

Sygn. akt X P 276/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 listopada 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: G. K., A. M.

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 23 listopada 2015 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa **W. W. (1)**

przeciwko **S. P. u w T.**

o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem

I. zasądza od strony pozwanej S. P. w T. na rzecz powoda W. W. (1) kwotę 21.519,60 zł brutto (dwadzieścia jeden tysięcy pięćset dziewiętnaście złotych sześćdziesiąt groszy) tytułem odszkodowania;

II. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.173,20 zł brutto;

III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 1.076 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;

IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powód W. W. (1) pozwem z dnia 26 marca 2015 r. (data stempla pocztowego), uzupełnionym pismem z dnia 8 kwietnia 2015 r., skierowanym przeciwko S. P. w T., wniósł odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę i domagał się zasądzenia kwoty 21.519,60 zł brutto tytułem trzymiesięcznego odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, iż przyczyna wypowiedzenia wskazana przez stronę pozwaną jest nieprawdziwa. Po pierwsze, praca podległych mu dyrektorów była wykonywana poza godzinami ich pracy i on jako Naczelnik (...)nie miał możliwości sprawdzania i śledzenia, co w tym czasie robią pracownicy. Niezależnie od tego fakt ten był znany poprzedniemu staroście i zarządowi powiatu, którzy taki stan rzeczy akceptowali. Dopuszczalność podejmowania się dodatkowych zajęć przez pracowników potwierdza ponadto opinia prawna, która została uzyskana jeszcze w 2012 r.

Powód wskazał, iż swoje obowiązki wykonywał zawsze z najwyższą starannością i nigdy nie było zastrzeżeń, co do jego pracy. Zaś rzekoma utrata zaufania do niego nie wynika z żadnych merytorycznych podstaw, a powód przypuszcza, iż

stanowi jedynie reakcję aktualnego starosty na to, że jest on przedstawicielem (...), a powód jest członkiem (...). Poza tym, może to być odwet aktualnego starosty na powodzie za to, że przed 6 laty, gdy ogłoszono konkurs na zajmowane przez powoda stanowisko, ubiegał się na nie także obecny starosta, lecz konkurs ten przegrał (k. 3-4, 10).

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, iż powód nie kwestionuje, że będący pod jego nadzorem dyrektorzy oraz wicedyrektorzy powiatowych jednostek oświatowych podejmowali dodatkową pracę, o czym wiedział i na co wyrażał zgodę. Niemniej jednak, na co nie zwracał uwagi powód, w okresie zajmowanego stanowiska Naczelnika Wydziału (...), (...), część z tych osób wykonywała dodatkowe czynności również w obowiązującym ich czasie pracy w jednostkach prowadzonych przez Powiat (...). Powód wiedział, że powyższa sytuacja jest nieakceptowana przez stronę pozwaną i tym samym, na polecenie Starosty (...) oraz wezwaniu Zarządu Powiaty (...), został zobowiązany do wyjaśnienia sprawy oraz dokonania rzetelnej analizy dodatkowego zatrudnienia dyrektorów i wicedyrektorów szkół i placówek oświatowych prowadzonych przez Powiat (...). Natomiast z przedstawionej przez powoda informacji z 18 lutego 2015 r. jednoznacznie wynika, że osoby te wykonują dodatkowe czynności zarobkowe w obowiązujących ich godzinach pracy w powiatowych jednostkach oświatowych nadzorowanych przez powoda. Niemniej jednak po sporządzeniu informacji, powód nadal nie podejmował żadnych czynności zmierzających do wyeliminowania nagminnego i stałego naruszania obowiązków pracowniczych przez podległych mu dyrektorów i wicedyrektorów.

W szczególności chodzi o Dyrektora (...) w Ż. (będącą jednostką oświatową podlegającą Powiatowi (...) oraz nadzorowaną przez powoda), która została również zatrudniona jako psycholog i wykonuje dodatkowe zatrudnienie w (...)w Ż. oraz w (...)w Ż..

Natomiast z uwagi na brak należytego wykonywania przez powoda nadzoru nad działalnością powiatowych szkół i placówek oświatowych, skutkiem czego było wykonywanie dodatkowych czynności zarobkowych przez niektórych dyrektorów powiatowych jednostek oświatowych w czasie godzin pracy w przedmiotowych jednostkach oraz w czasie godzin pracy tych dyrektorów, strona pozwana utraciła zaufanie do powoda, który zajmował istotne dla strony pozwanej oraz wiążące z dużą odpowiedzialnością stanowisko, co wymagało od niego większej staranności w wykonywaniu powierzonych mu zadań i obowiązków, tym bardziej, iż nadzorował pracę innych osób.

Ponadto, w ocenie strony pozwanej jest mało prawdopodobne, ażeby poprzedni starosta akceptował wykonywanie dodatkowych odpłatnych zajęć przez dyrektorów i wicedyrektorów w godzinach ich pracy w powiatowych jednostkach oświatowych. Abstrahując od powyższego, aktualny starosta nie akceptował tego faktu, o czym powód wiedział, a mimo tego nie podjął odpowiednich kroków nadzorczych w przedmiotowej sprawie (k. 16-19).

Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń faktycznych:

Powód W. W. (1) został zatrudniony u strony pozwanej S. P.w T. od 1 września 2009 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Naczelnika Wydziału (...), (...).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 7.173,20 zł brutto (5.069,68 zł netto).

Dowody:

- Kserokopie umów o pracę – karta 22-23,

- Zaświadczenie o zarobkach – karta 21.

Do ogólnego zakresu obowiązków powoda należała:

1. Znajomość przepisów prawa właściwych dla realizacji zadań na stanowisku pracy.
2. Nadzór nad właściwym i terminowym wykonywaniem zadań przez podległe wydziały oraz załatwianie interesantów zgodnie z etyką pracownika samorządowego.
3. Nadzór nad przestrzeganiem ustalonych zasad porządku i dyscypliny pracy.
4. Stałe podnoszenie kwalifikacji w drodze samokształcenia.
5. Dbalność o powierzone mienie i zapewnienie ochrony tajemnicy państwowej i służbowej.
6. Wykonywanie czynności wynikających z doraźnych potrzeb i uzgodnień ustalonych z przełożonym - Starostą powiatu (...).

Do szczegółowego zakresu zadań powoda należało:

1. Prowadzenie postępowania administracyjnego i przygotowywanie materiałów oraz projektów decyzji administracyjnych.
2. Pomoc Radzie, właściwym Komisjom Rady, Zarządowi i jednostkom pomocniczym Powiatu w wykonywaniu ich zadań z zakresu oświaty, kultury i sportu.
3. Współdziałanie ze Skarbnikiem przy opracowywaniu projektu budżetu Powiatu.
4. Przygotowywanie sprawozdań, ocen, analiz i bieżących informacji o realizacji zadań z zakresu edukacji.
5. Współdziałanie z Sekretarzem w zakresie szkolenia i doskonalenia zawodowego.
6. Wykonywanie zadań związanych z zakładaniem i prowadzeniem publicznych i niepublicznych szkół podstawowych i gimnazjów specjalnych, szkół ponadgimnazjalnych oraz poradni psychologiczno-pedagogicznych i szkolnego schroniska młodzieżowego zgodnie z ustawą o systemie oświaty.
7. Nadzór nad realizacją praw i obowiązków wynikających z Karty Nauczyciela i Kodeksu Pracy.
8. Występowanie z propozycjami i wnioskami w sprawach edukacji do Zarządu Powiatu, Starosty i Skarbnika.
9. Występowanie z wnioskami w sprawach dydaktyczno wychowawczych i opiekuńczych do dyrektorów szkół i Kuratorium (...).
10. Występowanie z wnioskami dotyczącymi uposażeń i nagród dla dyrektorów szkół do Starosty.
11. Współpraca z reprezentantami związków zawodowych.
12. Prowadzenie nadzoru merytorycznego nad pozyskiwaniem i realizacją projektów współfinansowanych z Unii Europejskiej i budżetu państwa.
13. Współpraca z Kuratorium (...) w sprawach pedagogicznych.
14. Projektowanie sieci szkół ponadgimnazjalnych oraz kierunków i rozmiarów kształcenia.
15. Analizowanie potrzeb w zakresie kształcenia specjalnego i opieki.
16. Koordynacja spraw związanych z przestrzeganiem przepisów bhp i p/poż. w szkołach i placówkach.
17. Nadzór nad stowarzyszeniami kultury fizycznej.

18. Ewidencja uczniowskich klubów sportowych.
19. Stosowanie obowiązkowego jednolitego rzeczowego wykazu akt.
20. Prowadzenie rejestrów skarg, wniosków i listów wpływających do Wydziału.
21. Wykonywanie zadań przekazanych do realizacji przez Starostę.

Dowody:

- Kserokopia zakresu obowiązków powoda – karta 24-26.

Dyrektorem (...) w Ż. jest M. B. (1).

Poza zatrudnieniem w tej placówce prowadzonej przez Powiat (...), M. B. (1) prowadzi dodatkowe zajęcia w (...) w Ż. oraz w (...)w Ż..

Godziny pracy Poradni w roku szkolnym 2014/2015 kształtowały się następująco: poniedziałek – piątek 07:30-16:00, sobota 08:00-12:00. Sekretariat czynny był od poniedziałku-piątku od 07:30-13:30. Dyrektor poradni przyjmował interesantów w poniedziałek od 09:00-10:00, w środy od 13:00-14:00.

M. B. (1), jako psycholog pracuje w następujących placówkach i godzinach:

Poniedziałek wtorek środa czwartek piątek

(...)

(...)

(...) 09:00-12:30 08:00-12:00 13:00-16:00 08:00-12:00 10:30-16:00

(...)

(...) 07:30-09:00 ----- 07:30-13:00 13:00-15:00 09:30-10:30

(...)

(...) 12:30-14:30 12:00-14:30 ----- 12:00-13:00 08:00-09:30

Wszystkie placówki, w których M. B. (1) świadczy porady, mieszczą się w jednym budynku znajdującym się w Ż. przy ul. (...).

Dyrektorem (...) im. (...) w Ż. jest J. C.. Poza zatrudnieniem w tej placówce prowadzonej przez Powiat (...), jest Radnym Miejskim w Ż. i jako przewodniczący Rady Miejskiej pełni dyżury w biurze rady we wtorki od godz. 14:00 oraz uczestniczy w pracach komisji i sesjach.

Wicedyrektorem (...) im. (...) w Ż. jest A. K.. Poza zatrudnieniem w tej placówce prowadzonej przez Powiat (...), pracuje przy projektach: „Nauczyciel na 6” realizowanym przez Powiat (...) jako szkolny Organizator Rozwoju Edukacji w okresie od 1 października 2014 r. do 31 lipca 2015 r.; „Modernizacja Kształcenia Zawodowego na D. II” realizowanym przez (...) Centrum (...) nauczycieli w W. jako Lider Szkolnego Programu Rozwoju na rok 2014/2015 w okresie od 23 września 2014 r. do 31 marca 2015 r. Obydwa projektu wykonywane są przez M.-K. poza godzinami pracy szkole.

Wicedyrektorem (...)nr (...)w T. jest M. K.. Poza zatrudnieniem w tej placówce prowadzonej przez Powiat (...), prowadzi na podstawie umowy zlecenia, zajęcia zaoczne w soboty i niedziele w (...) w O..

Dowody:

- Kserokopia informacji powoda z 18.02.2015 r. – karta 28,
- Kserokopia oświadczenia M. B. (1) z 27.01.2015 r. – karta 29,
- Kserokopia oświadczenia A. K. – karta 30,
- Wydruk ze strony internetowej (...) w Ż. – karta 31,
- zeznania świadka M. B. (1) złożone na rozprawie w dniu 04.08.2015 r.,
- Zeznania świadka R. A. złożone na rozprawie w dniu 04.08.2015 r.,
- Zeznania świadka A. K. złożone na rozprawie w dniu 04.08.2015 r.

M. B. (1) jest zatrudniona w (...) w Ż. od 1986 r. (na cały etat), w (...) w Ż. od 21 lat (7/24 etatu), w (...) od 1999 r. (1/4 etatu).

M. B. (1), jest dyrektorem (...) od września 2008 r.

Pierwsza rozmowa powoda z M. B. (1) dotycząca łączenia przez nią wszystkich funkcji i zatrudnienia w trzech placówkach, odbyła się w 2009 r., a wcześniej miała ona miejsce z wizytatorem z Kuratorium (...). Wówczas też M. B. (1) została poinformowana, iż nic nie stoi na przeszkodzie, żeby była dyrektorem poradni, jak i psychologiem w szkole.

Temat zatrudnienia M. B. (1) był ponownie poruszony w marcu 2012 r., kiedy to ówczesny radny W. W. (2) zwracał uwagę na posiedzeniach Rady Powiatu, że dochodzi do konfliktu czasu pracy pracowników jednostek oświatowych, wymieniając wówczas M. B. (1). Wtedy też, na polecenie ówczesnego starosty powiaty R. A., powód sprawdzał czy dyrektor placówki oświatowej może być zatrudniony w innych placówkach i świadczyć pracę w godzinach funkcjonowania placówki, której jest dyrektorem. Dyrektorzy szkół złożyli oświadczenia w jakich godzinach pracują, które były badane z kartami nauczyciela.

Ówczesny starosta R. A. po ustaleniach dokonanych z radcą prawnym oraz kadrami starostwa uznał, iż nie dochodzi do konfliktu interesów i nie ma żadnego przepisu zabraniającego dyrektorowi dodatkowego zatrudnienia. Wyraził swoją akceptację co do faktu, że M. B. (1) pełni trzy funkcje, gdyż ważniejszy dla niego był aspekt społeczny takiego rozwiązania, w którym osoby upośledzone na każdym etapie swojego życia objęte były opieką tej samej osoby, która znała je i opiekowała się nimi od wielu lat. Nigdy też, nie miał do powoda żadnych zarzutów, co do braku nadzoru przez niego nad podległymi mu dyrektorami szkół i placówek oświatowych nadzorowanych przez stronę pozwaną.

Powód zwracał się z zapytaniem prawnym i z prośbą o interpretację prawną, czy M. B. (1) może być zatrudniona w innych placówkach oświatowych pełniąc funkcję dyrektora Poradni i uzyskał odpowiedź, że nie ma podstawy prawnej, aby zabronić zatrudnienia w innych placówkach dyrektora placówki oświatowej.

Sprawa zatrudnienia M. B. (1) i pytanie, czy może ona być zatrudniona w trzech placówkach powróciła ponownie po wyborze w połowie grudnia 2014 r. nowego starosty powiaty (...) – W. W. (2).

Na jednym z posiedzeń zarządu w styczniu 2015 r. nowy starosta zapytał się powoda między innymi o dodatkową pracę dyrektorów placówek oświatowych podległych powodowi. Wtedy też powód dostał polecenie przygotowania zestawienia o zatrudnieniu dyrektorów. Takie zestawienie zostało przygotowane przez powoda i w połowie lutego 2015 r. przedłożone nowemu staroście powiatu (...), który po zapoznaniu się z zestawieniem nie ukrywał swojego niezadowolenia.

W. W. (2) pod koniec lutego 2015 r. poprosił powoda, ażeby wpłynął na dyrektorów żeby zaprzestali pracy w innych jednostkach, wymagał również od powoda, ażeby M. B. (1) zaprzestała wykonywania dodatkowej pracy w godzinach swojej pracy.

Wtedy też, powód podjął rozmowę z M. B. (1) w sprawie jej dodatkowego zatrudnienia. M. B. (1) nie widziała powodu, dlaczego miałyby dobrowolnie rezygnować z zatrudnienia w którejkolwiek z placówek i poprosiła powoda o przedstawienie podstawy prawnej, według której miałyby zrezygnować z dodatkowego zatrudnienia.

W tej sprawie powód przeprowadził również rozmowę z A. K., jednakże jako wicedyrektor, podlegała ona dyrektorowi placówki, który sprawuje nadzór nad jej pracą, a nie powodowi jako naczelnikowi wydziału oświaty, kultury i sztuki.

Jeszcze w marcu 2015 r. powód rozmawiał o całej sytuacji z W. W. (2) i poinformował go o swoich rozmowach z dyrektorami.

Nigdy wcześniej, ani też w czasie rozmów powoda z M. B. (1), ani też po rozmowach powoda z M. B. (1) nie wskazano M. B. (1) żadnej podstawy prawnej, zgodnie z którą miałyby ona obowiązek z zatrudnienia w trzech placówkach. Strona pozwana nigdy takiej podstawy prawnej nie znalazła.

Dowody:

- Zeznania świadka M. B. (1) złożone na rozprawie w dniu 04.08.2015 r.,

- Zeznania świadka R. A. złożone na rozprawie w dniu 04.08.2015 r.,

- Zeznania świadka A. K. złożone na rozprawie w dniu 04.08.2015 r.,

Zeznania świadka K. R. złożone na rozprawie w dniu 12.11.2015 r.,

- Zeznania powoda W. W. (1) złożone na rozprawie w dniu 11.06.2015 r.,

- Częściowo zeznania przesłuchanego w char. strony pozwanej W. W. (2) złożone na rozprawie w dniu 11.06.2015 r.,

Zgodnie ze Statutem (...)w Ż. organem prowadzącym Poradnię jest strona pozwana, a nadzór pedagogiczny sprawuje (...) we W.. Organami Poradni są: dyrektor szkoły oraz rada pedagogiczna. Poradnią kieruje dyrektor poradni, który jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w poradni nauczycieli i pracowników nie będących nauczycielami.

Dowody:

- Kserokopia statutu (...)w Ż. – karta 75-v. 84.

Ocena pracy M. B. (1) jako dyrektora placówki, była dokonywana we współpracy organu prowadzącego z organem powiatu. Ocena Poradni prowadzonej przez M. B. (1), była wyższa od oceny pracy innych poradni.

Dowody:

- Zeznania świadka M. B. (1) złożone na rozprawie w dniu 04.08.2015 r.,

- Zeznania powoda W. W. (1) złożone na rozprawie w dniu 11.06.2015 r..

Pismem dnia 19 marca 2015 r., wręczonym powodowi tego samego dnia, strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 30 czerwca 2015 r.

Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę był brak należytego wykonywania przez powoda jako Naczelnika (...), (...) nadzoru nad działalnością powiatowych szkół i placówek oświatowych, skutkiem czego było między innymi stwierdzone przez Zarząd Powiatu (...) wykonywanie dodatkowych czynności zarobkowych przez niektórych

dyrektorów tych powiatowych jednostek oświatowych w czasie pracy tych jednostek oświatowych i w czasie godzin pracy tych dyrektorów. Przyczyną dokonanego wypowiedzenia jest także związany z powyższym fakt utraty zaufania do powoda jako Naczelnika (...), (...)S. P.o w T..

Dowody:

- Kserokopia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem – karta 27.

Z zamiarem zwolnienia powoda, W. W. (2) nosił się już, jeszcze kiedy był radnym powiatu, czego nie ukrywał i o czym wielokrotnie mówił publicznie, chociażby na posiedzeniach komisji. Był on też skonfliktowany z pracownikami (...) w Ż., gdzie pracował jako nauczyciel, był negatywnie nastawiony do samej szkoły i wyrażał chęci zwalniania wszystkich dyrektorów szkół.

Dowody:

- Zeznania świadka R. A. złożone na rozprawie w dniu 04.08.2015 r.

Po wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi, M. B. (1) nadal była zatrudniona u strony pozwanej we wszystkich trzech placówkach na tej samej podstawie.

Dowody:

- Zeznania świadka M. B. (1) złożone na rozprawie w dniu 04.08.2015 r.,

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawy prawnej żądania powoda upatrywać należy w art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Należy zaznaczyć, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenia tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Powód nie kwestionował formalnej poprawności złożonego mu oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia i podnosił tylko zarzuty natury merytorycznej wskazując, że wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione.

Jak wynika z treści oświadczenia woli strony pozwanej z dnia 19 marca 2015 r., przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę był brak należytego wykonywania przez powoda jako Naczelnika (...), (...) nadzoru nad działalnością powiatowych szkół i placówek oświatowych, skutkiem czego było między innymi stwierdzone przez Zarząd Powiatu (...) wykonywanie dodatkowych czynności zarobkowych przez niektórych dyrektorów tych powiatowych jednostek oświatowych w czasie pracy tych jednostek oświatowych i w czasie godzin pracy tych dyrektorów. Przyczyną dokonanego wypowiedzenia jest także związany z powyższym fakt utraty zaufania do powoda jako Naczelnika (...), (...) S. P. w T..

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanych przyczyny spoczywał na stronie pozwanej.

Jeżeli chodzi o pierwszą przyczynę wskazaną w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, a więc braku należytego wykonywania przez powoda nadzoru nad działalnością powiatowych szkół i placówek oświatowych, skutkiem czego było stwierdzone przez Zarząd Powiatu (...) wykonywanie dodatkowych czynności zarobkowych przez niektórych dyrektorów tych powiatowych jednostek oświatowych w czasie godzin pracy tych jednostek oświatowych i w czasie godzin pracy tych dyrektorów, to w ocenie Sądu, jest ona nieuzasadniona.

Z informacji powoda z dnia 18 lutego 2015 r. wynika, iż kilku dyrektorów i wicedyrektorów szkół i placówek oświatowych prowadzonych przez Powiat (...) podejmowało dodatkową aktywność zawodową.

Jeżeli chodzi o J. C. – dyrektora (...) im. (...) w Ż., strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, ażeby podejmował on dodatkowe czynności zarobkowe. J. C. jest Radnym Miejskim w Ż. i pełnienie przez niego dyżurów w biurze rady oraz uczestnictwo w pracach komisji i sesjach nie może być postrzegane jako wykonywanie dodatkowych czynności zarobkowych lecz spełnianie swojego obywatelskiego obowiązku. W toku postępowania, strona pozwana tak naprawdę w ogóle nie odniosła się do kwestii braku nadzoru przez powoda, nad dyrektorem (...) im. (...) w Ż. i takie okoliczności nie zostały przez nią wykazane.

Odnosnie M. K. – wicedyrektor (...) nr (...) w T. – strona pozwana w żaden sposób nie dowiodła, ażeby wykonywała ona dodatkową pracę w godzinach pracy placówki szkolnej, jak również w jej godzinach pracy jako wicedyrektora. Natomiast z przeprowadzonego materiału dowodowego wynika, iż faktycznie podejmuje ona dodatkowe zatrudnienie, jednakże były to zajęcia zaoczne, które odbywały się w soboty i niedziele, a więc poza jej godzinami pracy (...) nr (...) w T.. W przypadku M. K., podobnie jak w przypadku J. C., strona pozwana w toku postępowania w ogóle nie odniosła się do tej kwestii, trudno zatem uznać ją, za udowodnioną przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Ponadto zarzut ten był i tak chybiony, gdyż jest ona wicedyrektorem szkoły, podczas kiedy strona pozwana zarzucała wykonywanie dodatkowej pracy przez dyrektorów szkół.

Zarzuty podnoszone przez stronę pozwaną w toku przeprowadzonego postępowania odnosiły się w rezultacie do dwóch osób, tj. M. B. (1) oraz A. K., chociaż tak naprawdę powyższa przyczyna odnosi się tylko do jednej z tych osoby, a mianowicie M. B. (1) – dyrektor (...) w Ż., co wynika z odpowiedzi na pozew, ale przede wszystkim, z zeznań przesłuchanego w charakterze strony pozwanej W. W. (2).

Jeżeli chodzi o A. K., to zarzut przedstawiony przez stronę pozwaną jest chybiony, przede wszystkim dlatego, iż jest ona wicedyrektorem (...) im. (...) w Ż., podczas kiedy strona pozwana zarzucała powodowi brak nadzoru nad dyrektorami, skutkiem czego miało dojść do wykonywania dodatkowych czynności zarobkowych przez dyrektorów szkół. Ponadto, wicedyrektor nie podlega powodowi jako Naczelnikowi Wydziału (...), (...), tylko dyrektorowi szkoły. Trudno więc uznać, ażeby powód mógł w jakiś sposób wpływać na wykonywanie obowiązków przez A. K., w szczególności w zakresie jej dodatkowej aktywności zawodowej, gdyż nie miał w ogóle takich kompetencji, podobnie jak sam starosta powiatu.

Pomijając jednak powyższy argument, strona pozwana nie wykazała, ażeby A. K. wykonywała dodatkową pracę w godzinach pracy placówki szkolnej, jak i w czasie jej godzin pracy. Bezspornym było, iż współpracowała ona w dwóch projektach: „Nauczyciel na 6” realizowanym przez Powiat (...) jako szkolny Organizator (...) w okresie od 1 października 2014 r. do 31 lipca 2015 r. oraz „Modernizacja Kształcenia Zawodowego na D. II” realizowanym przez

(...) nauczycieli w W. jako Lider Szkolnego Programu Rozwoju na rok 2014/2015 w okresie od 23 września 2014 r. do 31 marca 2015 r. Jednakże oba projekty, wykonywane są przez nią poza godzinami jej pracy w (...) im. (...) w Ż.. Informacyjnie można tylko dodać, iż w ocenie Sądu takie działania należy oceniać pozytywnie - nagradzać, a nie karać i piętnować, gdyż świadczą one o dużym zaangażowaniu A. K. w pracę na rzecz lokalnej społeczności.

Również jeżeli chodzi o M. B. (1), w ocenie Sądu, zarzuty stawiane powodowi są chybione.

Bezspornym było, iż M. B. (1) jest dyrektorem (...)w Ż. i poza zatrudnieniem w tej placówce, prowadzi dodatkowe zajęcia w (...) w Ż. oraz w (...) w Ż.. Bezspornym było również, że wszystkie trzy placówki mieszczą się w jednym budynku, znajdującym się w Ż. przy ul. (...). Kwestia ta, była jednak znana stronie pozwanej już od wielu lat, gdyż jest ona zatrudniona w (...) w Ż. od 1986 r. (na cały etat), w (...) w Ż. od 21 lat (na 7/24 etatu), a w (...) od 1999 r. (na 1/4 etatu). Jednak dopiero w 2008 r. kiedy została dyrektorem Poradni, został zasygnalizowany problem z jej zatrudnieniem w kilku placówkach i już w 2009 r. oraz później w 2012 r. była dokonywana analiza możliwości łączenia przez nią wszystkich tych funkcji.

Trudno więc uznać za zasadny zarzut braku należytego wykonywania przez powoda nadzoru nad działalnością szkół i placówek oświatowych skutkiem czego było wykonywania dodatkowych czynności przez dyrektorów placówek w czasie godzin pracy tych jednostek i w czasie godzin pracy tych dyrektorów, w sytuacji, kiedy powód został zatrudniony u strony pozwanej w 2009 r., a więc w momencie kiedy strona pozwana już od dłuższego czasu, akceptowała podejmowanie dodatkowych czynności zarobkowych przez M. B. (1). Skoro bowiem strona pozwana przez tyle lat tolerowała i akceptowała zaistniały stan rzeczy, to nie może nagle powoływać się na nie akceptację tego faktu i z tego powodu wypowiadać w niedługim czasie umowę o pracę.

Ponadto, strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, ażeby ów brak nadzoru przez powoda, miał skutkować tym, że M. B. (1), poza tym że wykonywała pracę w innych placówkach w godzinach otwarcia Poradni, wykonywała dodatkową pracę w czasie swoich godzin pracy w Poradni.

W ocenie Sądu, strona pozwana w/w zarzutu w żaden sposób nie wykazała. Były to twierdzenia gołosłowne, nie poparte żadnym wiarygodnym materiałem dowodowym.

Z zeznań świadka M. B. (1) jednoznacznie wynika, iż była i jest w stanie, pogodzić pracę we wszystkich placówkach, bez żadnego negatywnych skutków dla Poradni. Należy przy tym wskazać, iż jako dyrektor Poradni, to ona kieruje całą Poradnią i to ona odpowiada za jej wyniki i to w jakim czasie będzie wykonywała swoje obowiązki dyrektorskie, nie ma większego znaczenia. Istotne jest natomiast ażeby wywiązywała się ze swoich obowiązków dydaktycznych w Poradni, w zakresie przydzielonego pensum nauczycielskiego, a z tego obowiązku akurat się wywiązywała w sposób należyty. Należy przy tym wskazać, iż w (...) są dzieci upośledzone umysłowo, które również podlegają pod (...). Generalnie, większy nadzór nad tymi dziećmi kończy się w momencie wydania orzeczenia o niepełnosprawności, czyli zanim pójdą do szkoły. Dzieci te korzystają ze wsparcia Poradni, jeśli chodzi o jakieś badania diagnostyczne, jeśli przychodzą na kolejny etap edukacyjny, trzeba wydać nowy dokument. Natomiast (...) dotyczy tylko osób dorosłych, chorych psychicznie i upośledzonych umysłowo. M. B. (1) zna tych wszystkich ludzi od bardzo dawna i często jest tak, że jeżeli ktoś kończy szkołę specjalną, to przechodzi np. do (...) już jako osoba dorosła i kontynuuje terapie w tej placówce i w zasadzie cały czas pozostaje pod opieką tej samej osoby, co dla osoby upośledzonej jest niewątpliwie bardzo korzystne.

Ponadto należy wskazać, iż ani powód, ani też W. W. (2), nawet jako starosta powiatu (...), nie mają żadnych kompetencji ani uprawnień do tego, ażeby decydować o tym, czy dyrektor placówki oświatowej może bądź nie może podejmować dodatkowego zatrudnienia. Prawo do wykonywania zawodu jest jednym z Konstytucyjnych praw każdego obywatela i może zostać ono ograniczone tylko i wyłącznie w drodze ustawy, czy też umowy stron, a nie żadnego innego aktu prawnego niższej rangi, czy też indywidualnej decyzji pracodawcy.

Niezależnie od powyższego, należy podkreślić, że po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, M. B. (1) nadal świadczyła pracę w tych samych placówkach oświatowych na tej samej zasadzie. Pomimo zatem wypowiedzenia powodowi umowy o pracę powodowi „za brak nadzoru nad pracą tego dyrektora” strona pozwana nie wprowadziła

żadnych zmian w sposobie wykonywania tej pracy przez tego dyrektora, choć tą kwestię wskazała jako przyczynę nieprawidłowego wykonywania przez powoda obowiązków nadzorczych.

W ocenie Sądu, jeśli strona pozwana zarzuciła powodowi, że w sposób niewłaściwy pełnił obowiązki nadzorcze nad pracą dyrektora M. B. (1), gdy ona w sposób wykonywała swoje obowiązki dyrektora i to stało się przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powoda, to należy podkreślić, że strona pozwana po rozwiązaniu umowy o pracę powoda akceptowała taki sam stan rzeczy i nie znalazła sposobu na zmianę wykonywania obowiązków przez M. B. (1).

Niezależnie od powyższego, należy podkreślić, że strona pozwana jako przyczynę wypowiedzenia wskazała, „brak należytego wykonywania przez powoda nadzoru nad działalnością powiatowych szkół i placówek oświatowych” jednocześnie wskazując, że ten nadzór nie był należycie wykonywany, gdyż „stwierdzone zostało przez Zarząd Powiatu (...) wykonywanie dodatkowych czynności zarobkowych przez niektórych dyrektorów tych powiatowych jednostek oświatowych w czasie godzin pracy tych jednostek oświatowych i w czasie godzin pracy tych dyrektorów”.

Strona pozwana nie wykazała w/w okoliczności, gdyż poza przesłuchiwanym w charakterze strony pozwanej starosty, który wskazał, że widział ten fakt, ale nie w okresie swojej kadencji, lecz dużo wcześniej, gdy był zatrudniony jako nauczyciel, żaden dowód na tę okoliczność nie został przez stronę pozwaną wskazany.

Podkreślenia wymaga, że powołani przez stronę pozwaną świadkowie M. B. (2) i E. Z. zeznawali na okoliczność wykonywania przez M. B. (1) obowiązków jako psycholog w (...) w Ż. i (...), a zatem nie jako dyrektora podległego powodowi. Jeśli M. B. (1) wykonywała swoje obowiązki w (...) i (...) w sposób niewłaściwy, kompetencje nadzorcze jako pracodawca i przełożony miały odpowiednio M. B. (2) i E. Z., a nie powód. Jedynie domniemanie strony pozwanej, że skoro M. B. (1) nie przebywała przez cały czas otwarcia (...) w Ż. w godzinach jej otwarcia, to nie wykonywała swojej pracy w sposób właściwy, jest zbyt daleko idącym domniemaniem, które – wbrew treści art. 6 kc – nie został przez stronę pozwaną wykazany.

Nikt nie zlecił M. B. (1) wykonywanie swojej pracy jako dyrektora jedynie na miejscu w Poradni, bez opuszczania tej placówki, zatem nie można powodowi stawiać zarzutu braku nadzoru nad czynnościami, które nigdy pracownikom nie zostały zlecone.

Niezależnie od powyższego należy wskazać, że aby przełożony powoda – starosta powiatu chciał zarzucać powodowi brak nadzoru nad działaniem innych osób, winien był wykazać, że faktycznie zlecał powodowi określone czynności związane z tym nadzorem w postaci np. kontroli czasu pracy, a powód w sposób wyraźny tych czynności by nie wykonał, to można byłoby stawiać powodowi tego rodzaju zarzut. Natomiast nie można powodowi stawiać zarzutu za brak nadzoru nad czynnościami, które nigdy nie zostały przez starostę wyrażone wprost jako polecenie pracodawcy.

Jeśli pracodawca wymaga od pracownika podjęcia czynności, co do których sam nie wie, jak powinny być wykonane (w jaki sposób „zmusić” dyrektora M. B. (1) do rezygnacji z dodatkowych zajęć), nie można uznać za wymagania zasadne, a tym samym nie można tego formułować jako zarzutu do wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie Sądu, również druga przyczyna jest nieuzasadniona.

Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyrok SN z 25 listopada 1997 r., I PKN 285/97, OSNP 1998/18/538, Wokanda 1998/12/29, M.Prawn. 1999/7/41). Powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania i wskazanie okoliczności, które legły u jej podstaw, spełnia wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p., a to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p. W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii

- czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (wyrok SN z 2 października 2012 r., II PK 60/12).

W realiach niniejszej sprawy w ocenie Sądu, rzekoma utrata zaufania nie znajduje żadnego obiektywnego odzwierciedlenia w zaistniałym stanie faktycznym, a jest wynikiem tylko i wyłącznie subiektywnych uprzedzeń samego W. W. (2) do powoda. Przede wszystkim jak wskazano powyżej, pierwsza z przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę okazała się nieuzasadniona. Trudno więc przyjąć, ażeby z powodu nieuzasadnionej przyczyny, mieć uzasadnione i obiektywne podstawy do utraty zaufania do pracownika. Natomiast z zeznań świadka R. A. wynika, iż aktualny starosta powiatu (...), W. W. (2), jeszcze kiedy pełnił funkcję radnego, nie krył się z tym, że zwolni powoda, co wyrażał między innymi na komisjach rady powiatu. Wielokrotnie też zgłaszał, że zachodzi konflikt z zatrudnieniem M. B. (1) w różnych placówkach, mówiąc, że jest to „skandal”. Ponadto, W. W. (2) pracując jeszcze w (...) w Ż., pozostawał w konflikcie z pracownikami szkoły i już wtedy, nie krył się z zamiarem zwolnienia powoda, który mógł być urzeczywistniony przez niego dopiero kiedy w grudniu 2014 r. został wybrany na starostę powiatu (...), albowiem wtedy też, powód stał się jego podwładnym.

Zatem skoro pierwsza z przyczyn była przyczyna nieprawdziwą, należy podkreślić, że utrata zaufania oparta na tej samej podstawie również jest przyczyną nieprawdziwą.

Przy ustalaniu stanu faktycznego, Sąd oparł się zarówno o dowody z dokumentów jak również o dowody z zeznania świadków oraz stron. Sąd uznał za wiarygodne dowody z dokumentów, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Oceny zeznań świadków oraz stron, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego ograniczając się tylko do okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków oraz powoda albowiem w zakresie istotnych okoliczności dla sprawy były spójne i korespondowały z sobą. Świadkowie nie potwierdzają okoliczności podnoszonych przez stronę pozwaną, a należy przy tym zwrócić uwagę, iż świadkowie M. B. (1) oraz R. A. zeznawali za przyrzeczeniem, zatem mieli pełną świadomość o ewentualnych negatywnych skutkach zeznawania nieprawdy, bądź jej utajniania. Nie można więc z samego założenia przyjąć, iż mówili nieprawdę, tym bardziej, że zeznania wszystkich świadków, co do konkretnych okoliczności stanu faktycznego są w zasadzie zbieżne ze sobą. Mało tego są one potwierdzone również przez zeznania powoda.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka M. B. (1), świadek bowiem w sposób otwarty i szczery, a nade wszystko konkretny i logiczny, zrelacjonowała swoje zależności pracownicze, w trzech różnych podmiotach w których świadczy pracę. Z jej relacji wynika, iż jest w stanie pogodzić wykonywanie pracy w Poradni w ramach obowiązującego ją pensum, z obowiązkami w dwóch pozostałych placówkach, co jeżeli weźmie się pod uwagę, iż wszystkie placówki, w których pracuje świadek, mieszczą się w jednym budynku przy ul. (...) w Ż., wydaje się logiczne i wręcz bardzo prawdopodobne. Ponadto, świadek jako dyrektor Poradni, a więc kierownik całej placówki, ma tak naprawdę nienormowany czas pracy i z zeznań świadka wynika, iż gro swoich obowiązków dyrektorskich wynikających z zatrudnienia w Poradni, wykonuje po godzinach pracy, w domu, w soboty czy niedziele. Jednocześnie nie sposób nie zauważyć w zeznaniach świadka, iż wykonuje ona swoją pracę z wielkim zaangażowaniem, co w ocenie Sądu, może tylko dodatkowo utwierdzać w przekonaniu bezkonfliktowości łączenia przez świadka swoich funkcji we wszystkich trzech placówkach.

Również zeznania świadka R. A., Sąd uznał za wiarygodne. Świadek był starostą powiatu (...) do grudnia 2014 r. i z jego relacji wynika, iż stronie pozwanej, od dłuższego czasu znana była kwestia zatrudnienia M. B. (1) w kilku placówkach, co było nawet przedmiotem wyjaśnień dopuszczalności takiego zatrudnienia. Jednakże za jego kadencji, nigdy nie miało miejsce, ażeby M. B. (1) wykonywała pracę w innych placówkach, w czasie obowiązujących ją zgodnie z harmonogramem pracy, godzin pracy w Poradni. Mało tego, jak wynika z zeznań świadka, praca M. B. (1) w kilku placówkach była przez niego wręcz pożądana, albowiem miała wymiar o wiele większy niż tylko pracowniczy, gdyż jako wieloletni pedagog mogła ona w ten sposób objąć swoją opieką, osoby upośledzone na każdym etapie ich rozwoju, począwszy od dzieciństwa i wieku szkolnego ((...)) oraz (...)), po wkroczenie w wiek dorosły ((...)). Świadek, nigdy też

z tego tytułu nie zarzucał powodowi, iż sprawuje w sposób nienależyty nadzór nad działalnością powiatowych szkół i placówek oświatowych, a po zastrzeżeniach zgłaszanych w tym przedmiocie przez ówczesnego radnego powiatu W. W. (2) sprawa była wyjaśniana i konsultowana między innymi z prawnikami, którzy nie dopatrzyli się nieprawidłowości w zatrudnieniu M. B. (1) na kilku etatach. Mało tego, jak wynika z zeznań świadka, takie zastrzeżenia zgłaszał na komisjach tylko W. W. (2), kiedy był jeszcze radnym powiatu.

Jako wiarygodne należało również ocenić zeznania świadka A. K., choć z punktu widzenia przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były one mało istotne. Należy bowiem zwrócić uwagę, iż świadek jest wicedyrektorem szkoły i w żaden sposób, nie podlegała służbowo powodowi jako naczelnikowi wydziału, tylko dyrektorowi szkoły. Powód nie miał, bo mieć nie mógł, wpływu na realizację przez A. K. jakichkolwiek dodatkowych projektów, gdyż wykraczało to poza jego kompetencje. W tym zakresie również strona pozwana, jako organ prowadzący, nie posiada żadnych kompetencji do ingerowania w zatrudnienie pracowników szkoły, albowiem kompetencje te leżą tylko i wyłącznie w gestii dyrektora szkoły, jako kierownika placówki.

Wiarygodne dla Sądu były również zeznania samego powoda W. W. (1). Powód oczywiście jako strona bezpośrednio zainteresowana rozstrzygnięciem sprawy na swoją korzyść, mógł przedstawiać określone fakty z dużą dozą subiektywizmu, co przy ocenie jego zeznań było wzięte również przez Sąd pod uwagę, jednakże z uwagi na to, iż korespondowały one z zeznaniami świadków, Sąd nie znalazł podstaw do zakwestionowania ich wiarygodności. Ponadto, powód w trakcie zeznań był szczery i otwarty, a relacjonowane przez niego okoliczności znalazły potwierdzenie nie tylko w zeznaniach świadków ale również w dowodach z dokumentów.

Zeznania przesłuchanego w charakterze strony pozwanej W. W. (2), były wiarygodne dla Sądu tylko w części, w jakiej korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Z zeznań świadka R. A. wynika, iż W. W. (2) już od dłuższego czasu nosił się z zamiarem zwolnienia powoda, czego nie ukrywał i o czym wielokrotnie mówił publicznie, chociażby na posiedzeniach komisji. Ponadto, z zeznań świadka R. A. wynika, iż W. W. (2) pracując jeszcze w (...)w Ż. jako nauczyciel, był negatywnie nastawiony do szkoły, skonfliktowany z pracownikami szkoły, a zanim został starostą, chciał zwalniać wszystkich dyrektorów szkół. Nie sposób zatem w pełni dać wiarę zeznaniom W. W. (2) w świetle jego tak negatywnego nastawienia, chociażby do Zespołu Szkół, w którym pracował jako nauczyciel w szczególności, kiedy nie pokrywają się one z zeznaniami świadków.

Odnośnie natomiast zeznań świadków M. B. (2), M. M. i E. Z., podkreślenia wymaga ich błahość dla rozpoznania sprawy. Bezsprzecznie zeznania świadków mogą polegać na prawdzie – tzn. świadkowie M. B. (2) i E. Z. przedstawiły swoje oceny pracy M. B. (1) (M. B. (2) wskazała, że źle jej się współpracowało z M. B. (1), natomiast M. M. nie miała do niej zastrzeżeń), a świadek E. Z. wskazała, że bardzo dobrze jej się zawsze współpracowało z powodem, lecz żaden ze świadków nie miał wiedzy na temat przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Nawet jeśli bowiem świadkowie M. B. (2) czy M. M. miałyby jakieś zastrzeżenia do pracy M. B. (1), to nie mają one żadnego związku przyczynowego z pracą powoda. Również fakt, że świadkom E. Z. i K. R. bardzo dobrze współpracowało się z powodem pozostaje bez znaczenia dla rozstrzygnięcia w sprawie. Sąd jedynie dał wiarę zeznaniom świadka K. R., który wskazał, że strona pozwana zwracała się o interpretację prawną odnośnie zatrudnienia M. B. (1) i zgodnie z opinią prawną, nie było żadnych prawnych przeszkód do zatrudnienia M. B. (1) we wszystkich trzech placówkach oświatowych.

Z powyższych względów, Sąd w punkcie I sentencji wyroku uwzględnił powództwo i w oparciu o dyspozycję art. 47 (1) k.p., zasądził na rzecz powoda kwotę 21.519,60 zł tytułem trzymiesięcznego odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Obowiązujący powoda okres wypowiedzenia wynosił bowiem trzy miesiące (powód był zatrudniony od 1 września 2009 r.), a z zaświadczenie przedłożonego przez stronę pozwaną wynika, iż jego średnie miesięczne wynagrodzenie wynosiło 7.173,20 zł.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie rygor natychmiastowej wysokości w pkt II wyroku znajduje oparcie w art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego

jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Z zaświadczenia strony pozwanej wynika, iż średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 7.173,20 zł.

Nie uiszczonymi kosztami sądowymi, od których powód był zwolniony z mocy ustawy, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. obciążył stronę pozwaną, jako przegrywającą proces. Obejmowały one stosunkową opłatę sądową od pozwu w wysokości 1.076,00 zł (wps 21.520,00 zł x 5 %). (pkt III wyroku)

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego w pkt IV wyroku Sąd oparł o treść art. 98 kpc wyrażający zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należnych powodowi, jako stronie wygrywającej proces, Sąd ustalił na podstawie § 12 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz.U. 2013, poz. 461 ze zm) .

Sąd przyznał powodowi kwotę 60 zł, a nie kwotę 180 zł, tj. kwotę wynikającą z nowelizacji w/w § 11 na mocy § 1 pkt 3 lit. b rozporządzenia z dnia 29 lipca 2015 r. (Dz.U.2015.1078) zmieniającego Rozporządzenie z dniem 1 sierpnia 2015 r. z uwagi na treść § 2 ustawy nowelizującej, który stanowi, że do spraw wszczętych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji.