

**Sygn. akt VI P 494/14**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 września 2015 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Kazimierz Mechowski, Teresa Okoniewska

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 30 września 2015 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa A. G. (PESEL (...))

przeciwko (...)Uniwersytetowi (...)w G. (NIP (...))

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę

**I.** oddała powództwo,

**II.** zasądza od powódki A. G. na rzecz pozwanego (...) Uniwersytetu (...) w G. kwotę 60 złotych (sześćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**Sygn. akt VI P 494/14**

## UZASADNIENIE

Powódka A. G. pozwem z dnia 2 lipca 2014 roku wniosła przeciwko pozwanemu (...) Uniwersytetowi (...) w G. o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, iż w dniu 25 czerwca 2014 roku zostało jej doręczone oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Powódka wskazała, iż w jej ocenie powyższe narusza przepisy o wypowiedzaniu umów zawartych na czas nieokreślony, albowiem nie zawiera prawdziwej i skonkretyzowanej przyczyny. W zaskarżonym wypowiedzeniu pozwany wskazał bowiem na brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych u powódki- brak zainteresowania wiedzą embriologiczną, brak umiejętności obsługi programów komputerowych, w tym graficznych, brak aktywności w rozwój zawodowy, brak działań zmierzających do podnoszenia umiejętności koniecznych do wykonywania obowiązków związanych z dydaktyką, niezadowalający sposób wykonywania zadań. Ponadto powódka zarzuciła, iż powyższe oświadczenie zostało podpisane przez osobę, która nie miała umocowania do reprezentowania pracodawcy w zakresie stosunków pracy. Powódka podała, iż przez cały okres jej zatrudnienia pracodawca nie zgłaszał do niej żadnych zastrzeżeń, w szczególności w zakresie braku odpowiednich kwalifikacji do wykonywania pracy na powierzonym jej stanowisku oraz żadnych zastrzeżeń co do sposobu wykonywania przez nią obowiązków zawodowych. Pozwany nie wymagał on niej wiedzy z zakresu embriologii. Pozwany nie wskazywał jej również na konieczność podnoszenia kwalifikacji w celu dalszego jej zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku. Powódka podkreśliła, iż fakt iż pomimo przerwy w jej zatrudnieniu związanej z urlopami macierzyńskim oraz wychowawczym, pozwany nadal ją zatrudniał na tym samym stanowisku z tymi samymi obowiązkami wskazuje, iż mimo upływu czasu jej wiedza i kwalifikacje oraz zaangażowanie były co najmniej wystarczające dla wykonywania omówionej przez nią pracy. Powódka otrzymywała również w okresie zatrudnienia premię uznaniową, ostatnia za miesiąc kwiecień 2014 roku, a mocą decyzji z dnia 9 czerwca 2014 roku otrzymała podwyżkę wynagrodzenia za pracę. Powódka podkreśliła, iż również jej bezpośredni przełożony wprost wysoko ocenił jej kwalifikacje i zaangażowanie

w wykonywanie powierzonych jej obowiązków. Także okresowe kontrole wykonywane przez pracodawcę nigdy nie powodowały zgłoszenia wobec niej jakichkolwiek zastrzeżeń odnośnie sposobu wykonywania przez nią powierzonych jej zadań. Powódka również samodzielnie, bez wsparcia ze strony pracodawcy, podnosiła swoje kwalifikacje, uzyskując w tym zakresie kwalifikacje pedagogiczne, odbywając kurs z zakresu wiedzy i umiejętności niezbędnych do pełnienia funkcji doradczej i kontrolnej w zakresie bhp lub uczestnicząc w kursie języka angielskiego. (k.2-9)

W piśmie procesowym z dnia 24 lipca 2014 roku powódka zmodyfikowała żądanie pozwu i wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 10.152,45 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od daty złożenia niniejszego pisma do dnia zapłaty. (k. 37-38)

Pozwany (...) Uniwersytet (...) wniósł o oddalenie powództwa.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny :**

Powódka A. G. została zatrudniona u pozwanego (...) Uniwersytecie (...) (uprzednio (...) w G.) począwszy od dnia 21 stycznia 1998 roku, na stanowisku starszego referenta inżynierjno- technicznego.

Początkowo strony łączyła umowa o pracę na czas określony, zaś od dnia 1 lipca 1998 roku umowa na czas nieokreślony.

Do podstawowych obowiązków powódki na powierzonym jej stanowisku należało :

- wykonywanie wszelkiego typu prac laboratoryjnych związanych z badaniami naukowymi prowadzonymi w pracowni tj. pasażowanie czerniaków przeszczepialnych, przygotowanie szkła jałowego, pasażowanie komórek z hodowli, przygotowywanie odczynników chemicznych i płynów hodowlanych, pomoc w przeprowadzanych eksperymentach wg ustalonej procedury, likwidacja eksperymentu, okresowa pomoc w opiece nad zwierzętami laboratoryjnymi, utrzymywanie porządku w pracowniach,
- przygotowanie zamówień na sprzęt laboratoryjny, odczynniki, zwierzęta,
- zakup w/w artykułów i organizowanie ich transportu do pracowni, nadto kontakt z Działem (...) i Działem (...),
- pomoc w pracy dydaktycznej tj. organizowanie materiałów pomocniczych do wykładu i organizowanie pomocy audiowizualnej, pomoc w przeprowadzaniu kolokwii, egzaminów (pilnowanie), w razie potrzeby udział w ćwiczeniach,
- wykonywanie wszystkich potrzebnych, pomocniczych czynności związanych z pracą naukową, dydaktyczną oraz w razie potrzeby administracyjną w Pracowni (...) (obsługa komputera, kserokopiarki, przepisywanie pism związanych z dydaktyką i innych związanych z funkcjami kierownika pracowni).

**(Dowód** : zakres obowiązków- k. 14-14v, akta osobowe pracownika- k. 1, 9 części B, zeznania powódki A. G.- k. 91 w zw. z k. 271 (nagranie 00:05:20-00:09:04- k. 274)

Począwszy od dnia 1 maja 2007 roku stanowisko zajmowane przez powódkę nosiło nazwę- młodszy specjalista w grupie pracowników inżynierjno- technicznych.

Od dnia 1 lipca 2008 roku powódka stała się pracownikiem Zakładu (...).

**(Dowód** : pismo z dnia 20 maja 2007 roku- akta osobowe pracownika k. 36 części B, pismo z dnia 18 lipca 2007 roku- akta osobowe pracownika k. 37 części B)

W okresie od dnia 3 stycznia 2004 roku do dnia 1 września 2009 roku powódka przebywała na urlopiach macierzyńskich, a następnie na urlopie wychowawczym.

( **Dowód:** pismo z dnia 30 lipca 2009 roku- k. 54, pismo z dnia 8 stycznia 2004 roku- k. 55, pismo z dnia 25 października 2006 roku- k. 56, pismo z dnia 1 czerwca 2006 roku- k. 57, pismo z dnia 23 października 2006 roku- k. 58, pismo z dnia 3 listopada 2006 roku- k. 59, pismo z dnia 24 lipca 2009 roku- k. 60, akta osobowe pracownika- część B)

Bezpośrednią przełożoną powódki była M. C.

Zakres obowiązków powódki po powrocie z urlopu wychowawczego nie uległ zmianie.

W tym okresie do podstawowych obowiązków powódki należała pomoc w przygotowywaniu programów multimedialnych, pilnowanie studentów w trakcie zaliczeń, porządkowanie kolokwiów, sprawdzianów, nadto powódka myła szkło laboratoryjne, czy też zajmowała się pomocą nad zwierzętami, w tym zajmowała się myciem ich klatek.

Powyższy zakres zadań wynikał z niesatysfakcjonującej pracy powódki i braku jej wiedzy i umiejętności koniecznych do wykonywania powierzonych jej badań.

Powódka nie posiadała aktualnej wiedzy z zakresu embriologii, nie wykazywała również chęci jej pogłębienia. Powyższa była jej konieczna w zakresie przygotowywania wykładów. Nadto nie posiadała wystarczających umiejętności w zakresie obsługi programów komputerowych. Powódka nie radziła sobie również z pracą w laboratorium, w szczególności w zakresie wykonywania testów, hodowli, pasażowania czerniaka. Wszelkie próby przyuczenia powódki do wykonywania powyższych zadań nie dawały satysfakcjonujących efektów. Praca powódki w tym zakresie nie była wykonywana dobrze. Powódka nie wykazywała również chęci zdobycia wiedzy i umiejętności w tym przedmiocie.

Brak powyższych umiejętności skutkowało sukcesywnym ograniczaniem jej zadań i powierzaniem ich innym pracownikom pracowni tj. A. T. i M. W. (opracowywanie wykładów, materiałów na zajęcia), jak również możliwością zapewnienia jej pracy jedynie przez kilka godzin w ciągu dnia pracy.

W ocenie bezpośredniej przełożonej powódka była w zakresie wykonywanych przez nią zadań całkowicie niesamodzielną, jak również nierozwijającą się zawodowo.

Uwagi w tym przedmiocie były zgłaszane do powódki począwszy od początku jej powrotu do pracy po długotrwałej nieobecności związanej z urodzeniem dzieci.

Pod koniec stycznia 2013 roku M. C. przedstawiła powódce, iż ma zastrzeżenia do jej pracy i zamierza zatrudnić na jej miejsce osobę wykazującą się odpowiednią wiedzą, umiejętnościami, jak również wykazującą chęć rozwoju zawodowego.

Powódka mając świadomość zakresu zarzutów przełożonej wobec jej osoby wskazała, iż poszuka innej pracy.

W okresie zatrudnienia powódka otrzymywała premię uznaniową, jakkolwiek powyższa nie stanowiła wyrazu uznania dla jej pracy, lecz stanowiła dodatkowy składnik płacowy do niewielkiej wysokości wynagrodzenia zasadniczego, jakie otrzymywała.

Co do zasady powyższa ulegała obniżeniu jedynie za okres nieobecności pracownika, z innych przyczyn nie była przez pracodawcę obniżana.

(**Dowód** : zeznania świadka M.C. k. 228-233, zeznania powódki A. G.- k. 91 w zw. z k. z k. 271 (nagranie 00:05:20-00:09:04- k. 274)

Oświadczeniem z dnia 25 czerwca 2014 roku pozwany (...) Uniwersytet(...) w G. rozwiązał z powódką A. G. umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy o pracę na dzień 30 września 2014 roku.

Jako przyczynę powyższego wskazano: brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych - brak zainteresowania wiedzą embriologiczną, brak umiejętności obsługi programów komputerowych, w tym graficznych, brak aktywności w rozwoju zawodowym, brak działań zmierzających do podnoszenia umiejętności koniecznych do wykonywania obowiązków związanych z dydaktyką, niezadawalający sposób wykonywania zadań.

W treści powyższego pracodawca pouczył powódkę o prawie i terminie złożenia odwołania do Sadu Pracy.

Oświadczenie w imieniu pozwanego podpisał z upoważnienia Kanclerza M. L.Z. K..

Zgodnie z § 80 pkt 5 ust. 3 i 4 Statutu pozwanego do zadań Kanclerza Uczelni należy między innymi realizowanie polityki osobowej i płacowej Uczelni w stosunku do podległych mu pracowników, jak również pełnienie funkcji przełożonego służbowego w stosunku do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, niepodlegającym innym organom Uczelni, a w szczególności względem pracowników administracji i obsługi centralnej w podległych mu jednostkach.

Pismem z dnia 11 czerwca 2014 roku Kanclerz pozwanego M. L. w związku z jego nieobecnością w pracy w okresie od dnia 20 do 27 czerwca 2014 roku (urlop) upoważnił Z. K. do zastępowania go we wszystkich sprawach, dotyczących jego zakresu obowiązków.

**(Dowód:** wypowiedzenie umowy o pracę- k. 12, statut- k. 236-264, pismo z dnia 11 czerwca 2014 roku- k. 269)

Wynagrodzenie miesięczne powódki A. G. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za okres od maja do lipca 2014 roku, wynosiło kwotę 2.491,49 złotych brutto.

**(Dowód** : zaświadczenie – k. 67)

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo A. G., jako niezasadne nie zasługiwało na uwzględnienie.

Okoliczności faktyczne w sprawie Sąd ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w toku postępowania, których treść i autentyczność nie budziła wątpliwości i nie były przez strony kwestionowane. Sąd również nie znalazł podstaw do deprecjonowania ich mocy dowodowej oraz wiarygodności.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również zeznania świadka M. C., którym Sąd dał wiarę w całości, albowiem powyższe były spójne, logiczne oraz korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym sprawy.

Świadek M.C. w sposób szczegółowy, jak również przekonywujący przedstawiła okoliczności związane z obowiązkami wykonywanymi przez powódkę po powrocie przez nią do pracy począwszy od dnia 1 września 2009 roku, po długotrwałej nieobecności związanej z urodzeniem dzieci. W tym zakresie świadek wskazała na niesatysfakcjonujący poziom wiedzy oraz umiejętności powódki, skutkujący ciągłym ograniczeniem powierzanych jej zadań oraz czasu jej pracy. Świadek podała, iż długotrwała nieobecność powódki skutkowała, iż w momencie jej powrotu do pracy posiadana przez nią wiedza nie była wystarczająca, powódka zaś nie wykazywała chęci doksztalcenia, jak również doskonalenia zawodowego. Powyższe skutkowało, iż obowiązki przypisane do jej stanowiska pracy były przez nią wykonywane nieprawidłowo, a co za tym idzie powodowały konieczność wykonywania powyższych przez inne osoby.

Sąd uznał zeznania powódki A. G. za wiarygodne jedynie w zakresie w jakim powyższe posiadały oparcie w pozostałym materiale dowodowym sprawy. Sąd odmówił powyższemu wiary i mocy dowodowej, w zakresie w jakim

powódka wskazywała na prawidłowe i satysfakcjonujące pracodawcę, w szczególności jej bezpośrednią przełożoną, wykonywanie przez nią obowiązków pracowniczych w okresie poprzedzającym wypowiedzenie umowy o pracę.

Podstawowy do takich ustaleń w żadnej mierze nie daje materiał dowodowy sprawy, w szczególności precyzyjne i jednoznaczne w swej treści zeznania przełożonej powódki- M. C., która całkowicie odmiennie przedstawiła ocenę i obraz pracy powódki. Mając powyższe na uwadze zeznania powódki w tym zakresie uznać należało za całkowicie odosobnione, jak również nie znajdujące potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym sprawy.

Rozważania prawne należy rozpocząć od generalnego stwierdzenia, że stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne, jest z natury swej rozwiązywalny. Przepisy prawa pracy poręczają wprawdzie wzmoczoną ochronę pracownika, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Niemniej jednak wypowiedzenie jest normalnym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem zwolnienia pracownika. Dlatego zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAP z 1997, Nr 10, poz. 163).

Przedmiotem sporu w niniejszym postępowaniu była ocena złożonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności przyczyn wskazanych przez pozwanego w jego treści, które w ocenie pracodawcy uzasadniały podjętą w tym zakresie decyzję.

Rozpoznając powództwo z art. 45 § 1 kp, Sąd bada po pierwsze to, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełniono wymogi formalne.

Dopiero wówczas, gdy Sąd stwierdzi, że wypowiedzenie było poprawne od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Stylistyka cytowanego przepisu wskazuje, że ustawodawca formułuje to nawet mniej rygorystycznie - Sąd uwzględnia odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy wypowiedzenie „jest nieuzasadnione”.

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia określa art. 30 § 3, 4, 5 kp.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno zatem : mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia: konkretną, prawdziwą, rzeczywistą oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Należy również zaznaczyć, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 roku, I PKN 434/98, OSNAP z 1999, Nr 21, poz. 688)

Wymóg „konkretności” wypowiedzenia był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. I tak stwierdza się, iż naruszenie art. 30 § 4 kp 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAP z 2001, Nr 20, poz. 618).

Podkreśla się, że konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 kp) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAP 99.18.577).

Wymóg konkretności jest zatem traktowany przez Sąd Najwyższy nieco liberalniej niż wymóg podania przyczyny w ogóle, w odniesieniu do którego stwierdza się, iż warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny (art. 30 § 4 kp) nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta - mimo że nie została wskazana - była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 670/98, OSNAP z 2000, Nr 13, poz. 510).

Uogólniając wyżej cytowane wypowiedzi Sądu Najwyższego należy stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia powinna być podana na tyle konkretnie, aby była zrozumiała i komunikatywna dla pracownika, możliwie bez odwoływania się do innych okoliczności zaszłych w trakcie realizacji umowy o pracę, ale wyjątkowo, z uwzględnieniem tych okoliczności, o ile ich związek z przyczyną podaną w wypowiedzeniu jest czytelny dla pracownika, czego przykładem może być sytuacja, gdy przyczyna podana w zwolnieniu stanowi uogólnienie zarzutów wcześniej komunikowanych na piśmie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAP z 1999, Nr 3, poz. 86), nadto aby sądowa kontrola prawdziwości i zasadności zwolnienia mogła być dokonana w granicach zarzutów podanych w zwolnieniu.

Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku, I PK 112/06).

W tym zakresie przy ocenie przyczyn wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę należy mieć na uwadze nie tylko słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, ale także okoliczności, do których się ono odnosi.

W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika przyczyna jest odnoszona.

Jeżeli zatem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości, w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim zachowaniem, czy też zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 kp.

Wielokrotnie również Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wskazywał na sens prawny art. 30 § 4 kp. Miedzy innymi w wyroku z dnia 10 października 2000 roku (I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 20, poz. 618), stwierdził iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Z kolei w wyroku z dnia 5 maja 2003 roku (I PK 446/02, Wokanda z 2004 roku, Nr 7-8, s.42) Sąd Najwyższy podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp, jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Z przytoczonych rozważań wynika zatem, iż art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę.

Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia, czy ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób nie budzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Reasumując powyższe rozważania ocena podanej w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika.

To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06, Pr.Pracy z 2007 roku, Nr. 5, poz.27).

Podkreślić należy, iż przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18

kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65) W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNP z 2001 roku, Nr 20, poz. 618).

W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. (uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Na uwagę zasługuje również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 13 października 1999 roku (I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118), iż podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 kp.

Natomiast zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku (sygn. akt I PKN 715/00 – Pr.Pracy 2002/10/34) wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości.

Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Nadto przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą, ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności, a przede wszystkim ustalenia, czy uzasadniała ona wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę.

Podnieść należy, iż ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

Wymóg zaś „prawdziwości” przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości, chodzi o to, by okoliczność podana w wypowiedzeniu faktycznie miała miejsce.

Pewne wątpliwości może nasuwać kryterium „rzeczywistości” podanej przyczyny wypowiedzenia. Otóż chodzi o to, by prawdziwa (istniejąca) okoliczność podana w wypowiedzeniu, była jednocześnie przyczyną rzeczywistą, czyli tą okolicznością, która w danej sytuacji skłoniła pracodawcę do zwolnienia pracownika. Rzecz w tym, by pracodawca nie „ukrywał” rzeczywistej przyczyny zwolnienia pracownika, przytaczając jakąś inną, faktycznie występującą okoliczność, pozbawioną jednak znaczenia dla jego konkretnej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Zgodnie z prezentowanym w orzecznictwie poglądem, pracodawca ma prawo rozwiązać stosunek pracy, jeżeli pracownik nie spełnia jego oczekiwań co do jakości wykonywania pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 r., sygn. I PKN 370/00, OSNP z 2003, Nr 3, poz. 65).

Wskazać należy, iż zgodnie z art. 45 § 1 kp, 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47<sup>1</sup> kp).

Odnosnie warunków formalnych wypowiedzenia Sąd skonstatował, iż wypowiedzenie doręczone powódce zostało sporządzone w formie pisemnej, zostało podpisane przez osobę do tego uprawnioną, zawiera pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy, nadto wskazane w jego treści przyczyny zostały wysłowione dostatecznie konkretnie.

Na uwagę w tym przedmiocie zasługuje okoliczność, iż bezsprzecznie Z. K., który podpisał powyższe oświadczenie, był do niniejszej czynności umocowany. Powyższa okoliczność wynika zarówno z treści statutu pozwanego, w szczególności z § 80 pkt 5 ust. 3 i 4 oraz pisma z dnia 11 czerwca 2014 roku złożonego do akt sprawy dotyczącego upoważnienia do działania dla w/w. (k. 269)

Odnosząc się zaś do przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę, w tym miejscu podkreślić należy, iż zgodnie z obowiązującym orzecznictwem wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenia umowy o pracę.

Wymóg konkretności może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011r., I PK 152/10).

W ocenie Sądu pracodawca wykazał w toku prowadzonego postępowania prawdziwość podanych przyczyn wypowiedzenia. Okoliczności powyższe zostały potwierdzone zeznaniami świadka M. C.. Z powyższych wynika bezsprzecznie, iż powódka po powrocie do pracy w dniu 1 września 2009 roku nie posiadała koniecznych kwalifikacji, wiedzy oraz umiejętności zawodowych. Poza tym powódka nie wykazywała zainteresowania oraz inicjatywy w zakresie prawidłowego wykonywania powierzonych jej obowiązków, jak również w zakresie dalszego jej rozwoju zawodowego. Powyższe dotyczyło wiedzy w zakresie embriologii, zadań związanych z dydaktyką. Brak należytych efektów jej pracy skutkowało sukcesywnym ograniczaniem powierzonych jej zadań i przejmowaniem powyższych przez innych pracowników. Powódka wiedzę w zakresie oczekiwań pracodawcy, jak również zastrzeżeń do jej pracy miała już kilka lat wcześniej przed złożeniem jej wypowiedzenia umowy o pracę. Powyższe nie skutkowało jednak poprawą jej pracy.

Powódka nie przedstawiła natomiast żadnych dowodów pozwalających na odmienne ustalenia w sprawie. Jak to zostało wskazane wyżej zeznania powódki w tym zakresie były całkowicie odosobnione i nie znajdowały oparcia w pozostałym materiale dowodowym sprawy.

Zgodnie z prezentowanym w orzecznictwie poglądem, pracodawca ma prawo rozwiązać stosunek pracy, jeżeli pracownik nie spełnia jego oczekiwań co do jakości wykonywania pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 r., sygn. I PKN 370/00, OSNP 03.3.65).

Ponadto podkreślić należy, iż pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 roku, I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, Nr 10, poz. 163).

Ponadto brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 roku, I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998, Nr 20, poz. 598)

Wskazać również należy, iż zgodnie z treścią art. 100 § 1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.



W świetle powyższego zasadniczym obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy w sposób należyty.

Obowiązek ten zawiera w sobie zarówno element subiektywny (sumienność), który odnosi się do stosunku pracownika do pracy i woli stosownego wykorzystania w niej swych kwalifikacji i uzdolnień, jak i obiektywny (staranność), którego wyrazem jest jakość (poziom wykonania), kompletność i terminowość wykonanej pracy.

Naruszeniem omawianego obowiązku będzie zarówno niestaranne wykonywanie pracy, pomimo dochowania należytej sumienności, jak i wykonanie w sposób niesumienny pomimo zachowania wymaganej staranności.

W stosunku pracy staranność wykonania świadczenia oznacza wykonanie pracy w sposób zgodny z całokształtem wymogów natury prawnej, technicznej, organizacyjnej, do których pracownik powinien się stosować przy świadczeniu pracy danego rodzaju. Decydująca natomiast o należyтым wykonywaniu pracy sumienność jest czynnikiem zindywidualizowanym.

Oznacza ona wymóg zaangażowania się w proces pracy w należyтым stopniu tj. zależnie od predyspozycji psychofizycznych, kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, inteligencji, wyznawanego systemu wartości. Nakaz zaś sumiennego wykonywania pracy roznieć należy, jako zobowiązanie pracownika do angażowania się w pracę przy rozsądnym wykorzystaniu swoich sił i możliwości.

W przypadku naruszenia przez pracownika obiektywnych reguł staranności następuje niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania ze stosunku pracy. Przesłanką natomiast stosowania względem niego określonych sankcji jest jego wina, rozumiana jako brak należytej sumienności, a więc jego stosunek psychiczny do nałożonych na niego obowiązków. (Komentarz do Kodeksu Pracy pod.red. prof.dr.hab. Wojciecha Muszlskiego Wydawnictwo CH.BECK)

Ponadto wskazać należy, iż pracownik zawierając umowę o pracę zobowiązuje się dobrowolnie do świadczenia pracy określonego rodzaju pod kierownictwem pracodawcy. Pracodawca jest zatem uprawniony do wyznaczania wymaganych standardów pracowniczej staranności i sumienności oraz wydawania wiążących dla pracownika poleceń, które konkretyzują obowiązki pracownika w zakresie przydziału zadań, sposobu, miejsca i terminu wykonania przydzielonych zadań.

Dopuszczalne granice podporządkowania pracownika poleceniom pracodawcy wyznaczają, zgodnie z art. 100 § 1 kp następujące warunki:

- 1) polecenia muszą dotyczyć pracy,
- 2) polecenia nie mogą być sprzeczne z umową o pracę,
- 3) polecenie nie może być sprzeczne z powszechnie obowiązującym porządkiem prawnym. (Komentarz do Kodeksu Pracy pod.red. prof.dr.hab. Wojciecha Muszlskiego Wydawnictwo CH.BECK)

Szczególnym rodzajem stałego polecenia konkretyzującego przydział czynności, miejsce i czas świadczenia pracy jest zakres czynności pracownika.

Zdaniem Sądu materiał dowodowy potwierdził, iż powódka nie wykonywała w sposób należyty nałożonych na nią zadań. W tym zakresie przyczyny podane przez pracodawcę w treści wypowiedzenia umowy o pracę zostały w toku prowadzonego postępowania całkowicie potwierdzone. Powyższe nie pozostawia wątpliwości co do słuszności decyzji pracodawcy w tym przedmiocie.

W tym miejscu zauważyć należy, iż jeżeli pracodawca podał kilka przyczyn wypowiedzenia do oddalenia powództwa pracownika wystarczy, że choćby jedna z nich była uzasadniona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006,Nnr 17-18, poz. 26).

Mając powyższe na uwadze wykazanie przez pozwanego choćby jednej przyczyny złożonego powódce wypowiedzenia byłoby wystarczającego do zakończenia z nią współpracy.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd orzekł jak w pkt I wyroku na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47<sup>1</sup>kp- a contrario.

O kosztach zastępstwa procesowego należnych na rzecz strony pozwanej orzeczono na podstawie w punkcie II wyroku na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokacie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. (Dz. U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1348 ze zmianami) w zw. z art. 98 § 1 kpc w zw. 108 § 1 kpc.

O powyższym orzeczono w punkcie II wyroku.