

Sygn. akt X P 213/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 marca 2019 r.

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

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: M. K., U. K.

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 25 marca 2019 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa: **M. R.**

przeciwko: **(...)we W.**

o przywrócenie do pracy

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe w sprawie ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka M. R. pozwem z 5 kwietnia 2017 r. (data prezentaty) skierowanym przeciwko (...) we W. (poprzednio Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Lądowych), wniosła odwołanie od rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i domagała się uznania go za bezskuteczne, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy. Ostatecznie podtrzymała żądanie o przywrócenie do pracy.

Uzasadniając swoje żądania, powódka podniosła, że strona pozwana wypowiadając jej umowę o pracę, jako przyczynę wskazała likwidację stanowiska pracy. W jej ocenie, wskazana przyczyna została określona nazbyt ogólnie. Nie wskazuje bowiem żadnego konkretnego stanowiska. Powódka wskazała, że według nieoficjalnych informacji jej stanowisko nie zostało zlikwidowane, a na jej miejsce zatrudniony zostanie – na specjalnie utworzonym w tym celu stanowisku – dotychczasowy kierownik, po uprzednim przejściu na emeryturę. Likwidowane i nowo tworzone stanowisko uznać należy za tożsame, gdyż zakres zadań instruktora wychowania fizycznego nie ulegnie zmianom. W konsekwencji likwidację jej stanowiska pracy należy uznać za pozorną.

W ocenie powódki, jej tezę wzmocnia dodatkowo fakt, że pozostaje ona w konflikcie z kierownikiem zatrudniającego ją zakładu. Jego podłożem było zachowanie się kierownika, polegające na psychicznym znęcaniu się nad nią, naruszaniu jej godności jako kobiety, podważaniu kwalifikacji zawodowych zaniżających jej samoocenę zawodową (k. 1-3).

Odpowiadając na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu wg norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że 10 lutego 2017 r., kierownik zakładu, wystąpił do Rektora Uczelni o likwidację stanowiska instruktora zajmowanego przez powódkę. Uzasadnieniem wniosku była konieczność zatrudnienia na tym stanowisku żołnierza zawodowego, co związane jest ze znacznym wzrostem liczby kandydatów na żołnierzy zawodowych i malejąca liczba studentów cywilnych. Powoduje to wzrost obowiązków instruktora. Strona pozwana czyniła starania, by dokonać zmian w zakresie obowiązków powódki, ale spotkało się to ze zdecydowaną odmową powódki. W tej sytuacji 29 marca 2017 r. wręczono jej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska instruktora ze skutkiem na 30 września 2017 r.

Strona pozwana zaprzeczyła, jakoby na miejsce powódki miał zostać zatrudniony w charakterze pracownik wojska dotychczasowy kierownik zakładu (k. 23-v. 23).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powódka M. R. została zatrudniona u strony pozwanej (...) we W. (poprzednio Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Łądowych), od 15 września 2011 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku instruktora.

W dniu 10 lutego 2017 r. M. D. zwrócił się do Rektora – Komendanta uczelni o wyrażenie zgody na likwidację stanowiska instruktora wychowania fizycznego w grupie cywilnych nauczycieli akademii.

Na początku marca 2017 r. strona pozwana zwróciła się do związków zawodowych z informacją o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Pismem z 27 marca 2017 r. wręczonym powódce 29 marca 2017 r., strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z terminem rozwiązywania na dzień 30 września 2017 r. Jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy. W okresie wypowiedzenia powódka była zwolniona z obowiązku świadczenia pracy.

Dowód:

- Okoliczności bezsporne.

Strona pozwana jest uczelnia wojskową. Kształci studentów cywilnych i wojskowych. W roku 2015/2016 było 678 studentów wojskowych i 1.789 studentów cywilnych, w roku 2016/2017 było 793 studentów wojskowych i 1.363 studentów cywilnych, w roku 2017/2018 było 992 studentów wojskowych i 1.247 studentów cywilnych.

Strona pozwana zatrudnia nauczycieli cywilnych i wojskowych. Pracownicy cywilni są zatrudniani na umowę o pracę, a pracownicy wojskowi na kontrakt. Powódka była pracownikiem cywilnym. Pracowała w (...), którego kierownikiem był M. D.. W zakładzie pracowało około 12 osób, w tym około 5 pracowników cywilnych, z których tylko powódka była zatrudniona na stanowisku instruktora. Pozostałe osoby cywilne były zatrudnione na stanowisku wykładowcy. Pensum oraz zakres obowiązków wykładowcy jest inny niż instruktora. W zakładzie, poza instruktorami cywilnymi, byli zatrudnieni również instruktorzy wojskowi. Zakresy obowiązków statutowych, dydaktycznych instruktora cywilnego i wojskowego częściowo są zbliżone do siebie, a częściowo się różnią. Różnica polega między innymi na tym, że żołnierz zawodowy pełni dodatkowo służbę oficera dyżurnego, pomocnika oficera dyżurnego, prowadzi zajęcia z atletyki terenowej, walki wręcz. W zakładzie nie było ścisłego podziału, że pracownicy cywilni prowadzą zajęcia tylko ze studentami cywilnymi, a pracownicy wojskowi tylko ze studentami wojskowymi. Powódka prowadziła zajęcia zarówno ze studentami cywilnymi, jak i kandydatami na żołnierzy zawodowych. Powódce nie planowano zajęć z atletyki terenowej i walki wręcz. Zajęcia z walki wręcz prowadziło 3 innych instruktorów.

Zajęcia z kandydatami na żołnierzy zawodowych trwają 5 lat, natomiast ze studentami cywilnymi 3 lata licencjatu oraz jeżeli ktoś się zdecyduje na studia magisterskie to kolejne 2 lata. Studenci cywilni zapisują się na zajęcia z wychowania fizycznego dobrowolnie. Na pierwszych zajęciach deklarują się do konkretnej dyscypliny, czyli, np.

wybierają ćwiczenia siłowe, gimnastykę i ćwiczą tylko w tej materii ewentualnie mają jakieś gry zespołowe. Jeżeli w danym roku wybiorą, np. atletykę terenową lub walkę wręcz to są w tym szkoleni. W roku 2017/2018 studenci cywilni mają gimnastykę siłową, walkę wręcz i pływanie. W roku poprzednim i dwa lata temu również mieli zajęcia siłowe i walkę wręcz. Natomiast kandydaci wojskowi mają na każdy rok ściśle określoną tematykę zajęć. W programie mają zajęcia z różnych dyscyplin, czyli, np. atletyka terenowa, walka wręcz, pływanie, koszykówka, siatkówka, piłka nożna itd. W związku ze wzrostem studentów wojskowych w roku akademickim 2017/2018 zajęcia z wychowania fizycznego dla kandydatów dla żołnierzy zawodowych będą prowadzone przez żołnierzy zawodowych. W (...)są dwa wolne etaty dla żołnierzy zawodowych. Nie ma wolnych etatów dla pracowników cywilnych.

M. D. był żołnierzem zawodowym, który z dniem 30 września 2017 r. przeszedł do rezerwy. Na kilka miesięcy przed zwolnieniem ze służby pozostawał do dyspozycji Rektora Uczelni i prowadził w zakładzie zajęcia z wychowania fizycznego. Po odejściu do rezerwy, nie pracuje już u strony pozwanej.

Od października 2017 r. na dwuletni kontrakt w Zakładzie została zatrudniona na stanowisko instruktora wychowania fizycznego M. L., która jest żołnierzem zawodowym. Od 14 sierpnia 2017 r. przebywa na urlopie macierzyńskim. W styczniu 2018 r. w Zakładzie została zatrudniona również inna osoba. Na 2-3 miesiące przez odejściem powódki na stanowisko wykładowcy został zatrudniony Pan Kapelan, który był wcześniej zatrudniony na stanowisku wykładowcy.

W okresie wypowiedzenia powódce umowy o pracę jej zajęcia prowadzone zostały rozdzielone na innych pracowników Zakładu. Na miejsce powódki nie został zatrudniony żaden inny instruktor cywilny.

Powódka pozostaje w konflikcie z M. D..

Przed Sądem Okręgowym w Poznaniu toczy się sprawa przeciwko M. D. o czy z art. 353 par. 1 kk.

M. D. nie podejmował decyzji o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę.

Dowód:

- zeznania świadka D. L. złożone na rozprawie 21.08.2017 r.,
- zeznania świadka M. G. złożone na rozprawie 21.08.2017 r.,
- zeznania świadka B. K. złożone na rozprawie 17.10.2017 r.,
- zeznania świadka P. S. złożone na rozprawie 17.10.2017 r.,
- zeznania świadka M. L. złożone na rozprawie 09.01.2018 r.,
- zeznania świadka M. D. złożone na rozprawie 08.01.2019 r.,
- protokoły z rozprawy przed Sądem Okręgowym w Poznaniu k. 142, 143
- wyjaśnienia powódki M. R. złożone na rozprawie 09.04.2018 r.
- stan studentów – karta 92,
- struktura studentów – karta 93.

Obecnie u strony pozwanej pracuje 15 pracowników dydaktyczno-naukowych, przy czym jedynie trzech pracowników to pracownicy cywilni. Pozostali pracownicy to pracownicy wojskowi zatrudnieni na kontrakt. Wszyscy pracownicy są zatrudnieni na stanowisku wykładowcy. Nie ma osób cywilnych zatrudnionych na stanowisku instruktora.

Różnica pomiędzy wykładowcą a instruktorem jest zarówno w wysokości pensum (dla wykładowcy jest zdecydowanie większe pensum), jak i w zakresie obowiązków.

Wykładowca wojskowy wykonuje szereg zadań, które nie wykonuje pracownik cywilny, np. instruktorzy cywilni nie mają kompetencji wydawania komend, natomiast instruktor wojskowy ma taką możliwość. Pracownik cywilny nie pełni nadzoru, służb.

W roku akademickim 2018/2019 jest coraz mniej kierunków cywilnych, natomiast jest więcej przedmiotów wojskowych, stąd więcej jest studentów wojskowych.

Różnica pomiędzy kształceniem studentów wojskowych a cywilnych jest znacząca. Na studiach licencjackich I stopnia student wojskowy ma 360 godzin, on jest koszarowany, nie ma stałej siatki zajęć. Wszystko zależy od planowania miesięcznego zajęć.

O ilości studentów wojskowych decyduje Minister Obrony Narodowej. Zakres obowiązków dla danego pracownika naukowo – dydaktycznego jest ustalany nie przy uwzględnieniu osoby lecz stanowiska.

Dowód:

- zeznania świadka D. L. złożone na rozprawie 25.03.2019 r.,

Do listopada 2016 r. powódka była bardzo dobrym pracownikiem, wielokrotnie wyróżnianym i nagradzanym. W dniu 10 listopada 2016 r. M. D. przedstawił powódce do akceptacji nowy zakres obowiązków. Nie zgodziła się z kilkoma punktami i wniosła zastrzeżenia do niego. Po korekcie zakresu obowiązków, przedstawiono powódce do akceptacji nowy zakres obowiązków. Powódka przyjęła nowe obowiązki odmawiając jednak akceptacji kilku punktów. Wnioskiem z 29 listopada 2016 r. M. D. zwrócił się do Rektora-Komendanta uczelni z wnioskiem o rozwiązanie z powódka umowy o pracę, w związku z nieprzyjęciem nowych obowiązków służbowych. Z uwagi na zgłoszenie przez powódkę sprawy do PIP wniosek nie został rozpatrzony.

Dowód:

- Nagrody, wyróżnienia, certyfikaty, odwołanie powódki z 15.11.2016 r., nowy zakres obowiązków, opinia z 24.11.2016 r., notatka służbowa z 28.11.2016 r., wnioski z 29.11.2016 r. i 10.02.2017 r.

Średnie wynagrodzenie powódki z trzech ostatnich miesięcy liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.831,14 zł brutto (2.873,36 netto).

Dowód:

- Zaświadczenie o zarobkach – karta 26a.

Sąd Rejonowy zważył co następuje.

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną roszczenia powódki stanowił art. 45 § 1 k.p. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę, 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.

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 wypowiedzenie 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).

Zgodnie z wykładnią Sądu Najwyższego, zawartą między innymi w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99 OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) „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”. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (I PKN 315/97 OSNP 1998/17/501), „ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym, zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy)”.

Jak wynika z treści oświadczenia woli strony pozwanej z 18 czerwca 2015 r., przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była likwidacja stanowiska.

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

W ocenie Sądu, nie zasadny jest przede wszystkim zarzut powódki odnoszący się do ogólnikowości wskazanej przyczyny. Wskazanie konkretnej przyczyny nie oznacza bowiem szczegółowego i drobiazgowego opisywania wszystkich okoliczności. Brak wskazania likwidowanego stanowiska pracy nie świadczy o tym, że wskazana przyczyna była niezrozumiała dla powódki. Powódka była zatrudniona tylko na jednym stanowisku - instruktora. Siłą rzeczy wskazanie likwidacji stanowiska pracy musi zatem oznaczać likwidację stanowiska instruktora, na którym była ona zatrudniona. Problem mógłby powstać w przypadku gdyby powódka była zatrudniona na kilku stanowiskach pracy. Wówczas można byłoby się zastanowić o likwidację jakiego stanowiska chodziło pracodawcy. Taka sytuacja nie zaistniała jednak w przypadku powódki.

Odnosząc się do przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę należy wskazać, że w orzecznictwie sądowym, ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym, kontroli Sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji zatrudnienia pracowników, gdyż decyzje w tym przedmiocie należą do sfery organizacyjnej pracodawcy i dlatego nie podlegają one kontroli w sporze o bezzasadność wypowiedzenia, lecz tylko ocena słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy (por. zwłaszcza tezę IX uchwały Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85, OSNCP 1985/11/164; wyrok SN z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542; również wyrok SN z 27 lutego 1997 r., I PKN 20/97, OSNP 1997/21/417). Konieczność pozostawienia zakładowi pracy stosownej swobody decyzji wynika bowiem z faktu, że bez niej realizacja polityki kadrowej byłaby nadmiernie utrudniona, a wręcz niemożliwa. Z tego też względu, ocenie Sądu nie podlegała zasadność przeprowadzanych zmian.

Nadto, likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli decyzja o likwidacji jest na tyle zaawansowana realizacyjnie, że nie ma wątpliwości, co do jej wykonania (wyrok SN z dnia 12 grudnia 2001 r. I PKN 733/2000, OSNAPiUS 2002/12/10). W tym kontekście, warto również przywołać stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 października 1998 r., zgodnie z którym „dla uznania zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na skutek zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych nie jest wymagane uprzednie wprowadzenie zmian w regulaminie i schemacie organizacji zakładu pracy” (I PKN 393/98, OSNP 1999/23/746, OSNP-wkł. 1999/3/7, PiZS 1999/3/41).

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego jednoznacznie wynika, że doszło do faktycznej likwidacji stanowiska pracy powódki, gdyż na jej stanowisko nie została zatrudniona żadna inna osoba. Po wypowiedzeniu umowy o pracę, co miało miejsce pod koniec marca 2017 r. w okresie wypowiedzenia, powódka została zwolniona z

obowiązku świadczenia pracy, a jej dotychczasowe zadania zostały rozdzielone pomiędzy innych pracowników zakładu. Okoliczności te potwierdzają nie tylko przesłuchiwani w sprawie świadkowie, ale również sama powódka. Natomiast po rozwiązaniu stosunku pracy, na jej miejsce nie została zatrudniona żadna inna osoba, w szczególności M. D.. Choć postępowanie dowodowe wykazało, że pod koniec września 2017 r. przeszedł przestał on pełnić służbę wojskową i przeszedł do rezerwy, jednak wbrew twierdzeniom powódki od tego czasu nie pracuje u strony pozwanej, a już na pewno na etacie cywilnym.

Wprawdzie postępowanie dowodowe wykazało, że od października 2017 r. strona pozwana zatrudniła na stanowisku instruktora wychowania fizycznego M. L., jednakże należy zwrócić uwagę, że jest ona pracownikiem wojskowym zatrudnionym na kontrakcie, podczas gdy powódka była pracownikiem cywilnym. Z ustaleń faktycznych wynika, że konieczność zlikwidowania etatu cywilnego, wynikała ze zmniejszającej się liczby studentów cywilnych, podczas gdy liczba studentów wojskowych ostatnimi laty cały czas rosła. Dlatego też strona pozwana jako uczelnia wojskowa podjęła decyzję o zredukowaniu etatu cywilnego, albowiem uzasadnione było, aby szkolenie ze studentami wojskowymi były prowadzone przez instruktorów wojskowych. Choć stanowisko instruktora wojskowego w pewnym zakresie było zbliżone do stanowiska powódki, to jednak różniło się od niego. Nie uprawnione jest więc twierdzenie powódki, że jej stanowisko pracy nie zostało w ogóle zlikwidowane, a na jej miejsce została zatrudniona osoba z kadry wojskowej, gdyż cywilny etat powódki został faktycznie zlikwidowany.

Ponadto, z postępowania dowodowego wynika także, że na 2-3 miesiące przed rozwiązaniem z powódką umowy o pracę, został zatrudniony jako pracownik cywilny Pan Kapela, który wcześniej był na stażu. Podjął on jednak zatrudnienie na stanowisku wykładowcy, a nie instruktora.

Z pośród pracowników cywilnych, tylko powódka była zatrudniona na stanowisku instruktora. Nie było więc konieczności typowania z pośród pracowników cywilnych osoby do zwolnienia, gdyż pozostałe osoby były zatrudnione na stanowiskach wykładowców, które różniły się od stanowiska instruktora. Natomiast w przypadku stanowiska instruktora wojskowego i cywilnego choć są do siebie podobne, to jednak różnią się od siebie. Ze względu na specyfikę kształcenia instruktor wojskowy prowadzi ze studentami wojskowymi, np. atletykę trenową, walkę wręcz, ponadto ma przydzielane służby oficera, bądź podoficera dyżurnego, co nie ma miejsca w przypadku instruktora cywilnego. Nie można więc porównywać tych dwóch stanowisk.

Stan faktyczny w sprawie, Sąd ustalił zarówno w oparciu o osobowe źródła dowodowe, jak i dowody z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności akt osobowych powódki, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd oddalił jednak wniosek dowodowy pełnomocnika powódki w zakresie zobowiązania strony pozwanej do przedstawienia decyzji MON o zwolnieniu M. D. z zawodowej służby wojskowej, albowiem dotyczył on okoliczności niespornych i nie wymagał przedstawienia na tą okoliczność żadnych dowodów.

Oceny zeznań świadków oraz wyjaśnień powódki, Sąd dokonał w kontekście całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Przede wszystkim świadkowie jednoznacznie stwierdzają, że po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę i zwolnieniu ze świadczenia pracy do momentu rozwiązania stosunku pracy, jej dotychczasowe zadania zostały podzielone na pozostałych pracowników. Żaden ze świadków nie potwierdza również, aby po 30 września 2017 r. na miejsce powódki została zatrudniona inna osoba cywilna. Również powódka potwierdza te okoliczności. Tutaj zeznania świadków są spójne w tym zakresie. Świadkowie potwierdzają wprawdzie, że strona pozwana poszukiwała instruktorów, jednakże chodziło o zatrudnienie żołnierzy zawodowych, a nie pracowników cywilnych. Świadkowie zgodnie twierdzą również, że zakres obowiązków instruktora cywilnego i wojskowego pomimo, że są podobne do siebie, to jednak różnią się od siebie w pewnych istotnych aspektach dla strony pozwanej.

Podkreślenia wymaga, że instruktor wojskowy (wykładowca wojskowy) jest zatrudniony na tzw. kontrakcie, a nie na umowie o pracę. Jest to zupełnie inna forma zatrudnienia, bardziej odpowiednia i wymagana przez organ założycielski, niż zatrudnienie na podstawie umowy o pracę pracownika cywilnego. Nie można zatem uznać, aby strona pozwana realizując zalecenia Ministra Obrony Narodowej w sferze odpowiedniego zatrudnienia instruktorów wojskowych, o

innych uprawnieniach i obowiązkach było czynnościami, które ma prawo oceniać sąd pracy. Skoro takie zalecenia strona pozwana otrzymywała i je realizuje, poza kompetencją sądu pracy jest wymaganie, aby zatrudniła ona powódkę jako pracownika cywilnego.

Wyjaśnienia powódki Sąd uznał za wiarygodne w zakresie w jakim korespondowały one z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Za gołosłowne, nie potwierdzone dowodowo należało uznać jej twierdzenia odnośnie zatrudnienia na jej miejsce innej osoby. Również nie przekonywujące w świetle zgromadzonego materiału dowodowego były jej twierdzenia, że powodem jej zwolnienia miał być zamiar zatrudnienia na jej miejsce M. D. po przejściu przez niego do rezerwy. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika wprawdzie, że powódka jest skonfliktowana z M. D. jednak postępowanie sądowe nie ustaliło, aby okoliczności te miały jakiś bezpośredni związek ze zwolnieniem powódki. Zeznania powódki w dużej mierze były przejawem jej subiektywnej oceny zaistniałych faktów, które były najprawdopodobniej postrzegane przez nią przez pryzmat istniejącego konfliktu.

Sąd oddalił wniosek dowodowy o przesłuchanie świadka A. B., jako nieprzydatny dla rozstrzygnięcia sprawy. Świadek jest pracownikiem PIP we W. i nie ma żadnej bezpośredniej wiedzy na temat okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Z powyższych względów powództwo podlegało oddaleniu, o czym orzeczono w pkt. I sentencji wyroku.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W myśl art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 11 ust 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 461), wynosiło 60,00 zł. Określona stawka ma zastosowanie z uwagi na treść normy przejściowej, wyrażonej w art. 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.).

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powódka, która sprawę przegrała, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.