

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 czerwca 2018 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

Przewodniczący: SSR Joanna Król-Szymielewicz

Ławnicy: Elżbieta Ziółkowska, Janina Hadrysiak

Protokolant: Magdalena Świtalska

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 czerwca 2018 r. we W.**

sprawy z powództwa A. L.

przeciwko Operze (...) we W.

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy, premię za sprzedaż biletów, nagrodę, odprawę

**I. zasądza na rzecz powódki A. L. od strony pozwanej Opery (...) we W. kwotę 39.370,82 zł brutto (słownie: trzydzieści dziewięć tysięcy trzysta siedemdziesiąt złotych osiemdziesiąt dwa grosze), a w tym:**

**- 32.291,82 zł brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę;**

**- 5.000 zł brutto tytułem nagrody wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 29.12.2016r. do dnia zapłaty;**

**- 2.079 zł brutto tytułem premii wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 29.12.2016r. do dnia zapłaty;**

**II. umarza postępowanie w zakresie pozostałej kwoty roszczenia powódki o zapłatę premii;**

**III. oddala dalej idące powództwo;**

**IV. znosi wzajemnie koszty zastępstwa procesowego pomiędzy stronami;**

**V. nakazuje stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 1.968,54 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy;**

**VI. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 10.763,94 zł brutto.**

## UZASADNIENIE

Powódka A. L. pozwem z dnia 26 października 2016 r. (data prezentaty biura podawczego, k. 2) złożonym osobiście i skierowanym przeciwko stronie pozwanej Operze (...) domagała się:

1. ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę złożone jej w dniu 19 października 2016 r. jest bezskuteczne, a w przypadku gdyby stosunek pracy ustał - przywrócenia jej do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ewentualnie – na wypadek gdyby Sąd uznał, że nie ma podstaw do przywrócenia jej do pracy – zasądzenia na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzykrotności wynagrodzenia za pracę,
2. zasądzenia od strony pozwanej na jej rzecz kwoty 5.000,00 zł tytułem przyznanej nagrody za sezon (...) wraz z odsetkami liczonymi od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty,
3. zasądzenia od strony pozwanej na jej rzecz kwoty 3.159,00 zł tytułem należnej premii za sprzedaż biletów (...) wraz z odsetkami, liczonymi od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty (k. 2 – 13).

W treści uzasadnienia roszczeń pozwu powódka w pierwszej kolejności wskazała, że jest zatrudniona w Operze (...) ponad 13 lat, natomiast od 10 lat na podstawie umowy o pracę, na ostatnio zajmowanym stanowisku – kierownika D. (...) i (...) W.. Do jej zasadniczych obowiązków należało: zabezpieczenie jak najwyższej frekwencji na spektaklach Opery (...), wypracowanie efektywnych technik sprzedaży biletów, przyjmowanie rezerwacji na spektakle, realizacja działań promocyjnych, mających na celu zabezpieczenie jak największej widowni, pozyskiwanie miejsc dla ekspozycji plakatów i druków Opery (...), przygotowywanie wydawnictw Opery (...), promujących wystawiane spektakle. Powódka podkreśliła przy tym, że z w/w obowiązków wywiązywała się należycie – czego najlepszym dowodem są nagrody, jakie wielokrotnie otrzymywała, a mianowicie Brązowy Medal za Długoletnią Służbę, Brązowy Krzyż Zasługi, Stypendium (...) Towarzystwa (...), Dyplom Dyrektora Opery (...) za szczególny wkład w rozwój instytucji.

Kolejno powódka podała, że w dniu 19 października 2016 r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, w treści którego jako przyczynę wskazało: „utrata zaufania co do rzetelności i wiarygodności w realizowaniu nałożonych obowiązków, a w szczególności poprzez nienależytą dbałość w aktualizowaniu informacji dotyczących działalności Opery (...), polegających na podawaniu nieprawdziwych i nieaktualnych danych w zakresie pracy kas biletowych oraz zamieszczeniu nieaktualnej informacji dotyczącej osoby pełniącej funkcję dyrektora Opery (...), a w szczególności dotyczy to rezerwacji biletów on-line, co w konsekwencji ma negatywny wpływ na wizerunek Opery (...)”. Mając na uwadze treść w/w przyczyny powódka podniosła, że jest ona niekonkretna, pozorna i niezrozumiała, co oznacza, że samo wypowiedzenie jest nieuzasadnione, a w konsekwencji nie wywołuje skutków prawnych.

Argumentując powyższe, powódka w pierwszej kolejności zauważyła, że nowy dyrektor opery, M. N. (1), piastuje swoje stanowisko od dnia 01 września 2016 r., co oznacza, że od czasu rozpoczęcia jego urzędowania do dnia wypowiedzenia umowy powódce minęło zaledwie 30 dni roboczych. W ocenie powódki trudno jest uwierzyć, że w tak krótkim czasie nowy dyrektor utracił do niej zaufanie. Następnie powódka podała, że nieprawdziwe jest stwierdzenie zamieszczone w wypowiedzeniu, a odnoszące się do kas biletowych, gdyż w Operze funkcjonuje wyłącznie jedna kasa biletowa oraz stwierdzenie, że działania powódki polegały na „zamieszczeniu nieaktualnej informacji dotyczącej osoby pełniącej funkcję dyrektora Opery (...)” – podczas gdy do zadań powódki należało wyłącznie uaktualnianie tych informacji, w zakresie zleconym przez przełożonego. Nadto powódka podała, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę klauzula „a w szczególności dotyczy to rezerwacji biletów on-line” jest również nieprawidłowa, albowiem klauzula otwarta daje podstawy do przyjęcia, że również w innych częściach strony internetowej informacje dotyczące godzin pracy kasy biletowej oraz logotypu były nieprawidłowe i również w tym zakresie powódka dopuściła się nieprawidłowości. Zdaniem powódki już tylko z w/w powodów należało uznać, że złożone oświadczenie o wypowiedzeniu jest bezskuteczne, gdyż jest obarczone dużą ilością nieprawdziwych informacji, nieprawidłowości, nieprecyzyjności i dwuznaczności.

Dalej powódka podała, że do jej najważniejszych obowiązków należała sprzedaż biletów na spektakle, koncerty i inne wydarzenia organizowane przez Operę (...). Sprzedaż biletów miała priorytetowe znaczenie dla strony pozwanej, gdyż wpływy z biletów stanowiły 25-30% budżetu Opery. W ubiegłym sezonie wpływy ze sprzedaży biletów wynosiły 5.303.521,00 zł netto i przekroczyły zakładane cele sprzedażowe o blisko 700 tys. zł netto. Wobec tego, powódka podkreśliła, że kwestia sprzedaży biletów miała dla nowej dyrekcji Opery jeszcze większe znaczenie, gdyż Opera nie pozyskała żadnego wsparcia finansowego od podmiotów zewnętrznych. W dniu 16 września 2016 r. powódka została

poinformowana przez głównego księgowego - K. Z. o podniesieniu wpływu limitu ze sprzedaży biletów z kwoty 19.000 zł netto do kwoty 20.000 zł netto za spektakl, co oznacza, że podniesiono wpływy ze sprzedaży biletów w skali roku o około 200.000 zł netto. Powódka podkreśliła, że podwyższenie zakładanych wpływów ze sprzedaży z biletów stanowiło dla niej bardzo trudne zadanie. Realizację zadania utrudniały również nowe zasady wprowadzone przez dyrektora: więcej spektakli dla dzieci oraz zasada blokowego wystawiania spektakli (ten sam spektakl wystawiany jest obecnie 3 – 4 razy w odstępie kilku dni). Zwiększone założenia dot. sprzedaży niestety nie wiązały się ze zwiększeniem środków na działania wspierające sprzedaż. Wręcz przeciwnie, w ocenie powódki działania nowego dyrektora miały utrudnić jej wykonywanie pracy. Uzasadniając powyższe, powódka podała, że od czerwca 2016 r. w dziale bezpośredniego kontaktu z klientem z czterech etatów obsadzone były tylko dwa. Dodatkowo jedna z pracownic działu często choruje i korzysta z L4, więc często zdarzało się, że w dziale pracowała wyłącznie 1 pracownica. Wobec tego, powódka zwróciła się do dyrektora z prośbą o zatrudnienie nowych osób. Pomimo tego, że dyrektor wyraził zgodę na zatrudnienie nowych pracowników i przeprowadzenie przez powódkę rekrutacji na wolne stanowiska, do dnia rozwiązania z powódką umowy o pracę nie zatrudnił żadnej nowej osoby w dziale.

Ponadto zdaniem powódki znamienne jest to, że dyrektor N.-N. odmawiał wyrażenia zgody na obniżenie cen biletów dla grup odbiorców, którzy od lat zwyczajowo takie zniżki otrzymywali, co powodowało rozczarowanie wśród odbiorców. Powódka podniosła dalej, że w tak trudnej sytuacji personalnej działu i przy tak wyśrubowanych celach finansowych i braku jednoznacznych informacji odnośnie środków finansowych na podjęcie działań wspierających sprzedaż, braku jednoznacznej polityki marketingowej, dyrektor N.-N. powierzył jej działowi jeszcze dodatkowe działania dotyczące wyszukiwania błędów na stronie internetowej i ich zmian.

Zdaniem powódki prawdziwą przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę jest decyzja nowego dyrektora dotycząca pozbycia się osób, które zaliczane były do ścisłych współpracowników byłego dyrektora Opery – (...). Od pierwszych dni współpracy dyrektor dyskredytował powódkę, był nieprzyjemny, budował atmosferę napięcia, z pominięciem powódki wyznaczał zadania jej podwładnym oraz w jej ocenie stosował działania mobbingowe. Uzasadniając powyższe powódka podała, że działania dyrektora N. – N. miały wielowarstwowy wymiar i polegały na:

- dyskredytowaniu jej osoby poprzez zobowiązanie jej do konsultowania i raportowania wszystkich jej działań E. F., choć ze struktury organizacyjnej nie wynikało, aby stanowisko powódki było podległe E. F. oraz co więcej, E. F. zatrudniona jako kierownik Sekcji Marketingu miała inne zadania niż te, które były przypisane D. (...) i (...) W.,
- wstrzymaniu wypłaty nagrody i premii, przyznanych powódce przez poprzedniego dyrektora – E. M. (1), a mianowicie nagrody sezonowej w wysokości 5.000,00 zł za wypracowanie wpływów ze sprzedaży biletów w sezonie artystycznym 2015/2016, które przekroczyły o blisko 700 tys. zakładany plan sprzedaży, która została powódce przyznana w dniu 31 sierpnia 2016 r., przy czym pozostałym pracownikom nagroda została wypłacona. Również premia za sprzedaż biletów (...) w kwocie 3.159 zł nie została jej wypłacona,
- przyznanie jej najniższej od lat premii za miesiąc wrzesień 2016 r., pomimo powierzenia powódce dodatkowych obowiązków,
- pominięciu powódki w podwyżkach, którymi zostali objęci pracownicy Opery (...).
- obligowaniu jej do podpisania faktur za usługi, których zlecenie nie leżało w kompetencjach powódki i których prawidłowej realizacji powódka nie była w stanie zweryfikować - faktura za usługi impresaryjne oraz faktura za pracę wykonaną przez E. F.,
- wyznaczenie celów sprzedażowych, których osiągnięcie jest niemożliwe przy zredukowanej o połowę liczbie pracowników, jak również w związku ze zrównaniem rodzajów spektakli (cele sprzedażowe nie zostały uzależnione od rodzaju spektaklu),
- wyznaczeniu zadań, które powinny wykonywać wyspecjalizowani pracownicy, zajmujący się stroną (...)

- skandaliczny sposób wypowiedzenia jej umowy – po wręczeniu wypowiedzenia w dniu 19 października 2016 r. o godz. 15:40 dyrektor wydał polecenie zastępcy dyrektora – K. B. (1) natychmiastowego odebrania powódce telefonu komórkowego i wyniesienia z pokoju jej komputera, a także zobowiązania powódki do opuszczenia budynku Opery do godz. 16:00.

Odnosząc się do kwestii aktualizacji strony internetowej, powódka wskazała, że dyrektor N.-N. faktycznie powierzył jej wykonywanie czynności związanych z aktualizacją strony internetowej („wyszukiwania błędów i ich poprawy”), jednakże nigdy nie otrzymała od niego żadnej sprecyzowanej informacji – czego dokładnie od niej oczekuje, jakie i do kiedy konkretnie zadania jej wyznacza, a w tym czy ma się ona zająć globalną przebudową strony, czy też wrywkowo jej poszczególnymi elementami. W mailu z dnia 20 września 2016 r. dyrektor przesłał jej listę poprawek, które należało nanieść na stronę internetową, jednakże w większości były to sprawy błahe i o znikomej wadze merytorycznej (dodanie bądź usunięcie znaków interpunkcyjnych, ujednoczenie zapisu numerów telefonów). Inne poprawki w żadnym zakresie nie dotyczyły pracy jej działu, gdyż zadanie takie jak sprawdzenie składu orkiestry, chóru, baletu, chóru dziecięcego, solistów śpiewaków, solistów gościnnych i ich not biograficznych winny być wykonywane przez inspektorów poszczególnych zespołów artystycznych, działu impresariatu oraz koordynacji pracy artystycznej. Powódka podkreśliła przy tym, że żadna z uwag dyrektora nie dotyczyła logotypu Opery czy podawania godzin pracy jakiegokolwiek działu Opery, natomiast prowadzenie strony internetowej nigdy nie należało do zakresu jej obowiązków. Do zadań jej działu należało aktualizowanie dat i tytułów spektakli, zamieszczanie informacji dotyczących sprzedaży biletów, planu widowni, cen biletów, obsługi widzów. Nadto powódka podała, że w Operze (...) od kilku lat nie było zatrudnionej osoby, która zajmowałaby się prowadzeniem i aktualizacją strony internetowej. W dniu 11 kwietnia 2016 r. E. M. (1) powierzyła obowiązki związane z opieką nad funkcjonowaniem strony internetowej – M. P. – głównemu specjalście ds. administracyjnych.

Kolejno powódka podała, że jako osobę odpowiedzialną za wprowadzenie zmian na stronie zaproponowała K. B. (2) – specjalistę ds. wydawnictw, jednakże dyrektor zlecił również powódce osobiste aktualizowanie danych na stronie internetowej. Odnosząc się do sposobu aktualizowania tych danych, powódka podała, że wobec braku kluczy do aktualizowania strony, działania takie mogli wykonać jedynie informatycy. Wobec tego, obowiązki powódki i K. B. (2) polegały na zgłaszaniu nieścisłości i błędów informatykom, natomiast to informatycy wprowadzali poprawki na stronach internetowych. Powódka podkreśliła, że proces ten był bardzo pracochłonny, a to wobec tego, że przez wiele lat nikt nie zajmował się stroną oraz ze względu na fakt, że strona Opery zawiera wiele podstron, zakładek i przekierowań. Pomimo tego, powódka wspólnie z K. B. (2) wykonały kilkuset zmian i poprawek na stronie Opery (...), wysyłając ponad 50 powiadomień w systemie ticketowym o konieczności wprowadzenia zmian i aktualizacji do informatyków.

Odnosząc się do zmiany godzin pracy (...), powódka podała, że zmiana ta nastąpiła w połowie września i została od razu wprowadzona na stronie głównej Opery (...). Fakt, iż na wydrukach z systemu rezerwacji online godziny pracy nie zostały poprawione nie miał żadnego wpływu na sprzedaż biletów, gdyż informacja ta pokazywała się dopiero na ostatnim etapie zakupu biletów – na potwierdzeniu zakupu oraz fakturze. Wyjaśniając kwestię logotypu Opery (...) z nazwiskiem poprzedniej dyrektor E. M. (1) powódka podniosła, że w/w okoliczność dotyczy również wyłącznie logotypu zamieszczonego na potwierdzeniu rezerwacji biletów kupowanych w systemie on –line. Nadto wskazała, że to właśnie E. F. – nowa kierownik Sekcji Marketingu miała za zadanie opracować i wdrożyć nowy logotyp, czego jednak do dnia rozwiązania umowy o pracę z powódką nie zrobiła. Również dyrektor nie wydał żadnych poleceń związanych z logotypem. Przy tym powódka podniosła, że pracownik D. (...) sam nie jest w stanie dokonać zmian w pliku logotypu.

Pismem procesowym z dnia 24 listopada 2016 r. (k. 129 - 130) powódka sprecyzowała żądania pozwu podnosząc, iż domaga się:

1. zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania w wysokości trzykrotności wynagrodzenia za pracę za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę,

2. zasądzenia od strony pozwanej na jej rzecz kwoty 5.000,00 zł tytułem przyznanej nagrody za sezon (...) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty,

3. zasądzenia od strony pozwanej na jej rzecz kwoty 3.159,00 zł tytułem należnej premii za sprzedaż biletów (...) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, liczonymi od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana Opera (...) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu (214-226).

W treści uzasadnienia strona pozwana w pierwszej kolejności potwierdziła fakt rozwiązania umowy o pracę z powódką za wypowiedzeniem, co miało miejsce w dniu 19 października 2016 r. Kolejno wskazała, że powierzone powódce stanowisko pracy polegało przede wszystkim na nadzorze wszelkich działań promocyjnych Opery (...). Jednym z podstawowych aspektów działań promocyjnych jest dbałość o wizerunek i dobre imię Opery (...). Ponadto z dniem 01 stycznia 2014 r. powódka podejmowała działania w obszarze (...) i pełniła funkcję rzeczownika prasowego począwszy od 1 stycznia 2014 r. A zatem, jednym z podstawowych zadań powódki było tworzenie identyfikacji wizualnej instytucji, w której pracuje oraz budowanie wizerunku swojego pracodawcy. Z uwagi na to, strona pozwana podkreśliła, że jednym z elementów identyfikacji wizualnej firmy jest logo używane na wszystkich nośnikach informacji o podmiocie, tj. na papierze firmowym, folderach reklamowych, a także w internecie. W tym stanie rzeczy, powódka zdaje się bagatelizować okoliczność, że pomimo zmiany na stanowisku dyrektora z dniem 01 września 2016 r. w dalszym ciągu, w niektórych zakładkach strony internetowej Opery widniało logo, w którego treści znajdowało się nazwisko poprzedniego dyrektora - E. M. (1). W ocenie strony pozwanej tego typu błędy rzutują na wiarygodności instytucji, jaką jest Opera i narażają na śmieszność kierownictwo tej instytucji. W/w błąd pracodawca ma prawo oceniać jako karygodny i dyskwalifikujący osobę odpowiedzialną za działalność związaną z wizerunkiem Opery. Nadto strona pozwana podkreśliła, że działanie kasy biletowej, a więc także kwestia sprzedaży biletów za pośrednictwem strony internetowej, udzielenie rzetelnej informacji na temat godzin jej otwarcia podlega nadzorowi powódki, a zatem wszelkie nieprawidłowości w tym zakresie obciążają powódkę jako kierownika D. (...) i Kontaktów z W., której podlegała kasa biletowa.

Dalej strona pozwana wskazała, że w pierwszych dniach po objęciu funkcji przez nowego dyrektora – M. N. (2), zostały powódce powierzone zadania służbowe polegające na weryfikacji poprawności i aktualizacji informacji znajdującej się na stronie internetowej Opery, co nie zostało przez powódkę i podległych jej pracowników prawidłowo wykonane, skoro błędy na stronie internetowej funkcjonowały jeszcze w październiku 2016r. Strona pozwana podkreśliła przy tym, że sprawą niepojętą jest to, że wielu pracowników, w tym kadra kierownicza Opery, nie miała przesłanych plików z logo Opery, w którym nie widniałoby nazwisko poprzedniej dyrektor Pani E. M. (1). Nadto jedna z pracownic podległych powódce – K. B. (2) dopiero w dniu 6 października 2016 r. przesłała głównemu księgowemu Opery – (...) nowy wzór papieru firmowego z „aktualnym” logo, co w ocenie strony pozwanej powinno nastąpić najpóźniej z dniem 1 września 2016 r., tak aby nie narażać instytucji na śmieszność. Strona pozwana podkreśliła następnie, że podlegli powódce pracownicy już od 01 września 2016 r. dysponowali plikami z aktualnym logo Opery (bez nazwiska E. M. (1)), a mimo tego nie dokonali rozesłania tego pliku do wszystkich pracowników strony pozwanej, co również obciąża powódkę jako kierownika D. (...) i Kontaktów z W..

Kolejno strona pozwana podała, że dyrektor Opery w rozmowie z powódką zwrócił uwagę, że jest dla niego niezrozumiałe, że tak duża i zacna instytucja nie ma jednolitej identyfikacji wewnętrznej. Dla dyrektora było bowiem niezrozumiałe, że wieloletni kierownik D. (...), pełniący jednocześnie funkcję z zakresu PR Opery oraz rzeczownika prasowego nigdy nie pokusił się o zainicjowanie stworzenia księgi identyfikacji wizualnej opery, choć jest to narzędzie podstawowe w nowoczesnej promocji i PR oraz element dbałości o właściwy wizerunek instytucji. Ponadto nie bez znaczenia dla utraty zaufania przez pracodawcę do powódki miały doniesienia prasowe na temat sytuacji w Operze w kontekście działań sponsoringowych, tj. wypłaty na rzecz pracowników prowizji od umów sponsorskich, w których to doniesieniach przewijało się nazwisko powódki. Sprawa została nagłośniona już w 2015 r. a obecnie zajmuje się nią Prokuratura (...). Co więcej, z protokołu kontroli prowadzonej przez Urząd Marszałkowski wynika, że znaczna część działań powódki w zakresie sponsoringu była wykonywana w godzinach pracy, co w niekorzystnym świetle stawia

powódkę z punktu widzenia etyki zawodowej. Strona pozwana podkreśliła, że okoliczność, iż powódka jest jednym z najbliższych współpracowników E. M. (1) pozostaje bez znaczenia dla wypowiedzenia jej umowy o pracę. Istotne pozostaje tylko to, że powódka pozostaje związana ze sprawami, które badane są przez Policję, czy Prokuraturę, a które to w ocenie pozwanej naruszają zasady etyki.

Następnie strona pozwana podała, że w wypowiedzeniu umowy o pracę ogólnie wskazano na utratę zaufania do powódki, jednakże należy podkreślić, iż duży wpływ na to miało działanie powódki, tj. żądanie z dnia 07 października 2016 r. wypłaty jej kwoty wynikającej rzekomo z umowy sponsoringu, która w ocenie pozwanej już się zakończyła. Co więcej, już po wniesieniu powództwa, powódka przesłała stronie pozwanej wezwanie do zapłaty kwoty 61.500 zł.

Kolejno strona pozwana zaprzeczyła żeby kiedykolwiek stosowała wobec powódki mobbing o czym świadczy chociażby fakt, że powódka do dnia dzisiejszego nie skierowała przeciwko pracodawcy powództwa w tym przedmiocie. Powołując się na wyrok Sadu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r. ( (...) 291/98) strona pozwana wskazała, że wszelkie aspekty związane z tym na czym polegała utrata zaufania do powódki były jej znane na dzień złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, wobec czego zarzut, że przyczyna jest niekonkretna, należy uznać za chybiony.

Odnosząc się następnie do żądania zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki kwoty 5.000,00 zł tytułem nagrody za sezon 2015/2016 wraz z odsetkami, strona pozwana zaprzeczyła, ażeby kiedykolwiek dyrektor E. M. (1) przyznała powódce sporną nagrodę. Prawdą jest natomiast, że w ostatnim dniu urzędowania E. M. (1), powódka złożyła wniosek o przyznanie jej nagrody za sezon artystyczny 2015/2016. Na w/w wniosku, który został następnie przekazany nowemu dyrektorowi i głównemu księgowemu widnieje wyłącznie wniosek E. M. (1): „Wnioskuje o nagrodę 5.000,00 zł”, bez żadnej aprobaty wniosku powódki. Nadto na dokumencie widnieje opinia głównego księgowego K. Z., aby dokonać oceny zasadności wniosku dopiero po zakończeniu roku 2016, gdyż dopiero wtedy znane będą wyniki sprzedaży biletów za rok 2016 r. Z uwagi na to strona pozwana podała, że nowy dyrektor Opery w/w pismo traktuje jako wniosek odchodzącego dyrektora o przyznanie tej nagrody i pozostawia tę decyzję w gestii nowego dyrektora. Powyższe wynika również z treści Regulaminu Wynagradzania, który nie przewiduje pojęcia nagrody sezonowej, a jedynie w §43 stanowi o nagrodzie indywidualnej, która to zależna jest od decyzji pracodawcy. Co więcej, z akt osobowych powódki wynika, że z tytułu określonych wpływów ze sprzedaży biletów na widowiska w sezonie artystycznym 2015/2016 powódka otrzymała szereg nagród.

Odnosząc się natomiast do żądania powódki o wypłatę premii za sprzedaż biletów (...) za lipiec 2016 r. wraz z odsetkami strona pozwana podała, iż na rzecz powódki dokonano wypłaty tytułem premii za miesiąc lipiec 2016 r. w kwocie 1.234,29 zł brutto, co miało miejsce w dniu 10 sierpnia 2016 r. oraz w kwocie 822,85 zł brutto, co miało miejsce w dniu 11.08.2016 r. Nadto powołując się na § 38 Regulaminu Wynagradzania obowiązującego u pozwanej, strona pozwana podniosła, że premia indywidualna jest przyznawana wskaźnikiem procentowym od wypłacanego wynagrodzenia zasadniczego za danym miesiącem i nie może być wyższa niż 50% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i przyznawana jest jedynie za czas przepracowany. Z uwagi na to, strona pozwana wskazała, że z list płac wynika, iż powódka za miesiąc lipiec 2016 r. otrzymała maksymalną premię.

Na rozprawie w dniu 20 lutego 2018 r. powódka sprecyzowała roszczenie o zasądzenie na jej rzecz premii, wskazując, że domaga się z tego tytułu kwoty 2.079,00 zł brutto, natomiast w pozostałym zakresie cofa roszczenie o zapłatę tej premii wraz ze zrzeczeniem się roszczenia (k. 471-475).

Pismem procesowym z dnia 3 kwietnia 2018 r. powódka rozszerzyła powództwo o zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz odpłaty pieniężnej w kwocie 27.810,00 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (k.486- 489).

***W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Strona pozwana Opera (...) z siedzibą we W. jest instytucją kultury prowadzoną jako wspólna inwestycja kultury Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego i Województwa (...).

Nadzór nad Operą sprawuje Województwo (...).

Opera posiada osobowość prawną i jest wpisana do rejestru instytucji kultury prowadzonego przez Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego.

Operą kieruje Dyrektor Naczelny i Artystyczny. Dyrektor organizuje pracę Opery, jednoosobowo odpowiada za całokształt jej działalności oraz reprezentuje Operę na zewnątrz. W szczególności odpowiada za właściwy dobór kadr i osób współpracujących oraz właściwą gospodarkę mieniem i środkami finansowymi pozostającymi w dyspozycji opery.

**Dowód:** - zarządzenie nr (...) dyrektora Opery (...) z dnia 23.01.2009 r. wraz z Regulaminem Organizacyjnym, k. 155 - 166, 240 - 260,

- Statut Opery (...), k. 574 - 576.

Powódka A. L. była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 01 maja 2005 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 28 kwietnia 2006 r., a następnie od dnia 01 grudnia 2006 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 30 listopada 2006 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku specjalisty ds. tłumaczeń językowych - języka niemieckiego, a następnie na stanowisku głównego specjalisty ds. kontaktów z zagranicą.

**Dowód:** - umowa o pracę na czas określony z dnia 28.04.2006r., w aktach osobowych powódki,

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 30.11.2006 r., w aktach osobowych powódki.

Od dnia 01 lipca 2007 r. powódka zajmowała stanowisko kierownika D. (...) i (...) W..

Bezpośrednim przełożonym powódki był dyrektor Opery (...).

Do 31 sierpnia 2016 r. stanowisko dyrektora Opery (...) zajmowała E. M. (1).

Do obowiązków powódki na zajmowanym stanowisku należało przede wszystkim:

1. organizowanie, nadzorowanie i kontrolowanie pracy podległych jej pracowników zajmujących stanowiska związane z obsługą widzów, promocją Opery (...), działalnością wydawniczą, kasami biletowymi,

2. zabezpieczenie prawidłowej realizacji planów usługowych Opery w zakresie ilości przedstawień, frekwencji wpływów, a w szczególności:

a) zapewnienie jak najwyższej frekwencji na spektaklach Opery (...), w tym:

- nadzór i kontrola nad prawidłowością rozprowadzania, sprzedaży i rozliczania biletów wstępu,

- nadzór i kontrola nad właściwym poziomem i kulturą obsługi widza,

- nadzór i kontrola nad prawidłowością wykorzystywania miejsc specjalnych, zgodnie z ustaleniami dyrektora Opery,

- nadzór i kontrola nad właściwą pracą kas biletowych,

- nadzór i kontrola nad właściwym magazynowaniem biletów, programów i wszystkich druków reklamowych ścisłego zarachowania,

- wypracowanie efektywnych technik sprzedaży biletów,

- przyjmowanie rezerwacji na spektakle,

b) realizacja działań promocyjnych, mających na celu zabezpieczenie jak największej widowni, w tym:

- nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z firmami turystycznymi zagranicznymi „rozwój turystyki kulturalnej”,

- przekazywanie materiałów promocyjnych Opery (...) i ustalanie grupowych przyjazdów kontrahentów z zagranicznych biur podróży do Opery (...),

- nawiązywanie kontaktów z niemieckojęzycznymi środkami masowego przekazu,

- wysyłanie materiałów promocyjnych Opery (...) i repertuarów do zagranicznych mediów,

- nawiązywanie współpracy z zagranicznymi teatrami operowymi w zakresie realizacji wspólnych projektów artystycznych.

- organizowanie sesji przyjazdowych dziennikarzy zagranicznych w celu promocji Opery (...),

- współudział w aktualizowaniu strony internetowej Opery (...) w zakresie kierowanym do odbiorców zagranicznych w języku angielskim i niemieckim,

- inicjowanie i organizowanie przedsięwzięć popularyzujących operę i jej repertuar kierowanych do odbiorców zagranicznych,

- bieżące tłumaczenie i kolportowanie ukazujących się materiałów promocyjnych opery w języku niemieckim i angielskim,

- współudział w akcjach promocyjnych organizowanych przez operę,

- organizacja koncertów szkolnych na terenie W. i D.,

- organizacja koncertów artystów Opery (...) w gminach i miastach D.,

- poszukiwanie nowych form promocji Opery w kraju i za granicą,

- opieka nad projektami specjalnymi,

- przygotowywanie i uzgadnianie z dyrektorem i głównym księgowym materiałów do planu ekonomiczno – finansowego,

- przygotowywanie i uzgadnianie z D. Koordynacji pracy Artystycznej planu bieżącego repertuaru,

- terminowe kolportowanie przygotowywanych materiałów: reklamy/afisze, plakaty, anonse, nadruki specjalne, na afiszach, informacji, repertuary tygodniowe, repertuar dzienny dla prasy/ wydawnictw/ programy repertuarowe i inne,

- nadzór i kontrola nad terminowym przygotowaniem i dostarczeniem kontrahentom materiałów informacyjnych i reklamowych,

c) stosowanie zasad i procedur w zakresie dokonywania zakupów i zamówień na dostawy towarów, realizację robót i wykonywanie usług – zgodnie z ustawą o zamówieniach publicznych,



d) sprawowanie czynności kontrolnych w zakresie merytorycznej pracy działu dotyczącej legalności, rzetelności, celowości oraz gospodarności dokonywanych przez dział zakupu materiałów i usług zgodnie z obowiązującymi w Operze procedurami kontroli,

e) dokonywanie i poświadczenie pisemne wykonania kontroli merytorycznej za zgodność operacji gospodarczej ze stanem rzeczywistym oraz powiadomienie przełożonego o stwierdzonych nieprawidłowościach,

f) wykonywanie innych prac poleconych przez dyrektora.

Ponadto od dnia 06 marca 2014 r. powódka miała wykonywać obowiązki z zakresu (...) oraz rzecznika prasowego.

Do obowiązków powódki w tym zakresie należało przede wszystkim: utrzymywanie stałego kontaktu z dziennikarzami, sugerowanie tematyki, którą winni się zainteresować, przygotowanie tematów nośnych medialnie, przygotowywanie konferencji prasowych oraz materiałów i zaproszeń dla dziennikarzy oraz zadbanie o dobre relacje pomiędzy Operą a mediami.

**Dowód:** - zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności powódki, k. 15 – 17,

- pismo z dnia 3.07.2007 r., k. 14,

- pismo z dnia 06.03.2014 r., w aktach osobowych powódki,

- zarządzenie nr (...) dyrektora Opery (...) z dnia 23.01.2009 r. wraz z Regulaminem Organizacyjnym, k. 155 - 166 , 240 – 260,

- aneks do zakresu obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności z dnia 06.03.2014 r., w aktach osobowych powódki.

Od dnia 01 stycznia 2014 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 5.400,00 zł brutto zgodnie z XVII kategorią zaszerogowania.

Oprócz w/w wynagrodzenia zasadniczego powódka otrzymywała:

- dodatek funkcyjny w kwocie 2.250,00 zł brutto,

- dodatek stażowy w kwocie 918 zł brutto,

- dodatek specjalny z tytułu wykonywania dodatkowych zadań m.in. za pełnienie zadań dotyczących obsługi impresaryjnej w wysokości 1.500,00 zł oraz nagrody i premie, które średnio z ostatnich trzech miesięcy wynosiły 2.195,94 zł brutto.

**Dowód:** - pismo z dnia 13.01.2014 r., w aktach osobowych powódki,

- zaświadczenie o zarobkach powódki, k. 202.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki z ostatnich trzech miesięcy liczone wg zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 10.763,94 zł brutto.

**Dowód:** - zaświadczenie o zarobkach powódki, k. 202.

Zgodnie z § 6 Statutu Opery (...) „Organizację wewnętrzną Opery określa Regulamin Organizacyjny nadany przez Dyrektora, po zasięgnięciu opinii Organizatorów oraz opinii działających w Operze organizacji związkowych i stowarzyszeń twórców. W myśl § 3 Statutu Organizatorami Opery są Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego i Województwo (...).

Zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym Opery (...), Opera pod względem kompetencyjnym podzielona jest na sześć pionów obejmujących zgrupowane tematycznie dziedziny zadań:

1. Pion Artystyczny,
2. Pion (...) Administracyjny,
3. Pion (...),
4. Pion (...), (...) W. i Marketingu,
5. Pion Organizacyjny, Prawny i Kadr,
6. Pion (...) (§ 11 Regulaminu Organizacyjnego).

Zgodnie z § 13 Regulaminu Organizacyjnego naczelną zasadą funkcjonowania komórek organizacyjnych jest zasada jednoosobowego kierownictwa. Zgodnie z w/w zasadą tylko dyrektor Opery i upoważnieni przez niego pracownicy na kierowniczych stanowiskach mogą wydawać polecenia służbowe pracownikom Opery.

Ponadto w myśl w/w paragrafu, na czele każdej komórki organizacyjnej stoi tylko jeden kierownik, a każdy pracownik podlega bezpośrednio tylko jednemu przełożonemu (kierownikowi), od którego otrzymuje polecenia służbowe. Zasada ta może być naruszona tylko w wyjątkowych przypadkach (np. sprawy bhp, ppoż, oc).

Za działalność komórki odpowiada jednoosobowo kierownik komórki, który powołany jest do jej reprezentowania.

Dodatkowo zgodnie z w/w § 13 Regulaminu, wszystkich pracowników komórki organizacyjnej obowiązuje zasada przestrzegania drogi służbowej: sprawy wymagające ustalenia trybu postępowania lub uzgodnienia z członkiem dyrekcji winny być załatwiane przez kierownika komórki. W czasie okresowej nieobecności kierownika komórki organizacyjnej, jego obowiązki przechodzą na wyznaczonego pracownika, który ponosi pełną odpowiedzialność za sprawne funkcjonowanie komórki.

Zgodnie z § 20 Regulaminu Organizacyjnego, Pionem (...), (...) W. i Marketingu kieruje dyrektor. W skład w/w pionu chodzą następujące komórki organizacyjne:

a) D. (...) i (...) W. w skład której wchodzi:

- Sekcja (...),
- S. ds. Wydawnictw,
- Biuro (...),
- (...),
- Magazyn (...).

b) Sekcja Marketingu.

Działem (...) i (...) W. kieruje kierownik D. (...) i (...) W., który podlega bezpośrednio dyrektorowi.

Sekcja Marketingu także podlega bezpośrednio dyrektorowi. Do zadań tej sekcji należy przede wszystkim monitorowanie projektów artystycznych Opery pod kątem możliwości sfinansowania kosztów ich produkcji i wystawień ze źródeł zewnętrznych, pozyskiwanie środków w ramach sponsoringu na działalność Opery oraz nadzór nad realizacją zadań związanych ze sponsoringiem, dbałość o wizerunek Opery prezentowany w mediach, promocja i reklama przedsięwzięć artystycznych.

**Dowód:** - zarządzenie nr (...) dyrektora Opery (...) z dnia 23.01.2009 r. wraz z Regulaminem Organizacyjnym, k. 103 – 115, 155 - 166,

- Statut Opery (...), k. 574 – 576.

W okresie zatrudnienia powódki obowiązywał Regulamin Wynagradzania pracowników Opery (...) z dnia 10 kwietnia 2008 r.

Zgodnie z treścią § 37 tego Regulaminu, w ramach środków na wynagrodzenia osobowe tworzy się fundusz premiowy. Wysokość funduszu premiowego na dany miesiąc roku kalendarzowego nie może być niższa niż 20% sumy wynagrodzeń zasadniczych pracowników uprawnionych do korzystania z tego funduszu. Do korzystania z funduszu premiowego uprawnieni są pracownicy, którzy nie otrzymują dodatkowego wynagrodzenia za występy przekraczające ich miesięczną normę, ustaloną w indywidualnej umowie o pracę. Wysokość funduszu premiowego dla pracowników objętych systemem premiowania ustalana jest przez dyrektora co miesiąc, w zależności od posiadanych środków i wykonania zadań przez Operę.

Zgodnie z § 38 w/w Regulaminu wysokość premii indywidualnej pracowników ma charakter uznaniowy. Premia indywidualna jest przyznawana wskaźnikiem procentowym od wypłacanego wynagrodzenia zasadniczego za dany miesiąc. Premia indywidualna nie może być wyższa niż 50% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Premia jest przyznawana za czas przepracowany.

Zgodnie zaś z § 39, wnioski premiowe sporządzają kierownicy komórek organizacyjnych. Wnioski premiowe powinny zawierać uzasadnienie proponowanej wysokości wskaźnika procentowego premii indywidualnej. Wysokość wskaźnika procentowego premii indywidualnej powinna odzwierciedlać osiągnięte efekty pracy danego pracownika, przy zachowaniu niżej wymienionych kryteriów podlegających ocenie:

- 1) wkład pracy w osiągnięte wyniki i poprawności wykonywania obowiązków służbowych,
- 2) stopień zrealizowania powierzonych zadań,
- 3) wydajność pracy i jej jakość,
- 4) operatywność w rozwiązaniu zagadnień związanych z wykonywanymi zadaniami,
- 5) przestrzeganie dyscypliny pracy,
- 6) przestrzeganie przepisów ppoż. i bhp.,
- 7) przestrzeganie tajemnicy służbowej.

Kierownicy komórek organizacyjnych przekładają wnioski do D. służby pracowniczej w terminie do 2 dnia każdego kolejnego miesiąca.

Każdy wniosek premiowy D. służby pracowniczej opiniuje w zakresie przestrzegania dyscypliny pracy przez pracowników wymienionych we wniosku i przedkłada go dyrektorowi bądź jego zastępcy do akceptacji w terminie do 5 dni każdego kolejnego miesiąca.

Wnioski rozpatruje i o wysokości wskaźnika procentowego premii indywidualnej decyduje dyrektor lub zastępca dyrektora. Wysokość wskaźnika procentowego premii indywidualnej dla kierowników komórek organizacyjnych i pracowników zatrudnionych na samodzielnych stanowiskach pracy ustala dyrektor lub zastępca dyrektora.

Nadto w myśl § 40 pracownik traci prawo do premii za dany miesiąc w przypadku:

- 1) niewłaściwego wywiązywania się z powierzonych obowiązków,

- 2) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 3) stawienia się w pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub spożywanie alkoholu w czasie pracy, bądź w miejscu pracy,
- 4) stawienie się w pracy po przyjęciu środka odurzającego (narkotyki lub inne o podobnym działaniu),
- 5) nieprzestrzegania przepisów bhp i ppoż,
- 6) dopuszczenia się rażącego naruszenia dyscypliny pracy,
- 7) naruszenia tajemnicy służbowej,
- 8) zagarnięcia mienia opery,
- 9) wyrządzenia szkody w mieniu opery z winy umyślnej.
- 10) otrzymania kary porządkowej,
- 11) rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika bez wypowiedzenia,

Jeżeli przewinienia o których mowa wyżej nastąpiły po naliczeniu premii lub po jej wypłacie za dany miesiąc, konsekwencje premiowe mają zastosowanie w następnym miesiącu.

Decyzję o pozbawieniu pracownika premii podejmuje dyrektor lub zastępca dyrektora - § 40 ust. 3 regulaminu.

Ponadto w myśl § 41 u strony pozwanej tworzy się roczny fundusz nagród w wysokości do 2% wynagrodzeń zasadniczych. Środki z w/w funduszu przeznaczone są na nagrody indywidualne dla pracowników Opery, którzy w sposób istotny przyczynili się do szczególnych osiągnięć i dokonań w zakresie działalności artystycznej, ekonomicznej, technicznej i organizacyjnej, a także obniżenia kosztów działalności instytucji, zwiększenia wpływów własnych z usług.

Zgodnie z § 42 wysokość nagrody indywidualnej ma charakter uznaniowy. Maksymalna wysokość jednorazowej nagrody indywidualnej w roku kalendarzowym nie może być wyższa od 5 maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego, określonych w tabeli miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych.

§ 43 Regulaminu regulował zasady nagradzania pracowników. Zgodnie z jego treścią, wnioski o przyznanie nagrody indywidualnej sporządzają kierownicy komórek organizacyjnych i przekładają je dyrektorowi. Wniosek o przyznanie nagrody musi zawierać pełne i wyczerpujące uzasadnienie, zawierające dokładny opis dokonania lub osiągnięcia zawodowego, artystycznego, rezultatu uzyskanego wniesionym wkładem pracy. Przyznanie nagrody indywidualnej należy do swobodnej decyzji dyrektora. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody indywidualnej zostaje złożony do akt osobowych pracownika.

**Dowód:** - Regulamin Wynagradzania pracowników Opery (...) z dnia 10.04.2008 r., k. 190 – 199.

Powódka była cenionym i często nagradzanym przez dyrektora E. M. (1) pracownikiem Opery (...). W trakcie zatrudnienia została odznaczona Medalem Brązowym za Długoletnią Służbę, Brązowym Krzyżem Zasługi oraz otrzymała Stypendium (...) Towarzystwa (...) oraz Dyplom Dyrektora Opery (...) za szczególny wkład w rozwój instytucji.

Ponadto przez cały okres zatrudnienia otrzymywała nagrody finansowe za sukcesy:

- w zakresie sprzedaży biletów w następujących wysokościach:

- 5.000,00 zł – 21.10.2008 r.,

- 2.000,00 zł – 26.06.2008 r.,
- 4.000,00 zł – 9.12.2011 r.,
- 2.871,00 zł brutto – 22.06.2012 r.,
- 2.000,00 zł – 3.06.2013 r.,
- 1.500,00 zł brutto – 29.04.2014 r.,
- 2.000,00 zł brutto – 30.03.2015 r.,
- 7.175,18 zł brutto – 24.06.2015 r.,

oraz z tytułu sprzedaży biletów (...) w wysokości :

- 1.187,50 zł – 04.06.2009 r.,
- 4.010,00 zł – 02.02.2012 r.

**Dowód:** - legitymacja z dnia 15.09.2010 r., 30.09.2015 r., k. 18 oraz w aktach osobowych powódki,

- pisma przyznające nagrody pieniężne, k. 19 – 28, 119-120, oraz w aktach osobowych powódki.

Od dnia 11 kwietnia 2016 r. opiekę nad stroną internetową Opery sprawował M. P. – główny specjalista ds. administracyjnych. Zgodnie z poleceniem dyrektora E. M. (2) P. miał za zadanie aktualizować stronę internetową Opery (...), natomiast do zadań działu powódki należało wyłącznie aktualizowanie strony internetowej pod względem repertuarów.

M. P. podlegał bezpośrednio dyrektorowi Opery (...).

Do zadań M. P. należała m.in. dbałość o wizerunek Opery prezentowany w mediach oraz ścisła współpraca w zakresie realizowanych zadań z D. (...) i (...) W., D. Koordynacji Pracy Artystycznej oraz innymi komórkami organizacyjnymi - pkt 7 i 10 zakresu jego obowiązków.

**Dowód:** - pismo dyrektora Opery (...) z dnia 11.04.2016 r., k. 76,

- zakres obowiązków M. P., k. 266-267,
- pismo z dnia 23.03.2016 r., k. 268,
- zeznania świadka K. B. (2), k. 367 – 370,
- zeznania świadka B. (...), k. 370-371,
- zeznania świadka R. S., k. 371- 373.

Sprzedaż biletów miała priorytetowe znaczenie dla funkcjonowania Opery, gdyż dotacje otrzymywane z Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...) oraz z Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego nie pokrywały w całości kosztów związanych z działalnością Opery.

Dotychczas wpływy ze sprzedaży biletów stanowiły 25-30% budżetu Opery. Dlatego dyrektor Opery (...) premiowała pracowników za sprzedaż biletów (...).

Generalnie, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, drugim składnikiem wynagrodzenia pracowników Opery, w tym i powódki, była premia. Po pierwsze ówczesna Dyrektorka Opery przyznawała pracownikom premię uznaniową, która

zazwyczaj wynosiła do 30% lub 25% ich miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto, a dla kierowników premia uznaniowa była przyznawana nawet do 50% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto.

Ponadto, odrębnie, za sprzedaż biletów (...) strona pozwana wypłacała pracownikom dodatkową premię, która zgodnie z zasadami obowiązującymi w Operze wyniosła: 0,25% wynagrodzenia zasadniczego za 1 sprzedany bilet (...).

Ogółem premia uznaniowa i premia za sprzedaż biletów (...), zgodnie z Regulaminem Wynagradzania, nie mogła przekroczyć 50 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto danego pracownika. Dlatego w przypadku, gdy łącznie premie osiągnięte przez pracownika w danym miesiącu przekroczyły 50% jego wynagrodzenia zasadniczego, w pozostałej części, tj. w wysokości ponad 50% zwiększano premię wypłacaną temu pracownikowi w następnym miesiącu – ewentualnie pozostałą część wypłacano mu jako nagrodę.

Dodatkowo powódka otrzymywała nagrody za zrealizowane super widowiska, za konkretne wydarzenia artystyczne, przy realizacji których brała udział, za wysoką sprzedaż biletów w danym sezonie artystycznym.

Premia i nagroda była przyznawana co miesiąc i wypłacana do 10 dnia każdego kolejnego miesiąca.

Decyzję o premiowaniu i nagradzaniu pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych podejmowała każdorazowo dyrektor Opery – wówczas E. M. (1), która samodzielnie decydowała o wysokości premii i nagrody dla tych pracowników. Następnie polecała głównemu księgowemu – K. Z. wypłatę świadczenia.

W 2015 r. limit wpływów ze sprzedaży biletów wstępu na spektakle wynosił 19.000 zł netto.

W sezonie 2015 r. wpływy ze sprzedaży biletów wynosiły 5.303,521 zł netto i przekroczyły zakładane cele sprzedażowe o 700 tys. zł netto.

Z tego tytułu powódka otrzymała nagrodę w wysokości 2.000,00 zł brutto za sprzedaż biletów na spektakle w roku 2015 r., co miało miejsce w dniu 29 stycznia 2016 r.

**Dowód:** - pismo z dnia 29.01.2016 r., w aktach osobowych powódki,

- zakres obowiązków głównego księgowego – K. Z.,

k. 389 – 392,

- wnioski premiowe za miesiąc lipiec 2016 r., k. 421,

- zeznania świadka K. B. (2), k. 367 – 370,

- zeznania świadka K. Z., k. 452-454,

- zeznania świadka E. M. (1), k. 472-474.

Za lipiec 2016 r. dyrektor E. M. (1) przyznała powódce premię uznaniową w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego powódki.

Ponadto w lipcu 2016 r. powódka sprzedała 234 bilety (...).

Z tego tytułu, zgodnie z zestawieniem sprzedaży biletów (...) w lipcu 2016r., powódce przysługiwała dodatkowa premia w wysokości 58,5 % wynagrodzenia zasadniczego powódki.

W tej sytuacji dyrektor E. M. (1) dodała do 30% przyznanej powódce premii uznaniowej za lipiec 2016r., 20% premii ze sprzedaży biletów (...) w tym miesiącu. Bowiernie nie można było wypłacić powódce premii większej aniżeli 50% jej wynagrodzenia zasadniczego. Na „wniosku premiowym za miesiąc lipiec 2016 roku” (k.420) dyrektor M. napisała na końcu: „zostało na następny m-c 38,5%” i dotyczyło to powódki.

Zatem zgodnie z zasadami obowiązującymi w Operze, z tytułu sprzedaży biletów (...) w lipcu 2016r. powódce zostało wypłacone 20% premii, natomiast pozostałe 38,5 % premii miało zostać wypłacone w miesiącu następnym - a to wobec limitu wynoszącego 50% wynagrodzenia zasadniczego powódki.

Premia za sprzedaż biletów (...) stanowiąca 38,5% wynagrodzenia zasadniczego powódki, czyli:  $38,5\% \times 5.400$  zł brutto, wynosi 2.079 zł brutto. Ta kwota nie została powódce wypłacona.

Za miesiąc lipiec 2016 r. powódka otrzymała:

- premię uznaniową w wysokości 30% w kwocie 1.234,29 zł brutto, tj. 850,21 zł netto, co miało miejsce w dniu 09 sierpnia 2016 r.

- premię z tytułu sprzedaży biletów (...) (20%) w wysokości 822,86 zł brutto, tj. 573,14 zł netto, co miało miejsce w dniu 11 sierpnia 2016 r.

Ponadto w okresie lipiec-wrzesień 2016 r. powódka tytułem dodatkowych gratyfikacji finansowych otrzymała:

- nagrodę w wysokości 750 zł za sprzedaż biletów „Hiszpańska noc z C. – Z. Show”, co miało miejsce w dniu 5.07.2016 r.

- premię uznaniową za sierpień 2016 r. w wysokości 883,64 zł brutto, stanowiącą 30% wynagrodzenia zasadniczego, co miało miejsce w dniu 09 września 2016 r.,

- premię uznaniową za wrzesień 2016 r. w wysokości 1620,00 zł brutto, stanowiącej 30% wynagrodzenia zasadniczego.

Powódka nie otrzymała przyznanej jej przez dyrektor M. premii z tytułu sprzedaży biletów (...) w lipcu 2016r. w pozostałej wysokości, tj. 38,5 %.

**Dowód:** - listy płac za 2016 r., k. 186, 188,

- potwierdzenia wykonania przelewów, k. 187, 189,

- pismo z dnia 5.07.2016 r., w aktach osobowych powódki,

- wiadomość mailowa z dnia 20.07.2016 r. wraz z załącznikiem, k. 121 -123,

- zestawienie sprzedaży biletów (...) za lipiec 2016 r., k. 124, 422,

- wnioski premiowe dla kierowników za miesiąc lipiec 2016 r., k. 420,

- zestawienia przyznanej premii od stycznia do sierpnia 2016 r., k. 423,

- zestawienie przyznanych premii, k. 427,

- wnioski premiowe za miesiąc sierpień 2016 r., k. 466,

- lista płac za sierpień 2016 r., k. 467,

- wyliczenie strony pozwanej, k. 530,

- zeznania świadka K. Z., k. 452-454,

- zeznania świadka E. M. (1), k. 472-474.

W dniu 31 sierpnia 2016 r., tj. w przeddzień zmiany osobowej na stanowisku dyrektora Opery, ówczesna dyrektor E. M. (1) była obecna w pracy, pomimo że dużo wcześniej składała wniosek o urlop wypoczynkowy na ten dzień. Z uwagi

jednak na konieczność zakończenia wielu pilnych spraw przed objęciem stanowiska przez nowego dyrektora, dyrektor M. była w tym dniu w pracy i wychodziła z pracy wraz z nowym dyrektorem M. N. (1) około godziny 17.

Wówczas dyrektor E. M. (1) m.in. przedstawiła powódkę nowemu pracownikowi - E. F., która wraz z dyrektorem N.-N. miała rozpocząć pracę w Operze (...) od września 2016r. E. F. objęła wówczas stanowisko kierownika Sekcji Marketingu.

Powódka została przedstawiona przez E. M. (1) jako osoba, która z uwagi na swoją wiedzę i wieloletnie doświadczenie jest cennym pracownikiem Opery, dotychczas pełniła funkcje zarządcze i może pomóc E. F..

**Dowód:** - zeznania świadka E. F., k. 450 – 452,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej dyrektora M. N. (1), k. 617v - 618v.

W dniu 31 sierpnia 2016 r. powódka złożyła dyrektorowi E. M. (1) wniosek o przyznanie jej nagrody sezonowej w związku z wypracowaniem kwoty wpływów ze sprzedaży biletów w sezonie artystycznym 2015/2016, która przekroczyła o blisko 700 tys. zł zakładany plan sprzedaży.

Tego samego dnia, tj. w dniu 31 sierpnia 2016 r. dyrektor Opery (...) umieściła na wniosku powódki adnotację „wnioskuję o nagrodę 5.000 zł”, następnie przekazując w/w wniosek do realizacji głównemu księgowemu – K. Z..

Następnie na tymże wniosku główny księgowy umieścił adnotację, aby wstrzymać się z nagrodą za sprzedaż do zakończenia 2016 roku.

Wniosek z adnotacją księgowego nie trafił już ponownie do dyrektor E. M. (1), która była przekonana, że przekazała swój wniosek do realizacji przez księgowość i że nagroda została powódce wypłacona.

Dyrektor E. M. (1) nigdy nie pisała na wnioskach o nagrodę dla pracowników, które kierowała do głównego księgowego, słów: „polecam wypłacić”. Nigdy nie wydawała takich poleceń księgowemu, lecz pisała „wnioskuję o nagrodę” i na podstawie takich wniosków księgowy wypłacał pracownikom nagrody.

Główny księgowy nie miał kompetencji do kwestionowania decyzji dyrektor M. i w ślad za poleceniem dyrektor E. M. (1) powinien był wypłacić powódce wskazaną nagrodę.

Dyrektor E. M. (1) przyznała powódce tę nagrodę chcąc docenić szczególne osiągnięcia powódki w sezonie artystycznym 2015/2016, a zwłaszcza fakt, że powódka doprowadziła do wyjazdu zespołu Opery (...) na tournée po Estonii w lipcu 2016r., po uprzednio trwających 3-letnich negocjacjach powódki w tym przedmiocie.

Nagroda ta nie została powódce przez stronę pozwaną wypłacona.

**Dowód:** - wniosek powódki o przyznanie nagrody z dnia 31.08.2016 r., k. 465,

- zeznania świadka K. Z., k. 452-454,

- zeznania świadka E. M. (1), k. 472-474.

Z dniem 1 września 2016 r. stanowisko dyrektora Opery (...) objął M. N. (1).

### **bezsporne**

Wraz ze zmianą osobową na stanowisku dyrektora Opery, na stanowisku kierownika Sekcji Marketingu z dniem 01 września 2016 r. została zatrudniona E. F..



Z dniem 06 września 2016 r. E. F. została upoważniona przez dyrektora do działania w zakresie wizerunku i komunikacji Opery (...), w tym w szczególności do:

- koordynacji działań związanych z budowaniem wizerunku Opery (...) oraz strategii brandingowej Opery (...) m.in. poprzez przygotowywanie i wdrażanie spójnego Systemu Identyfikacji Wizualnej Opery, zasad i sposobów wykorzystywania logotypu Opery (...) poprzez stworzenie księgi znaku,
- nadzorowania prac związanych ze zmianą i relaunchem strony internetowej.

Do głównych zadań E. F. należało stworzenie nowego logotypu Opery (...).

**Dowód:** - pełnomocnictwo nr (...) z dnia 06.09.2016 r., k. 261 - 262,

- zeznania świadka K. B. (2), k. 367 – 370,
- zeznania świadka B. (...), k. 370-371,
- zeznania świadka E. F., k. 450 – 452
- zeznania świadka K. Z., k. 452-454,
- przesłuchanie powódki, k. 616- 617v.

Z chwilą objęcia stanowiska, nowy dyrektor Opery powierzył działowi powódki dodatkowe obowiązki w postaci poprawiania i aktualizowania strony internetowej Opery (...) oraz wyszukiwanie błędów i nieścisłości na temat Opery w całym Internecie i ich usunięcie.

Nowy dyrektor spodziewał się, że podczas wyszukiwania tych nieścisłości zostanie usunięte nazwisko byłej dyrektor Opery (...) z logotypu Opery.

Dyrektor N.-N. nie wyznaczył powódce żadnego terminu na wykonanie tej pracy.

W dniu 01 września 2016 r. B. (...) skierowała do innego pracownika działu powódki, K. B. (2), wiadomość mailową, w której przesyłała nowe logo Opery, które nie zawierało nazwiska poprzedniego dyrektora.

W/w logo niezwłocznie zostało umieszczone na stronie głównej Opery (...).

W kwestii zmiany logotypu nie pojawiło się żadne oficjalne zarządzenie nowego dyrektora.

Z uwagi na problemy kadrowe, powódka wskazała dyrektorowi, że realizacją w/w zadania zajmie się głównie jej pracownik K. B. (2) – specjalistka ds. wydawnictw.

Z uwagi na pracochłonność zadania, w proces zmian na stronach internetowych zaangażowani byli jednak wszyscy pracownicy działu powódki, tj. powódka, K. B. (2) i B. (...).

Pracownicy działu powódki, w tym powódka, nie mogli samodzielnie dokonywać aktualizacji na stronach internetowych, gdyż nie posiadali kluczy do aktualizowania strony – działania takie mogli podjąć wyłącznie informatycy.

Z uwagi na to, pracownicy zobowiązani byli samodzielnie wyszukiwać błędy i następnie polecać ich usunięcie informatykom, którzy wprowadzali zmiany na stronach internetowych.

Zadanie zlecone przez dyrektora w zakresie aktualizowania strony internetowej było bardzo pracochłonne, gdyż podstron, zakładek i przekierowań do strony głównej Opery (...) był około 1200 i również one wymagały aktualizacji.

Z uwagi na dużą pracochłonność w/w zadania, K. B. (2) zgłaszała powódce, iż nie jest w stanie realizować innych powierzonych jej obowiązków.

Pracownicy działu wykonali kilkaset zmian i poprawek na stronie Opery (...) wysyłając do informatyków około 50 powiadomień ticketowych o konieczności wprowadzenia zmian.

Pracownicy działu nie zdawali sobie sprawy, że zmiany logo Opery wymaga również zakładka dotycząca rezerwacji biletów on-line. Powyższe wiązało się z tym, że logo Opery pojawiało się dopiero na wydrukowanych biletach - po przejściu całego procesu zakupu biletów on-line, natomiast pracownicy nie dokonywali zakupu biletów on-line i nie drukowali biletów - a dokładniej - potwierdzenia rezerwacji biletu on-line. Widz, aby odebrać bilet w kasie Opery, zarezerwowany uprzednio on-line, nie musiał pokazywać pracownikowi kasy wydruku potwierdzenia swojej rezerwacji on-line, tylko wystarczyło podać numer tej rezerwacji i swoje nazwisko.

Z uwagi na to, logo Opery nie zostało zmienione w Internecie na potwierdzeniach rezerwacji biletu on-line.

W dniu 20 września 2016 r. dyrektor polecił powódce dokonanie konkretnych zmian na stronie internetowej Opery (...) m.in. w zakresie godziny otwarcia kasy biletowej w niedzielę, w godz. 11:00 – 18:00.

W wiadomości mailowej z dnia 21 września 2016 r. powódka poinformowała dyrektora o tym, że dokonała powyższych zmian.

Dział powódki dokonał zmian w zakresie godzin otwarcia kasy biletowej w niedzielę na stronie głównej Opery (...) oraz na drukach - ulotkach informacyjnych z repertuarem, pomijając zmiany godzin na wydrukach rezerwacji biletu on – line – z tych samych przyczyn, z jakich pominął usunięcie nazwiska dyrektor E. M. (1) z logo Opery na tej rezerwacji.

Powyższe ponownie wiązało się z faktem, że pracownicy działu nie przeszli procesu zakupu biletów on-line, natomiast w/w informacja o godzinach otwarcia kas biletowych, pojawiała się dopiero po dokonaniu transakcji.

W październiku 2016 r. dyrektor Opery od swojej znajomej, która rezerwowała bilet on-line, powziął wiedzę, że na wydrukowanej rezerwacji on – line o nr (...) z dnia 08 września 2016 r. w logo Opery (...) pojawiło się nazwisko poprzedniej dyrektor Opery – (...).

Z uwagi na to pracownik E. F. polecił głównemu specjalście ds. informatyki - R. S. zabezpieczenie w/w rezerwacji i zmianę logotypu w procesie zakupu biletów on-line.

**Dowód:-** korespondencja mailowa powódki z dyrektorem z dnia 20 i 21.09.2016 r., k. 67 – 72,

- zmiany w zakresie numerów telefonów, k. 73 – 75,

- zgłoszenia w systemie ticketowym, k. 77 – 88,

- rezerwacji on – line o nr (...) z dnia 08.09.2016 r., k. 167 - 168,

- faktura VAT nr (...) z dnia 09.09.2016 r., k. 169,

- zeznania świadka K. B. (2), k. 367 – 370,

- zeznania świadka B. (...), k. 370-371,

- zeznania świadka R. S., k. 371- 373,

- zeznania świadka E. F., k. 450 – 452,

- przesłuchanie powódki, k. 616- 617v,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej dyrektora M. N. (1), k. 617v - 618v.

W chwili powierzenia dodatkowego zadania w postaci poprawiania i aktualizowania strony internetowej Opery (...) i danych Opery w całym Internecie, dział powódki miał problemy kadrowe.

Od czerwca 2016 r. w dziale bezpośredniego kontaktu z klientem, z czterech dostępnych etatów, obsadzone były tylko dwa etaty, co wiązało się z odejściem dwóch pracowników na emeryturę i urlop macierzyński.

Nadto jedna z pracownic, która w dalszym ciągu była zatrudniona w dziale bezpośredniego kontaktu miała problemy zdrowotne, wobec czego często przebywała na zwolnieniach lekarskich.

Z uwagi na to, powódka wystąpiła do dyrektora z prośbą o obsadzenie wolnych stanowisk.

Dyrektor wyraził zgodę i polecił powódce przeprowadzenie rekrutacji.

W wyniku rekrutacji powódka wyłoniła dwóch kandydatów do zatrudnienia.

Wobec tego, powódka zwróciła się do dyrektora z prośbą o wyrażenie zgody na zatrudnienie dwóch nowych pracowników w jej dziale.

Dyrektor zwlekał z podjęciem decyzji w sprawie zatrudnienia nowych osób, wobec tego, w dniu 7 października 2016 r. powódka ponowiła prośbę o wyrażenie zgody na zatrudnienie dwóch osób do jej działu, wskazując m.in., że w tak okrojonej obsadzie zagrożona jest realizacja najważniejszego celu – pozyskiwania nowych widzów, nawiązywania kontaktów i współpracy z firmami i instytucjami, które pozwolą zabezpieczyć jak najwyższą frekwencję na spektaklach Opery (...). Dodatkowo powódka podkreśliła, że w związku z blokowym układem spektakli oraz powierzeniem jej działowi dodatkowych obowiązków w postaci poprawiania i aktualizowania strony internetowej Opery (...), realizacja zadań w postaci aktywnej sprzedaży biletów i docierania do nowych widzów przy tak okrojonym składzie osobowym jest bardzo utrudniona.

Do momentu rozwiązania umowy o pracę z powódką, dyrektor nie zatrudnił wyłonionych w procesie rekrutacji osób.

Dopiero po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką dyrektor zatrudnił nowych pracowników.

**Dowód:** - wiadomość mailowa z dnia 27.09.2016 r., k. 33,

- wiadomość mailowa z dnia 07.10.2016 r., k. 35,

- pismo powódki z dnia 07.10.2016 r., k. 36,

- wiadomość mailowa z dnia 11.10.2016 r., k. 37,

- korespondencja mailowa powódki z K. Ż. w sprawie jego zatrudnienia, k. 62 – 66,

- zeznania świadka B. (...), k. 370-371.

Ponadto w momencie powierzenia dodatkowego zadania działowi powódki, dyrektor M. N. (1) podniósł średni limit wpływów ze sprzedaży biletów wstępu na spektakle z kwoty 19.000,00 zł netto do kwoty 20.000,00 zł netto za spektakl, bez względu na rodzaj spektaklu.

O tym fakcie, w dniu 16 września 2016 r. poinformował powódkę główny księgowy – K. Z..

Jednocześnie wraz ze zwiększeniem limitów wpływów ze sprzedaży biletów wstępu na spektakle, dyrektor M. N. (1) zmienił politykę w zakresie cen biletów. Dyrektor Opery odmawiał wyrażenia zgody na obniżenie cen biletów dla grup odbiorców (szkół, seniorów czy firm), którzy zgodnie z ówczesną polityką Opery takie zniżki otrzymywali.

Powyższe powodowało niezadowolenie wśród rzeszy odbiorców biletów, którzy w związku ze zmianą polityki cenowej zaczęli się zwracać do działu powódk, z prośbą o obniżenie cen biletów.

W związku z licznymi prośbami o obniżenie cen biletów, powódka zwracała się do dyrektora, aby zachować politykę sprzedaży cen biletów dotychczas obowiązującą w Operze.

W odpowiedzi na to, dyrektor wskazał, że powódka ma prowadzić sprzedaż biletów zgodnie z cennikiem Opery (...), w tym z możliwymi, ustalonymi już upustami.

Zwiększenie średnich limitów wpływów ze sprzedaży biletów wstępu na

spektakle wraz z jednoczesnym zwiększeniem cen biletów generowało dodatkową pracę dla pracowników działu powódki.

**Dowód:** - pisma szkół oraz innych podmiotów w sprawie obniżenia cen biletów z dnia 07.10.2016r., 14.09.2016 r., 13.09.2016 r., 13.09.2016 r., 22.09.2016 r. 12.09.2016 r., 22.09.2016 r., 23.09.2016 r., 27.09.2016 r., k. 38 – 46,

- wiadomości mailowe powódki z dnia 28.09.2016 r. 30.09.2016 r. wraz załącznikami, k. 48 - 57,

- odpowiedź dyrektora z dnia 29.09.2016 r., k. 58,

- wiadomość mailowa z dnia 16.09.2016 r., k. 32,

- zeznania świadka K. B. (2), k. 367 – 370,

- zeznania świadka B. (...), k. 370-371,

- zeznania świadka E. F., k. 450 – 452,

- zeznania świadka K. Z., k. 452-454.

W 2010 r. dyrektor E. M. (1) umożliwiła pracownikom Opery udział w postępowaniu przetargowym w sprawie pozyskiwania sponsorów dla Opery. Z tego tytułu pracownicy otrzymywali 20-procentową prowizję od kwoty pozyskanej od sponsora.

Celem pozyskiwania sponsorów powódka założyła działalność gospodarczą pod firmą (...). Pozyskiwanie sponsorów nie było w zakresie obowiązków pracowniczych powódki.

W 2015 r. pojawiły się artykuły prasowe wyrażające niepocholebne opinie na temat umożliwienia pracownikom Opery udziału w postępowaniach przetargowych i otrzymywania prowizji z tytułu pozyskania sponsora dla Opery.

Z uwagi na to, od 2015 r. Opera podlegała ścisłej kontroli Urzędu Marszałkowskiego. Urząd Marszałkowski nie stwierdził żadnych nieprawidłowości w tym zakresie.

W dniu 07 października 2016 r. powódka w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej pod firmą (...), przedłożyła nowemu dyrektorowi Opery fakturę VAT nr (...) z dnia 07 października 2016 r. dotyczącą umowy sponsoringowej opiewającą na kwotę 61.500 zł.

W/w kwota stanowiła należność za usługi aktywizacji sponsora, zrealizowane przez powódkę na mocy umowy aktywizacyjnej nr 01/ZP/PN/07/15.

Strona pozwana odesłała w/w fakturę.

Wobec tego, powódka w piśmie z dnia 14 października 2016 r. wskazała, że brak jest jakichkolwiek podstaw do zwrotu w/w faktury. Uzasadniając swoje stanowisko powódka podała, że zgodnie z treścią umowy z dnia 01 kwietnia 2016 r.

nr 01/ZP/PN/07/15 w sprawie zamówienia publicznego na wykonanie usługi aktywizacji, doprowadziła do zawarcia umowy ze sponsorem, który to dokonał wpłaty należności wynikających z zawartej umowy. W konsekwencji tego zaszły przesłanki formalne i prawne do naliczenia wynagrodzenia, jak również żądania jego zapłaty.

W odpowiedzi z dnia 19 października 2016 r. strona pozwana w dalszym ciągu kwestionowała zasadność zapłaty za sporną fakturę.

Nowy dyrektor prezentuje nieprzychylnie stanowisko odnośnie pozyskiwania sponsorów przez pracowników za dodatkowym wynagrodzeniem.

Postępowanie przygotowawcze w sprawie udziału pracowników w postępowaniu przetargowym w sprawie pozyskiwania sponsorów dla Opery, prawomocnie umorzono.

Pismem z dnia 14 listopada 2016 r. powódka wezwała stronę pozwaną do zapłaty kwoty 61.500 zł wraz z odsetkami ustawowymi za zwłokę w związku z brakiem uregulowania należności za fakturę VAT nr (...) z dnia 07 października 2016 r. Strony pozostają w sporze sądowym w Sądzie Cywilnym odnośnie zapłaty tej kwoty.

**Dowód:** - artykuły prasowe, k. 170, 172,

- pismo powódki z dnia 07.10.2016 r., k. 175,
- pismo powódki z dnia 14.10.2016 r., k. 176,
- pismo strony pozwanej z dnia 19.10.2016 r., k. 177 – 178,
- wystąpienia pokontrolne z dnia 12.11.2015 r., k. 181 -185,
- dokumentacja z postępowania o udzielenie zamówienia z dnia 01.04.2015 r. k. 336-343,
- opinie prawne z dnia 07.09.2015 r., k. 413 - 419,
- opinie prawne w sprawie zamówienia z dnia 01.12.2016 r., k. 344 – 359,
- zawiadomienie o wykonaniu zaleceń pokontrolnych z 03.12.2015 r., k. 384,
- wezwanie do zapłaty, k. 179 – 180;
- zeznania świadka E. F., k. 450 – 452
- zeznania świadka K. Z., k. 452-454,
- zeznania świadka E. M. (1), k. 472-474,
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej dyrektora M. N. (1), k. 617v - 618v.

Pismem z dnia 19 października 2016 r., doręczonym powódce tego samego dnia, strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 stycznia 2017 r.

Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę strona pozwana wskazała: utratę zaufania co do rzetelności i wiarygodności w realizowaniu nałożonych obowiązków, a w szczególności poprzez nienależytą dbałość w aktualizowaniu informacji dotyczących działalności Opery (...), polegających na podawaniu nieprawdziwych i nieaktualnych danych w zakresie pracy kas biletowych oraz zamieszczeniu nieaktualnej informacji dotyczącej osoby pełniącej funkcję dyrektora Opery (...), a w szczególności dotyczy to rezerwacji biletów on-line co w konsekwencji ma negatywny wpływ na wizerunek Opery (...).

W treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powódka została pouczona o prawie do wniesienia odwołania do Sądu Pracy we W., w terminie 7 dni od dnia doręczenia niniejszego pisma.

Oświadczenie o wypowiedzeniu zostało wręczone powódce przez dyrektora w obecności pracownika K. B. (1) – zastępcy dyrektora. Wręczając wypowiedzenie dyrektor oświadczył powódce, że utracił do niej zaufanie i zaproponował powódce możliwość rozwiązania umowy za porozumieniem stron, w przeciwnym bowiem razie umowa o pracę zostanie przez niego rozwiązana za wypowiedzeniem.

Powódka nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

**Dowód:** - pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 19.10.2016 r., k. 30,

- zeznania świadka K. B. (1), k. 474-475,

- przesłuchanie powódki, k. 616- 617v,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej dyrektora M. N. (1), k. 617v - 618v.

W okresie wypowiedzenia powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym, a następnie została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

**Dowód:** - pismo z dnia 20.10.2016 r., k. 264,

- przesłuchanie powódki, k. 616- 617v.

Po wręczeniu powódce wypowiedzenia umowy o pracę, dyrektor Opery pisemnie upoważnił E. F. do sprawowania nadzoru nad bieżącym realizowaniem zadań D. (...) i (...) W..

Od 1 kwietnia 2017 r. nowym kierownikiem D. (...) i (...) W. została G. D., która została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony, która miała obowiązywać do dnia 31 grudnia 2017 r. Następnie na życzenie G. D. umowa o pracę została zastąpiona umową cywilnoprawną, a to z uwagi na zajęcia egzekucyjne tego pracownika.

Od 01 grudnia 2017 r. nowym kierownikiem D. (...) i (...) W. jest dotychczasowy pracownik tego działu K. B. (2), zatrudniona na podstawie umowy o pracę, początkowo na stanowisku p.o. kierownika D. (...) i (...) W. (od 01.12.2017r. do końca maja 2018r.), a obecnie (od czerwca 2018r.) świadczy pracę na stanowisku kierownika D. (...) i (...) W..

W dziale powódki zatrudniono 3 nowych pracowników, w tym: A. T. (1) jako kierownika literackiego i J. W. (1) jako głównego specjalistę ds. widowni. Strona pozwana inaczej rozdysponowała obowiązki dotychczas sprawowane przez powódkę, modyfikując dotychczasowy zakres obowiązków powódki i powierzając nowo zatrudnionym pracownikom część obowiązków, które dotychczas wykonywał kierownik D. (...) i (...) W..

Jednakże stanowisko kierownika D. (...) i (...) W. nadal funkcjonuje w strukturze organizacyjnej strony pozwanej i nie zostało ono zlikwidowane.

**Dowód:** - pismo z dnia 20.10.2016 r., k. 263,

- wydruk ze strony internetowej, k. 489,

- wydruk ze strony internetowej z dnia 4.06.2018 r., k. 554-561,

- pismo z dnia 29.11.2017 r. o powierzeniu K. B. (2) obowiązków p.o. kierownika D. (...) i (...) W., k. 577,

- umowa o pracę na czas określony z dnia 31.03.2017 r. G. D., k. 578,

- schemat organizacyjny Opery, k. 579 - 580,

- wykaz stanowisk pracy w D. (...) i (...) W. z dnia 01.06.2018 r., k. 609,
- zeznania świadka B. (...), k. 370-371,
- zeznania świadka E. F., k. 450 – 452
- zeznania świadka K. Z., k. 452-454,
- zeznania świadka J. W. (1), k. 615v-616,
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej dyrektora M. N. (1), k. 617v - 618v.

Formalnie nowy logotyp Opery (...) powstał w czerwcu 2017 r. W powstawanie logotypu zaangażowana była E. F. i firma zewnętrzna.

**Dowód:** – zeznania świadka K. B. (2), k. 367-370;

- zeznania świadka E. F., k. 450 – 452.

Obecnie na stronach internetowych w dalszym ciągu pojawiają się informacje, że dyrektorem Opery jest E. M. (1) oraz widnieje logo Opery z nazwiskiem E. M. (1). Takie informacje widniały w niezmienionej postaci do dnia 05 maja 2018 r.,

Żaden z pracowników Opery nie poniósł za to konsekwencji. E. F. odpowiedzialna za utworzenie nowego logotypu Opery i nadzorująca dział powódki po wręczeniu powódce wypowiedzenia, nie została zwolniona z pracy przez dyrektora N.-N. z tego powodu, że nadal można znaleźć w Internecie nazwisko poprzedniego dyrektora E. M. (1) w logo Opery (...). E. F. od 1 lutego 2017r. jest zastępcą nowego dyrektora Opery.

**Dowód:** - wydruki ze stron internetowych z dnia 05.05.2018 r., k. 506 -510, 518-519,

- zeznania świadka B. (...), k. 370-373,
- przesłuchanie powódki, k. 616- 617v,
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej dyrektora M. N. (1), k. 617v - 618v.

Uchwała o powołaniu M. N. (1) na stanowisko dyrektora Opery została zaskarżona do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego.

Wyrokiem z dnia 30 stycznia 2018 r., Wojewódzki Sąd Administracyjny, w sprawie o sygn. akt IV SA/Wr 504/16 nie stwierdził nieważności uchwały, a jej niezgodność z prawem.

Z dniem 20 kwietnia 2018r. M. N. (1) ponownie został powołany przez Marszałka Województwa (...) na stanowisko dyrektora Opery (...), do dnia 31.08.2021r.

W związku z powyższym, w wykonaniu zobowiązania tut. Sądu, za pismem procesowym z dnia 18.05.2018r. strona pozwana ponownie przedłożyła pełnomocnictwo procesowe udzielone dotychczasowemu pełnomocnikowi procesowemu Opery, radcy prawnemu L. B., do reprezentowania Opery w niniejszym postępowaniu oraz pisemne potwierdzenie wszelkich czynności procesowych podjętych przez tego pełnomocnika w tym procesie (k.543-545).

**Dowód:** - wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego z dnia 30.01.2018 r., k. 581 – 604;

- powołanie z 20.04.2018r.: k.529;
- pełnomocnictwo i potwierdzenie czynności procesowych pełnomocnika: k.544-545.

### ***Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego Sąd zważył, co następuje:***

Powództwo podlegało uwzględnieniu w zakresie roszczeń powódki o: zasądzenie odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, o nagrodę i premię za sprzedaż biletów (...) w lipcu 2016r. Natomiast powództwo w zakresie roszczenia powódki o odprawę podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

Powódka A. L. po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa domagała się zasądzenia od strony pozwanej: odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości trzykrotności wynagrodzenia za pracę wynikającego z zaświadczenia o zarobkach wystawionego przez stronę pozwaną (tak powódka sprecyzowała w trakcie swego przesłuchania k.616 odwrót), a nadto zasądzenia kwoty 5.000,00 zł netto tytułem przyznanej nagrody za sezon (...) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty, zasądzenia kwoty 2.079,00 zł brutto tytułem należnej premii za sprzedaż biletów (...) w lipcu 2016r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, liczonymi od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty oraz kwoty 27.810,00 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie tytułem odprawy pieniężnej.

Strona pozwana Opera (...) wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Dokonując ustaleń stanu faktycznego niniejszej sprawy Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, a mianowicie zwłaszcza na: zarządzeniu nr (...) dyrektora Opery (...) z dnia 23.01.2009 r. wraz z Regulaminem Organizacyjnym, Statucie Opery (...), umowie o pracę na czas określony z dnia 28.04.2006r., umowie o pracę na czas nieokreślony z dnia 30.11.2006 r., zakresie obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności powódki, Regulaminie Wynagradzania pracowników Opery (...) z dnia 10.04.2008 r., pismach przyznających nagrody pieniężne powódce, zakresie obowiązków M. P., wnioskach premiowych za miesiąc lipiec 2016r., listach płac za 2016 r., potwierdzeniach wykonania przelewów, zestawieniu sprzedaży biletów (...) za lipiec 2016 r., zestawieniu przyznanej premii od stycznia do sierpnia 2016 r., wniosku powódki o przyznanie nagrody z dnia 31.08.2016 r., korespondencji mailowej powódki z dyrektorem z dnia 20 i 21.09.2016 r., rezerwacji on – line o nr (...) z dnia 08.09.2016 r., pismach szkół oraz innych podmiotów w sprawie obniżenia cen biletów, piśmie z dnia 29.11.2017 r. o powierzeniu K. B. (2) obowiązków p.o. kierownika D. (...) i (...) W., umowie o pracę na czas określony z dnia 31.03.2017 r. G. D., schemacie organizacyjnym Opery, wykazie stanowisk pracy w D. (...) i (...) W. z dnia 01.06.2018 r., wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego z dnia 30.01.2018 r., albowiem w toku procesu żadna ze stron nie kwestionowała ich prawdziwości i autentyczności.

Nadto kluczowe dla ustalenia stanu faktycznej niniejszej sprawy okazały się dowody osobowe z zeznań świadków, tj.: K. B. (2), B. (...), R. S., E. F., K. Z., E. M. (1), K. B. (1) oraz J. W. (1), dzięki którym możliwe było odtworzenie najistotniejszych w sprawie faktów.

W tym miejscu podkreślić należy, iż w/w świadkowie w trakcie składania zeznań, spójnie, jednoznacznie i konsekwentnie podnosili na szereg istotnych okoliczności w sprawie, w tym na pracochłonność wykonania polecenia dyrektora w przedmiocie poprawiania i aktualizowania strony internetowej Opery (...) poprzez wyszukiwanie błędów i ich poprawę oraz wyszukiwanie nieprawidłowych informacji o nazwisku dyrektora Opery w całym Internecie i na brak wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do innych pracowników Opery za to, że w dalszym ciągu na stronach internetowych pojawiają się informacje, że dyrektorem Opery jest E. M. (1) oraz widnieje logo Opery w niezmienionej postaci, tj. z nazwiskiem E. M. (1). Ponadto świadkowie jednomyślnie wskazywali na zasady premiowania pracowników strony pozwanej oraz, że stanowisko powódki nie uległo likwidacji.

Sąd uznał także za wiarygodny dowód w sprawie zeznania powódki A. L., za wyjątkiem twierdzeń powódki o zlikwidowaniu jej stanowiska pracy, co nie miało jednak miejsca. W pozostałym zakresie zeznania złożone przez powódkę korespondowały z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie; były one spójne, logiczne i rzeczowe, a przez to stanowiące w pełni wiarygodny dowód w sprawie.

Sąd oparł się również na zeznaniach przesłuchanego w charakterze strony pozwanej dyrektora Opery – (...) – N., odmawiając im wiary jedynie w zakresie, w jakim dyrektor wskazywał, że podczas wręczania powódce wypowiedzenia



umowy o pracę poinformował ją o tym, że przyczynę rozwiązania umowy stanowi również działalność powódki w zakresie sponsoringu, w tym wystawiona przez powódkę w październiku 2016r. na rzecz strony pozwanej faktura VAT. Bowiem świadek K. B. (1) – ówczesny zastępca dyrektora N. – N., obecny przy wręczeniu powódce wypowiedzenia umowy o pracę nie potwierdził powyższej okoliczności, podając, że dyrektor powiedział jedynie powódce, że utracił zaufanie do niej i zaproponował jej rozwiązanie umowy za porozumieniem stron albo za wypowiedzeniem.

Istotne dla oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę było natomiast zeznanie dyrektora, że nie wskazał powódce terminu, w jakim miała ona wykonać zadanie poprawiania i aktualizowania strony internetowej Opery (...) oraz wyszukiwania błędów i nieścisłości na temat Opery w całym Internecie i ich usuwania. Dyrektor polecił powódce wykonanie tych czynności na początku września 2016r., a już 19 października 2016r. wręczył jej wypowiedzenie umowy o pracę, podczas gdy była to praca niezwykle czasochłonna.

Co więcej, dyrektor potwierdził również okoliczność, że w późniejszym czasie już żaden z pracowników nie podniósł konsekwencji za to, że w dalszym ciągu na stronach internetowych pojawiają się informacje, że dyrektorem Opery jest E. M. (1) oraz widnieje logo Opery w niezmienionej postaci, tj. z nazwiskiem E. M. (1). Pomimo, że po wręczeniu powódce wypowiedzenia, dział powódki nadzorowała E. F., dyrektor nie rozwiązał z nią umowy o pracę z tego powodu, że nadal dział ten nie usunął wszystkich nieścisłości z Internetu.

Sąd pominął dowód z zeznań świadków: A. T. (1) – byłego kierownika literackiego w Operze, E. H. – byłej radcy prawnej w Operze i (...) – D., która zajęła w 2017r. stanowisko pracy powódki, uznając, że wnioski dowodowe powódki w tym zakresie zmierzają do zbędnej zwłoki w postępowaniu, gdyż wszelkie okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia zostały już wyjaśnione na podstawie dotychczas zgromadzonego materiału dowodowego. W ocenie Sądu przesłuchiwanie A. T. (1) było zbędne z uwagi na to, że dyrektor Opery (...) potwierdził okoliczność, iż po zwolnieniu powódki w dziale powódki zatrudniono 3 nowych pracowników, w tym: A. T. (1) jako kierownika literackiego i J. W. (1) jako głównego specjalistę ds. widowni. Strona pozwana inaczej rozdysonowała obowiązki dotychczas sprawowane przez powódkę, modyfikując dotychczasowy zakres obowiązków powódki i powierzając nowo zatrudnionym pracownikom część obowiązków, które dotychczas wykonywał kierownik D. (...) i (...) W..

Jednakże stanowisko kierownika D. (...) i (...) W. nadal funkcjonuje w strukturze organizacyjnej strony pozwanej i nie zostało ono zlikwidowane – a ten fakt potwierdzili absolutnie wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie, wskazując, iż po tym jak zwolniono powódkę, najpierw przez pewien czas dział powódki nadzorowała E. F., a następnie kierownikiem tego działu została G. D.. Dowodem na to jest dokument – pisemna umowa o pracę zawarta z G. D. (k.578).

Z kolei przesłuchiwanie byłego radcy prawnego Opery (...), której także w ostatnim dniu urzędowania dyrektor M. przyznała nagrodę i nagrodę tę Opera jej wypłaciła, Sąd uznał za zbędne, gdyż wystarczającym w sprawie były zeznania świadka E. M. (1), która wyraźnie zeznała, że przyznała powódce nagrodę za sezon artystyczny 2015/2016r. i oczekiwała, że nagroda ta zostanie powódce wypłacona przez księgowość Opery.

Ponadto zgodnie z wnioskiem strony pozwanej, Sąd pominął dowód z ponownego przesłuchania w charakterze świadka głównego księgowego K. Z..

Przechodząc do meritum sprawy, wskazać należy, iż z oświadczenia pozwanego pracodawcy wynika, że umowa o pracę na czas nieokreślony, została rozwiązana z powódką w dniu 19 października 2016 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

W związku z powyższym podstawę prawną roszczenia powódki o odszkodowanie stanowi treść przepisu art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym: „W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd Pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu”.

Zgodnie z ugruntowanymi zasadami wynikającymi bezpośrednio z kodeksu pracy, wypowiedzenie umowy o pracę spełniać musi szereg wymogów formalnych w tym głównie dotyczących jego treści. Jak wynika z treści art. 30 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie.

Niewykonanie tego obowiązku stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (wyr. SN z 19.05.1997 r., I PKN 173/97, OSN 1998/8/243; por. też wyr. z 15.04.1999 r., I PKN 9/99, OSN 2000/12/464).

Przyczyna wypowiedzenia powinna być przy tym rzeczywista i konkretna. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 641/99) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Nadto wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony może nastąpić tylko z uzasadnionych powodów, które stanowią przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia. W tym miejscu warto podkreślić, że kodeks pracy nie zawiera enumeratywnie wymienionych przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, jak również nie określa, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. W związku z powyższym zasadność wypowiedzenia Sąd bada stosując oceny pozaustawowe indywidualne dla każdego przypadku.

Dodatkowo zaakcentować należy okoliczność, iż wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za nieuzasadnione w przypadku, gdy nie jest podyktowane potrzebami pracodawcy ani niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków, jego nielojalnością czy zachowaniem podważającym zaufanie do jego osoby, a wynika jedynie z arbitralnych decyzji i subiektywnych uprzedzeń podmiotu dokonującego zwolnienia (vide: Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 2014 r. I PK 254/13).

Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2015 r., w którym stwierdził, m.in., że „dokonanie przez pracodawcę błędnej oceny co do istnienia wystarczającej przyczyny uzasadniającej - w jego przekonaniu - rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem z uwagi na okoliczności nie dotyczące pracownika powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń z art. 45 § 1 k.p., gdyż w rozumieniu tego przepisu wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przez pracodawcę przyczyna okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca), jak i wówczas, gdy przyczyna ta faktycznie zaistniała i w ocenie pracodawcy uzasadniała wypowiedzenie, lecz - ze względu na jej wagę lub charakter - była niewystarczająca dla rozwiązania stosunku pracy” (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2015 r. II PK 62/14).

Sąd ma przy tym na uwadze fakt, iż wprowadzenie wypowiedzenia umowy o pracę stanowi zwykły, normalny sposób jej rozwiązania, jednakże nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzanie pracownikom umów o pracę przez pracodawców (vide: wyrok SN z 06.12.2001r., I PKN 715/00, Pr.Pracy 2002/10/34).

Wskazana w wypowiedzeniu przyczyna powinna być konkretna, rzeczywista i uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem.

Z uwagi na powyższe zważyć należy, iż strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę wskazując następującą przyczynę: utratę zaufania co do rzetelności i wiarygodności w realizowaniu nałożonych obowiązków, a w szczególności poprzez nienależytą dbałość w aktualizowaniu informacji dotyczących działalności Opery (...), polegających na podawaniu nieprawdziwych i nieaktualnych danych w zakresie pracy kas biletowych oraz zamieszczeniu nieaktualnej informacji dotyczącej osoby pełniącej funkcję dyrektora Opery (...), a w szczególności dotyczy to rezerwacji biletów on-line, co w konsekwencji ma negatywny wpływ na wizerunek Opery (...).

Mając na uwadze sposób ujęcia przyczyny w pierwszej kolejności zważyć należało, że zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego przyczyny podane w wypowiedzeniu zakreślają granice, w jakich Sąd powinien rozpoznawać odwołanie pracownika od wypowiedzenia, natomiast pracodawca pozbawiony jest prawa powoływania się w toku procesu na inne okoliczności, które w jego ocenie również uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, a które nie zostały wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

Dlatego bez znaczenia pozostaje okoliczność podnoszona przez stronę pozwaną dopiero w trakcie niniejszego postępowania, że utrata zaufania w stosunku do powódki dotyczyła również jej działalności sponsoringowej i wystawienia z tego tytułu na rzecz strony pozwanej faktury VAT na kwotę 61.500 zł, a to wobec tego, że w/w przyczyna nie została wskazana w treści oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę.

Ponownie wymaga w tym miejscu zauważyć, że świadek K. B. (1), który był obecny podczas wręczania powódce oświadczenia o rozwiązaniu z nią umowy o pracę, nie potwierdził w swych zeznaniach wersji prezentowanej przez dyrektora, że powódka została poinformowana ustnie, iż przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę jest również jej działalność sponsoringowa.

Przechodząc kolejno do oceny prawdziwości i zasadności przyczyny podanej w wypowiedzeniu, wskazać należy, że jakkolwiek szeroko zakrojone postępowanie dowodowe potwierdziło okoliczność, iż pomimo polecenia dyrektora Opery w zakresie konieczności aktualizacji danych Opery w Internecie, wydanego na początku września 2016 r., na stronie internetowej Opery umożliwiającej zakup biletów on-line widniały niezaktualizowane informacje dotyczące pracy kasy biletowej oraz osoby pełniącej funkcję dyrektora Opery (...), to jednak w ocenie Sądu analiza całokształtu okoliczności faktycznych towarzyszących niniejszej sprawie nie pozwoliła na przyjęcie, że fakt ten mógł stanowić uzasadnioną przyczynę do rozwiązania umowy o pracę z powódką.

W ocenie Sądu, niezmiernie istotna dla oceny możliwości rozwiązania z powódką umowy o pracę z w/w przyczyny pozostaje okoliczność, iż do maja 2018 r. - a więc po 18 miesiącach od rozwiązania umowy o pracę z powódką - w dalszym ciągu na stronach internetowych pojawiają się niezaktualizowane informacje dotyczące osoby dyrektora, natomiast żaden z pracowników odpowiedzialnych za aktualizację tych danych nie poniósł w tym zakresie żadnych konsekwencji. Warto w tym miejscu szczególnie podkreślić, że powyższa okoliczność została potwierdzona przez dyrektora Opery (...), który wyraźnie wskazał, że pomimo pojawiania się niezaktualizowanych danych dotyczących jego osoby do maja 2018 r., żaden z pracowników nie poniósł konsekwencji z tego tytułu.

Nadto na uwagę zasługuje również fakt, że dyrektor nie określił powódce terminu, w jakim obowiązek w zakresie aktualizacji danych miał zostać wykonany, co dyrektor przyznał wprost podczas przesłuchania wskazując: „Powódka nie miała wyznaczonego czasu na realizację tego polecenia”.

A zatem nie sposób jest uznać, że dyrektor mógł utracić do powódki zaufanie z tej przyczyny, tym bardziej, że sporny wydruk rezerwacji biletu on - line, na którym widniało logo z nazwiskiem E. M. (1) – poprzedniego dyrektora Opery - został wygenerowany w dniu 08 września 2016 r., tj. po 8 dniach od powołania M. N. (1) na stanowisko dyrektora Opery.

Ponadto dokonując oceny zasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę z tej przyczyny, nie mogła ująć uwadze Sądu okoliczność, że proces aktualizacji danych był procesem niezwykle czasochłonnym i skomplikowanym. Na w/w okoliczność wskazywali pracownicy działu powódki, tj. K. B. (2) oraz B. (...), jak również R. S. - główny specjalista ds. informatyki. W/w osoby jednomyślnie i konsekwentnie podawały, że z uwagi na ilość podstron odsyłających do Opery, które oscylowały w granicach 1200 podstron internetowych, aktualizacja danych była procesem długotrwałym. Nadto istotne w tej materii są zeznania świadka R. S., który wyraźnie podał, że: „Przy wielkości tej bazy zawsze można coś zgubić, jeśli chodzi o zmianę nazwiska dyrektora”.

Zdaniem Sądu na okoliczność, iż proces aktualizacji danych jest procesem złożonym i długotrwałym, wskazuje również fakt, że do maja 2018 r. na stronach internetowych w dalszym widniały ciągu nieaktualne informacje dotyczące osoby dyrektora.

Co więcej, nie mogła ujść uwadze Sądu okoliczność, że w chwili powierzenia działowi powódki dodatkowego zadania w postaci aktualizowania danych na stronach internetowych, w dziale powódki występowały braki kadrowe, które pomimo przeprowadzenia przez powódkę procesu rekrutacyjnego nie zostały uzupełnione do dnia wypowiedzenia powódce umowy o pracę, chociaż powódka prosiła o to dyrektora.

Nadto, w ocenie Sądu dla oceny zachowania powódki istotne jest również to, że pracownicy powódki, w tym powódka, nie zdawali sobie sprawy o konieczności dokonania zmian w zakładce dotyczącej rezerwacji biletów on-line. Jak wynika bowiem ze spójnych zeznań K. B. (2), B. (...) oraz R. S., logo Opery i godziny funkcjonowania kas biletowych, pojawiały się dopiero po przejściu całego procesu zakupu biletów on-line na wydrukowanym potwierdzeniu rezerwacji biletu, natomiast pracownicy nie dokonywali zakupu biletów on-line i nie drukowali biletów. Dlatego nie wiedzieli o nieprawidłowych danych widniejących na potwierdzeniu rezerwacji biletu on-line. Jak zeznała powódka, widz, aby odebrać bilet w kasie Opery, zarezerwowany uprzednio on-line, nie musiał pokazywać pracownikowi kasy wydruku potwierdzenia swojej rezerwacji on-line, wystarczyło tylko podać numer tej rezerwacji i swoje nazwisko.

Wobec tego, nie sposób było uznać, że brak aktualizacji danych w procesie zakupu biletów on-line, wynikał z zaniedbań powódki i mógł prowadzić do utraty zaufania do powódki, która skutkować by mogła tak dalece idącą karą, jaką jest rozwiązanie umowy o pracę.

W tym stanie rzeczy, nie sposób było uznać, że podana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna mogła uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę z powódką.

Z uwagi na powyższe, roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia należało uznać za w pełni uzasadnione. Wobec tego, mając na uwadze wysokość średniego miesięcznego wynagrodzenia powódki (vide: zaświadczenie o zarobkach, k. 202) Sąd tytułem należnego powódce odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie z nią umowy o pracę, na podstawie art. 47<sup>1</sup> k.p. zasądził na jej rzecz od strony pozwanej kwotę 32.291,82 zł brutto, tj. 10.763,94 zł brutto x 3 miesiące, a o czym orzekł w pkt I sentencji wyroku.

Przechodząc kolejno do roszczenia powódki o zasądzenie na jej rzecz kwoty 5.000,00 zł netto tytułem przyznanej nagrody za sezon (...) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty oraz kwoty 2.079,00 zł brutto tytułem należnej premii za sprzedaż biletów (...) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, liczonymi od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty, wskazać należy, że w/w żądania powódki również okazały się uzasadnione, z tym że kwotę nagrody Sąd zasądził wg wartości brutto.

Wskazać bowiem należy, iż w judykaturze jednolicie uznaje się, że przyznanie pracownikowi świadczenia o charakterze nieobowiązkowym rodzi po jego stronie prawo domagania się wypłaty takiego świadczenia, a po stronie pracodawcy obowiązek jego realizacji (wyr. SN z 21 października 1990 r., I PR 236/90, Sł. Prac. 1991/6/28). Premia przewidziana w regulaminie wynagradzania, której wypłata uzależniona jest od jej uruchomienia i szczegółowego ustalenia warunków premiowania przez pracodawcę, do czasu wykonania tych czynności jest tzw. premią uznaniową (wyr. SN z 6 czerwca 2000 r., I PKN 705/99, OSNP 2001/24/713). Z kolei decyzja pracodawcy o przyznaniu nagrody jest oświadczeniem konstytutywnym, niepodlegającym kontroli Sądu. Przepisy o premii określają szczegółowo warunki, od których spełnienia zależy prawo do premii, zaś przepisy o nagrodzie ujmują te przesłanki ogólnie, posługując się zwrotami ogólnikowymi i niedookreślonymi (patrz wyr. SN z 21 października 1984 r., I PRN 131/84, OSPiKA 1988/1/21).

W ślad za powyższym, wskazać należy, że na tle zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego bezspornie uznać należało, że powódka nabyła prawo zarówno do nagrody w wysokości 5.000 zł, jak również do premii za sprzedaż biletów (...) w wysokości 2.079,00 zł, a to wobec tego, że w/w świadczenia zostały przyznane powódce

jeszcze przed objęciem stanowiska przez nowego dyrektora M. N. (1). Powyższe wynika nie tylko z dołączonych do sprawy dokumentów, tj. z wniosku o wypłatę nagrody z dnia 31 sierpnia 2016 r. (k.465) oraz z zestawienia sprzedaży biletów (...) za lipiec 2016 r. (k.422), ale również zostało potwierdzone przez świadka – poprzednią dyrektorkę Opery (...), która wyraźnie wskazała, że przyznała powódce w/w świadczenia. Świadek E. M. (1) zeznała przy tym: „Uważam, że to dotyczyło mojego okresu pracy”.

Warto w tym miejscu zauważyć, że okoliczność, iż powódce sporne świadczenia nie zostały wypłacone nie była kwestionowana przez stronę pozwaną.

Odnosząc się szczegółowo do kwestii zasadności żądania powódki o wypłatę na jej rzecz nagrody, wskazać należy, że wbrew temu co początkowo sugerowała strona pozwana, dyrektorka E. M. (1) była obecna w pracy w dniu 31 sierpnia 2016 r., a zatem miała ona sposobność przyznania powódce nagrody w kwocie 5.000,00 zł, a co uczyniła.

Ponadto zdaniem Sądu okoliczność, iż w treści wniosku dyrektorka E. M. (1) wskazała: „Wnioskuje o nagrodę 5.000 zł”, nie uprawniało strony pozwanej, w tym głównego księgowego Opery, do kwestionowania zasadności wypłaty na rzecz powódki nagrody, tym bardziej, że w/w wniosek został przekazany głównemu księgowemu do realizacji jeszcze tego samego dnia. Gdyby intencją E. M. (1) nie była wypłata na rzecz powódki nagrody, nie przekazałaby spornego wniosku głównemu księgowemu.

Powyższe wynika z zeznań E. M. (1), która podała: „Mogłam napisać, że polecam wypłacić. Ale nigdy takiego polecenia Panu Z. nie wydawałam. Napisałam „wnioskuję o nagrodę 5.000,00 zł”. Wydawało mi się, że dla Pana Z. będzie jasne, aby powódka otrzymała tę nagrodę”.

Z kolei świadek K. Z. potwierdził okoliczność, że w dniu 31 sierpnia 2016 r. otrzymał polecenie, aby wypłacić nagrodę powódce, zeznając w toku sprawy: „Na godzinę przed końcem pracy Pani M. poprosiła mnie do siebie i wydała polecenie, żeby zrobić wniosek na nagrodę dla powódki, to było 31 sierpnia 2016 r.”.

Okoliczność, że decyzję o premiowaniu pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych podejmowała każdorazowo dyrektorka Opery, wynika z treści obowiązującego w Operze (...) - § 43 Regulaminu, jak również została potwierdzona przez zeznania świadków. Co ważne, powyższe zostało potwierdzone również przez samego K. Z., który w wskazał m.in., że: „Nie mogłem się sprzeciwić wnioskowi dyrektorki, mogłem tylko wyrazić swoją opinię i wyraziłem ją na piśmie”.

A zatem, nie może budzić wątpliwości, że powódka nabyła prawo do nagrody, wobec czego powództwo w tym przedmiocie jest jak najbardziej zasadne. Nadto, bez znaczenia pozostaje okoliczność podnoszona przez stronę pozwaną, że powódka w roku 2016 r. otrzymała nagrody o łącznej wysokości 5.000,00 zł brutto, bowiem dyrektorka Opery miała swobodę w ustalaniu pracownikom, w tym powódce, prawa do nagrody, a Sąd nie jest władny kwestionować zasadności tej nagrody i racjonalności działań pracodawcy.

Pozostała zatem do rozstrzygnięcia kwestia czy powódce została przyznana nagroda według wartości brutto czy netto, bowiem w/w okoliczność nie wynika z treści wniosku powódki o przyznanie nagrody. Z uwagi na to, Sąd kierując się orzecznictwem Sądu Najwyższego, zgodnie z którym świadczenia ze stosunku pracy zasądza się w wysokości brutto, uznał, że na rzecz powódki należy zasądzić kwotę 5.000,00 zł brutto (vide: uchwała SN z 07.08.2001r., sygn. akt III ZP 13/01, MP (...) -274). Sąd miał przy tym na uwadze fakt, iż w 90% ówczesna dyrektorka Opery – (...) przyznawała powódce nagrody w formie brutto, a o czym świadczą dołączone do akt sprawy przez samą powódkę pisma o przyznanych powódce nagrodach przez dyrektorkę M..

Przechodząc kolejno do kwestii premii, wskazać należy, że z materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że również premia za sprzedaż biletów (...) za lipiec 2016 r. w wysokości 58,5% została powódce przyznana przez dyrektorkę M., jednakże wobec zasad obowiązujących w Operze nie mogła ona zostać w całości wypłacona w sierpniu 2016 r. W myśl bowiem obowiązujących w Operze zasad, premia nie mogła być wyższa niż 50% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika - § 38 Regulaminu Wynagradzania. A zatem mając na uwadze fakt, że dyrektorka M. przyznała

powódce za lipiec 2016r. premię uznaniową w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego, a co wynika wprost z „wniosku premiowego dla kierowników za miesiąc lipiec 2016 r.” (k.420), strona pozwana tytułem premii za sprzedaż biletów (...) mogła wypłacić na rzecz powódki jedynie 20% - tak aby nie przekroczyć 50% wynagrodzenia zasadniczego. Niemniej jednak zgodnie z obowiązującymi wówczas w Operze zasadami, pozostała część premii za sprzedaż biletów (...) w lipcu 2016r., tj. 38,5%, miała zostać powódce wypłacona w miesiącu następnym.

Warto w tym miejscu podkreślić, że w/w okoliczność została potwierdzona przez świadków K. Z. oraz E. M. (1), którzy jednomyślnie określili obowiązujące w Operze zasady wypłaty na rzecz pracowników premii przekraczającej 50%. Co więcej, strona pozwana nie kwestionowała tego, że powódce nie została wypłacona dalsza część premii za sprzedaż biletów (...), stała jedynie na stanowisku, że dalsza część premii w ogóle nie należy się powódce. Zdaniem Sądu jednak na tle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie sposób było podzielić tego poglądu strony pozwanej.

Świadek E. M. (1) zeznała bowiem jednoznacznie: „Pan Z. wymyślił, że będzie premia 0,25% pensji za każdy sprzedany bilet (...). Było to ściśle ewidencjonowane przez kasjerów. Premia była drugim składnikiem naszych wynagrodzeń. Kierownicy otrzymywali premię do 30% wynagrodzenia. Pozostali pracownicy do 25%. Niektórzy kierownicy, dotyczyło to 3 osób, mieli premię 50% wynagrodzenia. Miałam takie ustne ustalenie z pracownikami, że gdy do premii wynoszącej 30% w danym miesiącu dodawaliśmy premię za sprzedaż biletów (...) i razem przekroczyło to 50% wynagrodzenia miesięcznego danego pracownika, to nadwyżka tej premii była zaliczana na poczet premii na następny miesiąc. (...) Za lipiec 2016r. powódka miała premię uznaniową wynoszącą 30% wynagrodzenia, a za sprzedaż biletów (...) 58,5% wynagrodzenia. Na tym wniosku premiowym ja napisałam „zostało na następny m-c 38,5%”, a do premii za lipiec 2016r. doliczyliśmy 20% premii za sprzedaż biletów (...) w lipcu 2016r. Łącznie premia powódki za lipiec 2016r. wyniosła 50% jej wynagrodzenia zasadniczego.”

Premia za lipiec wypłacana była w sierpniu. W piśmie procesowym z dnia 22.03.2018r. (k.481) strona pozwana wyraźnie wskazała, że w następnym miesiącu, tj. we wrześniu 2016r. nie wypłacono już powódce zaległej premii 38,5% za sprzedaż biletów (...) w lipcu 2016r., a jedynie wypłacono powódce premię uznaniową wynoszącą 30% wynagrodzenia zasadniczego powódki i przyznaną powódce przez dyrektora N.-N. za sierpień 2016r.

A zatem, nie może budzić żadnych wątpliwości fakt, iż pozostało do wypłaty na rzecz powódki 38,5% należnej premii za sprzedaż biletów (...), która zgodnie z wyliczeniem strony pozwanej wynosi 2.079,00 zł brutto.

Z uwagi na to, Sąd w pkt I sentencji wyroku zasądził na rzecz powódki od strony pozwanej kwotę 5.000 zł brutto tytułem nagrody oraz kwotę 2.079,00 zł brutto tytułem premii wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 29 grudnia 2016 r., tj. od dnia następującego po dniu doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu - do dnia zapłaty, mając przy tym na uwadze treść art. 481 k.c. w zw. z art. 455 k.c., w dalszej części oddalając roszczenie o zasądzenie odsetek ustawowych. Powódka wносиła bowiem o zasądzenie odsetek już od dnia złożenia pozwu, jednakże tutaj Sąd orzekł o odsetkach zgodnie z ugruntowanym już orzecznictwem SN – por. uchwała SN z 06.03.2003r., sygn. akt III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74 - od dnia następującego po dniu doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu.

Wobec faktu, że powódka na rozprawie w dniu 20.02.2018r. (k.476) sprecyzowała roszczenie o zasądzenie na jej rzecz premii, wskazując, że domaga się z tego tytułu kwoty 2.079,00 zł brutto, w miejsce pierwotnie dochodzonej pozewem kwoty 3.159,00 zł, natomiast w pozostałym zakresie cofnęła roszczenie o zapłatę tej premii wraz ze zrzeczeniem się tego roszczenia, Sąd w punkcie II sentencji wyroku umorzył postępowanie w zakresie pozostałej kwoty roszczenia powódki o zapłatę premii, na podstawie art. 355 §1 k.p.c.

Przechodząc następnie do żądania powódki o zasądzenie na jej rzecz odprawy pieniężnej w kwocie 27.810,00 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Sąd uznał, że żądanie powódki w powyższym zakresie okazało się całkowicie nieuzasadnione. Wskazać bowiem należy, że materiał dowodowy zgromadzony w sprawie w żaden sposób nie potwierdził okoliczności podnoszonej przez powódkę, że jej stanowisko pracy zostało zlikwidowane. Wręcz przeciwnie, z zeznań świadków, tj. B. (...), K. B. (2), E. F., K. Z., J. W. (1) oraz ze zgromadzonej w sprawie dokumentacji, w tym w szczególności z wydruków ze strony internetowej Opery,

Regulaminu Organizacyjnego, umowy o pracę G. D. na czas określony z dnia 31.03.2017 r. oraz z wykazu stanowisk pracy w D. (...) i (...) W. z dnia 01.06.2018 r., wynika jednoznacznie, że po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką obowiązki powódki przejęła początkowo E. F., a następnie G. D., zaś obecnie stanowisko kierownika D. (...) i (...) W. zajmuje K. B. (2).

Z treści pisma dyrektora Opery z dnia 20.10.2018r. (k.263) wynika, iż po wręczeniu powódce wypowiedzenia umowy o pracę, dyrektor upoważnił E. F. do sprawowania nadzoru nad bieżącym realizowaniem zadań D. (...) i (...) W., gdyż powódka w okresie wypowiedzenia umowy o pracę była zwolniona z obowiązku świadczenia pracy.

Zaś od 1 kwietnia 2017 r. nowym kierownikiem D. (...) i (...) W. została G. D., która została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony (umowa k.578), która miała obowiązywać do dnia 31 grudnia 2017 r. Następnie, jak rzeczowo i spójnie wyjaśnił to dyrektor Opery, na życzenie G. D. umowa o pracę została zastąpiona umową cywilnoprawną, a to z uwagi na chęć uchronienia się przed zajęciami egzekucyjnymi przez tego pracownika.

W sierpniu 2017r. świadek B. (...) zeznała, że nowym kierownikiem D. (...) i (...) W. została G. D..

Także świadek E. F. składająca zeznania w listopadzie 2017r., podała: „Aktualnie na stanowisku powódki jest zatrudniona G. D.”.

Wezwana na wniosek powódki świadek J. W. (1) zeznała: „Moją przełożoną była G. D. jako kierownik D. (...) i (...) W.. Pani G. D. chyba do końca 2017r. była kierownikiem. Od stycznia 2018r. kierownikiem D. (...) i (...) W. jest K. B. (2), zastąpiła G. D.. Nie zlikwidowano tego stanowiska, odkąd ja jestem w Operze jest stanowisko kierownika D. (...) i (...) W.” (świadek pracuje w Operze od 01.05.2017r.).

Jak uściślił te zeznania dyrektor pozwanej Opery, od 01 grudnia 2017 r. do końca maja 2018r. p.o. kierownika D. (...) i (...) W. została dotychczasowa pracownica tego działu K. B. (2), zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Dyrektor wskazał: „Na początku planowałem, że p.o. kierownika będzie na okres 3 miesięcy, ale został przedłużony do 6 miesięcy na prośbę Pani B., która nie była pewna czy chce zajmować to stanowisko. Aktualnie dostała już angaż na stałe na tym stanowisku (kierownika D. (...) i (...) W.)”.

W tym miejscu należy zauważyć, że rację ma strona pozwana, iż likwidacja stanowiska pracy powódki wymagałaby zmiany Regulaminu Organizacyjnego Opery, a co wymagałoby opinii w tym przedmiocie Organizatorów Opery, natomiast taka zmiana nie miała u strony pozwanej miejsca, a zatem już tylko z tej przyczyny niemożliwe jest uznanie, że likwidacja stanowiska pracy powódki mogła nastąpić u strony pozwanej.

Co więcej, podniesienia wymaga okoliczność, że fakt innego rozdziału obowiązków wśród pracowników zatrudnionych w D. (...) i (...) W., w tym powierzenie niektórych obowiązków dotychczas wykonywanych przez powódkę innym pracownikom oraz zatrudnienie dodatkowych pracowników w tym dziale, nie może świadczyć o tym, że stanowisko powódki zostało zlikwidowane. Taki wniosek jest bowiem całkowicie nieuprawniony. Zgodzić się bowiem należy z twierdzeniem dyrektora pozwanej Opery, iż: „Zakres obowiązków kierownika działu promocji i obsługi widzów aktualnie jest bardzo zbliżony do zakresu obowiązków powódki, ale instytucja nie stoi w miejscu i zatrudniono nowe osoby: J. W. i A. T.-jako kierownik literacki, co jest powszechne w teatrach operowych. W innych teatrach nie spotyka się, aby obowiązki kierownika literackiego były powierzone działowi promocji. Pani T. już nie pracuje na własny wniosek przeszła do wydawnictwa (...). Na jej miejsce zatrudniliśmy O. G.. Pani W. ma zarówno nowe obowiązki jak i obowiązki z zakresu dawnych obowiązków powódki. Stanowiska pracy powódki nie zlikwidowałem. Nie miałem planów połączenia Sekcji Marketingu z D. (...) i (...) W..”

Mając na uwadze powyższe okoliczności, nie sposób było uznać, że stanowisko pracy powódki uległo likwidacji, wobec czego powództwo w zakresie roszczenia o odprawę podlegało oddaleniu jako nieuzasadnione, a o czym Sąd orzekł w pkt III-cim sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w pkt. IV-tym sentencji wyroku, uznając za uzasadnione w niniejszej sprawie zastosowanie art. 100 zd.1 k.p.c. poprzez wzajemne zniesienie poniesionych przez strony kosztów zastępstwa procesowego. Zgodnie z tym przepisem: „W razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone”.

Koszty zastępstwa procesowego poniesione przez powódkę liczone od roszczeń, w zakresie których powódka wygrała proces, wynoszą łącznie 2.160 zł, a w tym: 360 zł z tytułu zasądzonego roszczenia o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę (§ 9 ust.1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych - Dz. U. 2015, poz. 1804 – przed nowelizacją tego rozporządzenia obowiązującą od dnia 27.10.2016r., gdyż pozew wpłynął w dniu 26.10.2016r.) plus 1800 zł donosnie roszczeń o odprawę i premię (§ 2 pkt. 4 w zw. z § 9 ust.1 pkt.2 cyt. Rozporządzenia).

Jak wskazano w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 r., III PZP 15/02 (opubl. OSNP 2003/12/285, Prok.i Pr.-wkł. 2003/7-8/38, OSNP-wkł. (...), Biul.SN 2002/8/3, M.Prawn. 2002/19/869), w sprawie toczącej się na skutek odwołania się pracownika od rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony należy przyjmować jednakową podstawę do zasądzania kosztów zastępstwa prawnego, niezależnie od wyboru żądania - o odszkodowanie lub o przywrócenie do pracy.

Zaś koszty zastępstwa procesowego należne stronie pozwanej w zakresie, w jakim pozwana wygrała proces, czyli odnośnie oddalonego roszczenia powódki o odprawę, wynoszą 3.600 zł (zgodnie z § 2 pkt.5 w zw. z § 9 ust.1 pkt.2 cyt. powyżej Rozporządzenia).

W rezultacie, przy stosunkowym rozdzieleniu kosztów procesu, powódka musiałaby zapłacić stronie pozwanej część poniesionych przez pozwaną kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 1.440 zł (3.600 zł – 2.160 zł). Zdaniem Sądu, wobec faktu, że powódka utrzymała się w procesie ze swoimi pierwotnymi i głównymi roszczeniami o zapłatę odszkodowania, nagrody i premii, krzywdzącym dla powódki byłoby stosunkowe rozdzielanie kosztów zastępstwa procesowego i w konsekwencji tego zasądzanie od powódki na rzecz strony pozwanej tych kosztów. W ocenie Sądu, właściwym w tej sytuacji jest wzajemne zniesienie tych kosztów pomiędzy stronami, co zgodnie z przepisem art. 100 k.p.c. może mieć miejsce właśnie w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań.

W punkcie V-tym sentencji wyroku, Sąd na podstawie przepisów art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2005 r. Nr 167 poz. 1398 ze zm.), nałożył na stronę pozwaną obowiązek zwrotu części kosztów sądowych, tj. w zakresie w jakim strona pozwana przegrała proces, czyli kwotę 1.968,54 zł tytułem zwrotu stosunkowej opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka jako pracownik była zwolniona z mocy ustawy, obliczonej jako 5% od zasądzonej kwoty (5% x 39.370,82 zł).

Zgodnie bowiem z treścią uchwały Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007, Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do Sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007, sygn. I PZP 1/07, opubl. OSNP 2007/19-20/269).

W punkcie VI-tym sentencji wyroku, Sąd, na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I-wszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, tj. do kwoty 10.763,94 zł brutto.

Z tych względów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.