

UZASADNIENIE

A. M. pozwem z dnia 23 września 2015r. wniosła przeciwko (...) Ośrodek (...) w S. pozew o odszkodowanie w wysokości trzykrotności wynagrodzenia za pracę (3 x 1.238,21 zł) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż pracowała u pozwanego na stanowisku instruktora plastyki od 2005r. W związku z zakończonym urlopem wychowawczym powróciła do pracy w (...) Ośrodek (...) w S. od dnia 1 września 2015r. W dniu 17 września 2015r. powódka otrzymała wypowiedzenie, a pracodawca wskazując przyczynę wypowiedzenia podał okoliczność zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony innego pracownika (zamiast na podstawie umowy na zastępstwo), którego zakres obowiązków jest tożsamy z zakresem, który obowiązywał powódkę. Pracodawca w chwili wręczenia jej wypowiedzenia, jak i później nie wskazał, aby miał jakieś zastrzeżenia do jej pracy, kwalifikacji i umiejętności, które nie były też kwestionowane zanim powódka korzystała z urlopu. Pozwany, poza wskazaniem, że nie jest obecnie potrzebnych dwóch instruktorów plastyki, nie wyjaśnił przyczyn wypowiedzenia, w tym dlaczego zdecydowano się na rozwiązanie stosunku pracy właśnie z powódką.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Ośrodek (...) w S. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pracodawca wskazał, że żaden przepis nie zabrania zatrudnienia na czas nieokreślony pracownika, który został przyjęty do pracy w sytuacji gdy inny pracownik przebywa na urlopie wychowawczym, a następnie bezpłatnym. Prawdziwe przyczyny wypowiedzenia zostały wyłożone pisemnie w treści wypowiedzenia umowy o pracę powódki. Pozwany poinformował powódkę, że zatrudnieni w (...) pracownicy w pełni zabezpieczają prawidłowy tok działań instytucji w zakresie należytego wypełniania nałożonych na nią statutowych zadań. W chwili powrotu powódki z urlopu zatrudnionych było 3 innych instruktorów plastyki. Prowadzone przez nich zajęcia cieszą się dużym zainteresowaniem uczestników, instruktorzy są bardzo lubiani i akceptowani oraz cieszą się dużym autorytetem i zaufaniem uczestników. Liczba 3 instruktorów w pełni zabezpiecza potrzeby placówki w zakresie wykonywanych zadań. Powyższe okoliczności zostały przedstawione powódce jako podstawowe – w tym wypadku – kryterium doboru pracowników, tym bardziej, że pracownicy ci mają kwalifikacje i umiejętności co najmniej porównywalne z powódką, a ponadto cechuje ich doświadczenie zawodowe i nieprzerwany staż pracy. Powódka począwszy od 2007r. przebywała na różnego rodzaju urloпах.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. M. była zatrudniona w (...) Ośrodek (...) w S. od dnia 15 listopada 2005r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od dnia 28 grudnia 2007r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku instruktora plastyki, ostatnio za wynagrodzeniem 1.238,21 zł.

Niesporne, a nadto dowód: umowy o pracę z dnia 15.11.2005r., z dnia 1.02.2006r., z dnia 27.12.2006r., z dnia 28.12.2007r. - k. 1, 4, 10, 13 – akt osobowych powódki cz. B, listy płac – k. 21.

Poza A. M. (...) Ośrodek (...) w S. zatrudniał dwóch instruktorów plastyki – ją oraz D. M..

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie powódki A. M. w charakterze strony – k. 47v w zw. z k. 65-66.

W dniu 4 września 2008r. A. M. urodziła dziecko, a następnie korzystała z urlopu macierzyńskiego, urlopu wychowawczego, a także urlopu bezpłatnego, w sumie do dnia 31 sierpnia 2015r.

Niesporne, a nadto dowód: akt skrócony urodzenia (nienumerowana karta) – akta osobowe powódki cz. B, wnioski o urlop wychowawczy – k. 20, 21 – akta osobowe powódki – cz. B, wniosek z dnia 1.08.2012r. o urlop bezpłatny – k. 27 – akt osobowe powódki cz. B, przesłuchanie powódki A. M. w charakterze strony – k. 47v w zw. z k. 65-66.

W czasie nieobecności A. M. w związku z jej nieobecnością zostały zatrudnione dwie instruktorki plastyki – M. T. i K. N., obie na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony.

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie powódki A. M. w charakterze strony – k. 47v w zw. z k. 65-66, przesłuchanie dyrektora (...) w S. A. O. za stronę pozwaną – k. 48-49 w zw. z k. 67-68.

A. M. powróciła do pracy po zakończonym urlopie bezpłatnym w dniu 1 września 2015r. Instruktorami plastyki zatrudnianymi przez (...) w S. były wówczas poza A. M.: M. T., K. N. i D. M..

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie powódki A. M. w charakterze strony – k. 47v w zw. z k. 65-66, przesłuchanie dyrektora (...) w S. A. O. za stronę pozwaną – k. 48-49 w zw. z k. 67-68.

Spośród wszystkich instruktorów plastyki najbardziej zbliżony zakres obowiązków do zakresu obowiązków A. M. miała M. T., zajmująca się, podobnie jak ona, promocją i organizowaniem wernisaży, prowadzeniem zajęć plastycznych. Obie też, w odróżnieniu do pozostałych instruktorów plastyki były organizacyjnie podporządkowane pod D. (...) i Organizacji (...), którym kierował kierownik M. G.. Instruktorzy plastyki K. N. i D. M. podlegały bezpośrednio pod Dyrektora (...) i zajmowały się głównie prowadzeniem zajęć plastycznych.

Niesporne, a nadto: dowód: zakresy obowiązków K. N. i M. T. – k. 22-24, zeznania świadka M. G. – k. 49-50, zeznania świadka S. W. – k. 63-64, przesłuchanie powódki A. M. w charakterze strony – k. 47v w zw. z k. 65-66.

W dniu 1 września 2015r. nie było potrzeby, aby (...) Ośrodek (...) w S. zatrudniał aż 4 instruktorów plastyki.

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie dyrektora (...) w S. A. O. za stronę pozwaną – k. 48-49 w zw. z k. 67-68.

W dniu 17 września 2015r. A. M. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako przyczynę wskazano: „obecnie (...) w S. zatrudnia na umowach o pracę 2 instruktorów z zakresem obowiązków obejmującym zakres, który określała umowa o pracę zawarta z Panią przed Pani urlopem bezpłatnym. Aktualnie obowiązujący podział pracy i obsada stanowisk w pełni zapewniają prawidłowe spełnianie przez (...) celów nałożonych przez statut i ustawę w zakresie funkcjonowania instytucji kultury i leży w jego jak najbardziej uzasadnionym interesie, nie generując dodatkowych kosztów. W tej sytuacji, mając na względzie zasadę doboru pracowników, w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań i zaspokajania potrzeb zakładu pracy w zakresie działalności, rozwiązuje z Panią umowę o pracę za wypowiedzeniem w trybie ustawowym”.

Dowód: wypowiedzenie – k. 5.

Wypowiedzenie wręczał A. D. (...) w S. – A. O., który ani wówczas, ani w żadnej innej sytuacji nie wyjaśniał jej powodów, dla których to ona, a nie inna instruktorka plastyki została wybrana do zwolnienia. Przywołał jedynie treść wypowiedzenia.

Dowód: przesłuchanie powódki A. M. w charakterze strony – k. 47v w zw. z k. 65-66, częściowo przesłuchanie dyrektora (...) w S. A. O. za stronę pozwaną – k. 48-49 w zw. z k. 67-68.

Nie było żadnych świadków rozmowy A. M. z A. O. podczas wręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę.

Dowód: zeznania świadka S. S. – k. 64-65, przesłuchanie powódki A. M. w charakterze strony – k. 47v w zw. z k. 65-66.

A. M. nie wiedziała dlaczego to ona, a nie inna instruktorka plastyki została wybrana do zwolnienia.

Dowód: przesłuchanie powódki A. M. w charakterze strony – k. 47v w zw. z k. 65-66.

Nie wiedzieli tego także jej współpracownicy. M. G. dowiedział się jedynie od Dyrektora (...) w S. – A. O., że plastyczki, które są zatrudnione wykonują swoją pracę bardzo dobrze i ni E. potrzeby, aby doszła kolejna plastyczka.

Dowód: zeznania świadka M. G. – k. 49-50, zeznania świadka S. W. – k. 63-64.

A. O. został Dyrektorem i pracownikiem (...) w S. od dnia 1 grudnia 2012r. i współpracował z A. M. dopiero po wręczeniu jej wypowiedzenia.

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie powódki A. M. w charakterze strony – k. 47v w zw. z k. 65-66, przesłuchanie dyrektora (...) w S. A. O. za stronę pozwaną – k. 48-49 w zw. z k. 67-68.

Wybierając A. M. do zwolnienia Dyrektor (...) w S. kierował się tym, że znał pozostałe instruktorki plastyki, ponieważ z nimi współpracował i był zadowolony z ich pracy. Zdobywały one nagrody w konkursach i granty.

Nie informował o tym A. M. wręczając jej wypowiedzenie, aby „nie ranić miłości własnej pracownika” i jej nie stresować.

Dowód: przesłuchanie dyrektora (...) w S. A. O. za stronę pozwaną – k. 48-49 w zw. z k. 67-68.

A. O. nie miał żadnych zastrzeżeń do pracy A. M., która wykonywała pracę w okresie wypowiedzenia. Rozmawiał przed dokonaniem wypowiedzenia z jej przełożonym – M. G., który poinformował go, że A. M. była bardzo dobrą plastyczką i bardzo dobrym pracownikiem. A. O. podejmując decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę A. M. nie wiedział czy zdobywała ona jakieś nagrody w pracy czy nie.

Dowód: przesłuchanie dyrektora (...) w S. A. O. za stronę pozwaną – k. 48-49 w zw. z k. 67-68.

A. M. była bardzo dobrym i cenionym pracownikiem, lubianym przez współpracowników.

Dowód: zeznania świadka M. G. – k. 49-50, zeznania świadka S. W. – k. 63-64.

Na miejsce A. M. nie zatrudniono w (...) w S. innej osoby.

Niesporne

Wynagrodzenie A. M. wyliczone według zasad jak ekwiwalent za urlop za 1 miesiąc wynosi 1.313,50 zł.

dowód: wyliczenie pozwanego – k. 20.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo znajdujące podstawę prawną w przepisie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 47(1) k.p. okazało się uzasadnione.

Norma art. 45 §1 k.p. stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Zgodnie z art. 47 (1) k.p. – odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Fakt likwidacji stanowiska pracy powódki opisany w wypowiedzeniu był w sprawie niesporny.

Powódka kwestionowała natomiast, iż nie została zapoznana z zastosowanymi kryteriami jej doboru do zwolnienia. Takie samo stanowisko jak ona (instruktor plastyki) zajmowały bowiem jeszcze trzy inne osoby (K. N., M. T. i D. M.).

Dokonując oceny prawidłowości wypowiedzenia stosunku pracy powódki należy zauważyć, iż nastąpiło naruszenie przepisów poprzez niewskazanie pracownikowi zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia.

W razie konieczności rozwiązania stosunku pracy z jednym spośród kilku nauczycieli ocenie sądu podlegają również kryteria wyboru osoby, która została zwolniona (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1994 r., I PRN 56/94, OSNP 1995/1/5). Ocena ta winna być dokonywana w oparciu o przepisy Kodeksu pracy. W grę wchodzi tu przede wszystkim: cytowany art. 45 k.p. przewidujący wymóg zasadności wypowiedzenia oraz art. 8 k.p. zakazujący czynienia użytku ze swojego uprawnienia w sposób niezgodny z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 1997r., I PKN 161/97, a także wyrok SN z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 20/97, OSNAPiUS 1997, z. 21, poz. 417).

W wyroku z 25 stycznia 2013r. ((...) 172/12, LEX 1312564) Sąd Najwyższy wyraził natomiast stanowisko, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni te poglądy podziela. Po pierwsze, zwalniając pracownika spośród grona większej ilości pracowników pracodawca musi kierować się obiektywnie uzasadnionym kryterium doboru pracownika do zwolnienia, a po drugie kryterium to musi zostać pracownikowi wskazane w treści wypowiedzenia umowy o pracę.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwójakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie - jej zasadności. W myśl art. 45 p 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny określonych w tym przepisie roszczeń. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściśle - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich

faktów i zdarzeń oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Wymaganie konkretności może być spełnione poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakiegokolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika (działania lub zaniechania) przyczyna ta jest odnoszona. Jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności, gdy nie mogło budzić wątpliwości u pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem lub zachowaniami, które następują w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p. (por. np. wyroki z 13 kwietnia 2005 r., II PK 251/04, niepublikowany; z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, PP 2007 nr 5, s. 27; z 24 października 2007 r., I PK 116/07, niepublikowany; z 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, niepublikowany; z 9 marca 2010 r., I PK 175/09, niepublikowany; z 19 kwietnia 2010 r., niepublikowany; z 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, OSNP 2012 nr 5-6, poz. 62 i powołane w nich orzeczenia).

Jak stwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powoływanego powyżej wyroku z dnia 25 stycznia 2013r. nie ma żadnych przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn jego niedotyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania takiej oceny co do dokonanego mu wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Jak już powiedziano, przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zadecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jest ugruntowany pogląd, według którego wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. (por. wyrok z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/7, OSNCP 1980 Nr 4, poz. 77 oraz wyrok z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 Nr 18, poz. 542). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNP 1998 Nr 14, poz. 427). Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Z taką sytuacją mamy do czynienia w niniejszej sprawie. Mianowicie w treści wypowiedzenia nie zawarto konkretnej informacji dlaczego to powódka a nie inny instruktor plastyki została wybrana do zwolnienia. W treści wypowiedzenia ogólnikowo wskazano jedynie, że „mając na względzie zasadę doboru pracowników, w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań i zaspokajania potrzeb zakładu pracy w zakresie jego działalności” rozwiązuje się z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem. Z takiego sformułowania trudno wywieść co na myśli miał pracodawca, wybierając powódkę do zwolnienia i co rozumiał za wybór zapewniający najlepsze wykonywania zadań i zaspokajania potrzeb zakładu pracy w zakresie jego działalności. Nie rozumiała tego również powódka jak wynika z treści jej zeznań. Dyrektor pozwanego (...) w S. – A. O. sformułowanie to tłumaczył podczas swoich zeznań przed sądem w sposób następujący: (...) jak każda instytucja kultury jest instytucją budżetowaną o stałym budżecie przyznawanym raz do roku przez Prezydenta Miasta S. i wykorzystanie tych środków w 75% to są płace. Należy dopasować zatrudnienie do środków, którymi dysponuje Dyrektor”. Jest to zatem uzasadnienie nie do doboru pracownika do zwolnienia,

lecz uzasadnienie samej decyzji o likwidacji stanowiska instruktora plastyki. Jak zeznał A. O., wypowiadając umowę powódki kierował się on tym, że znał pozostałe instruktorki plastyki, ponieważ z nimi współpracował, zaś powódka w momencie objęcia przez niego funkcji była na urlopie i jej nie znał. Był zadowolony z pracy dotychczasowych instruktorów plastyki, którzy zdobywali nagrody w konkursach. Niezależnie od uznania takiego kryterium doboru pracownika do zwolnienia za obiektywne i uzasadnione czy nie, pozwany (...) w S. nie dochował ciężącego na nim wymogu i nie przekazał informacji o tym kryterium powódce, gdyż jak zeznał A. O. nie chciał „ranić miłości własnej pracownika i nie stresować powódki. W efekcie, powódka, jak wynika z jej zeznań, w momencie wręczenia jej wypowiedzenia, ani później nie była świadoma dlaczego to ona otrzymała wypowiedzenie. A. O. zeznał wprawdzie, iż nie ma powodu, aby zwalniać inne niż powódka osoby, które „pracują świetnie i mają osiągnięcia”, ale powódka zaprzeczyła, aby faktycznie miało to miejsce. Zeznania powódki Sąd ocenił jako mając charakter bardziej wiarygodny, skoro A. O. zeznał też, że podczas spotkania, na którym wręczono powódce wypowiedzenie obecna była również S. S. (3), która przesłuchana przed Sądem, temu zaprzeczyła. I tak jednak ogólne stwierdzenie, że inne osoby „pracują świetnie i mają osiągnięcia” bez uszczegółowienia powyższego i porównania sytuacji powódki w stosunku do pozostałych pracowników na tym samym stanowisku należałoby uznać za niewystarczające.

Należy jeszcze raz podkreślić, iż zastosowane kryterium doboru nauczyciela jako część przyczyny wypowiedzenia powinno być wyraźnie wyartykułowane w treści wypowiedzenia na piśmie, tak by pracownik w sposób pewny mógł ocenić prawidłowość podjętej przez pracodawcę decyzji o jego zwolnieniu i zdecydować, czy odwołać się od tego wypowiedzenia do sądu pracy czy nie. Kwestia ta nie powinna pozostawać jedynie w sferze domysłów pracownika, a tak było w niniejszej sprawie.

Niezależnie od powyższego, Sąd uznał zastosowane przez pozwanego kryterium do zwolnienia, zaprezentowane jedynie podczas zeznań jego Dyrektora przed Sądem, za nieobiektywne i niezasadne. Sprowadzało się ono bowiem głównie do nieznamości powódki i znajomości pozostałych instruktorów plastyki. Powódka bowiem w momencie objęcia funkcji Dyrektora (...) przez A. O. przebywała na urlopie bezpłatnym. A. O. nie wziął natomiast pod uwagę sugestii przełożonego powódki – M. G., który poinformował go, że powódka była bardzo dobrym plastykiem i bardzo dobrym pracownikiem, lubianym przez współpracowników. Faktem jest, iż pracodawca podczas nieobecności powódki nie miał obowiązku zatrudniania osób na miejsce powódki na podstawie umów o pracę na zastępstwo, jednak likwidując jedno ze stanowisk pracy, które m.in. zajmowała w pozwanym (...) powódka, winien był dokonać doboru pracownika do zwolnienia w oparciu o obiektywne kryterium, nie sprowadzające się jedynie do faktu znajomości pracownika bądź nie. Jak sam zeznał A. O. nie miał żadnych zastrzeżeń do pracy powódki, zatem zastosowane przez niego kryterium powinno mieć charakter bardziej merytoryczny aniżeli zastosowano.

W konsekwencji powództwo podlegało uwzględnieniu i w efekcie na rzecz powódki, zgodnie z powoływanym na wstępie art. 47 (1) k.p., zasądzono odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy (za okres wypowiedzenia).

O odsetkach ustawowych orzeczono na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., stojąc na stanowisku, iż należą się one powódce dopiero od doręczenia pozwanemu odpisu pozwu, ponieważ dopiero w tym momencie pozwany pozostawał w opóźnieniu. W pozostałym zakresie żądanie o zasądzenie odsetek ustawowych oddalono.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego wynika z § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (w wersji obowiązującej od dnia 1 sierpnia 2015r.), zgodnie, z którym stawki minimalne w sprawach z zakresu prawa pracy w przypadku roszczeń o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy wynoszą 180 zł.

Zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Zgodnie z art. 13 u.k.s.c. opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5% wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych. W świetle art. 96 ust. 1 pkt 4 u.k.s.c. nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych.

Mając powyższe na względzie zasądzono od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie kwotę 186 zł (5 % od zasądzonego odszkodowania).

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd z urzędu nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego powódki.

ZARZĄDZENIE

1) (...),

2) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...),

3) (...) (...) (...) (...) (...),

4) (...) (...) (...) (...) (...) (...).

12.07.2016r.