanej o rozwiązaniu w sposób zwykły, tj. za wypowiedzeniem, umowy o pracę z powódką A. R. była chybiona i nieprawidłowa, a przyczyny mające ją usprawiedliwiać – nieprawdziwe i bezzasadne, co skutkowało koniecznością uwzględnienia żądania zgłoszonego przez powódkę i przywrócenia jej do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy w myśl art. 45§ 1 k.p. i orzeczenia jak w punkcie 1 wyroku.

Sąd, orzekając jak w punkcie 1 wyroku, nie dopatrywał się jakichkolwiek przeszkód w restytucji stosunku pracy. Stanowisko zajmowane wcześniej przez powódkę do chwili wyrokowania nie zostało obsadzone, a A. R. nie podjęła innego zatrudnienia. Sąd miał także na uwadze fakt, iż powódka to kobieta 55-letnia, która przepracowała w pozwanym Ośrodku Sportu i Rekreacji w J. w sposób nieprzerwany 26 lat, jest osobą samotną, nadal cierpi na schorzenia, które dały podstawy do zakwalifikowania jej do osób o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności i że brakuje jej zaledwie 5 lat do osiągnięcia wieku emerytalnego. Jest okolicznością powszechnie znaną, iż w J., jego okolicy oraz w całym powiecie (...), ofert pracy dla osób takich, jak powódka nie ma i skoro pozwany w sposób nieprawidłowy, z przyczyn nieprawdziwych i bezzasadnych, rozwiązał z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem, to obecnie winien powódkę do pracy przywrócić.

Nie mógł także z pola widzenia brak wniosku pozwanego o orzeczenie o roszczeniu alternatywnym do dochodzonego przez powódkę i brak stosownej inicjatywy dowodowej pracodawcy zmierzającej do przekonania Sądu - w myśl art. 45 § 2 k.p. - o niemożliwości lub niecelowości przywrócenia powódki do pracy, co - z uwagi na obowiązującą w procesie cywilnym zasadę kontrydiktoryjności - zwalniało Sąd z obowiązku poszukiwania z urzędu argumentów przemawiających za odmową orzeczenia o restytucji rozwiązanego stosunku pracy.

W punktach 2-3 wyroku Sąd orzekł o kosztach postępowania, a to na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 k.p.c.

W punkcie 2 wyroku Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa-Kasy Sądu Rejonowego w Inowrocławiu, opłatę od pozwu w kwocie 1.944,00zł., od uiszczenia której z mocy ustawy zwolniona była powódka, orzekając tak na podstawie art.98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), zaś w punkcie 3 wyroku - zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180,00zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, zgodnie z §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015, poz. 1804).

I., dnia 29 października 2020r.

Sędzia Alicja Lisiecka