

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 marca 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSR Maria Sałacińska

Ławnicy: Jadwiga Janina Piłatkowska, Tomasz Sowa

Protokolant: Marta Pachulska

po rozpoznaniu w dniu 5 marca 2014 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa S. S.

przeciwko (...) w W.

o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy na stanowisku logopedy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i odszkodowanie za straty moralne, zdrowotne i finansowe, w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę powódce na stanowisku logopedy.

1. Przywraca powódkę S. S. do pracy w pozwanym(...) w W., na poprzednie warunki pracy i płacy na stanowisku logopedy.
2. Zasądza od pozwanego (...)w W. na rzecz powódki S. S. kwotę 1614,25 zł (jeden tysiąc sześćset czternaście złotych 25/100) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia przez powódkę S. S. pracy w pozwanym (...) w W. na stanowisku logopedy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się niniejszego wyroku.
3. W pozostałym zakresie oddala powództwo.

**Sygn. akt VI P 428/12**

## UZASADNIENIE

W dniu 15 maja 2012 roku (data nadania biura podawczego) S. S. złożyła pozew przeciwko (...) w W., w którym wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, zaś w przypadku upływu terminu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Ponadto wniosła o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że pismem z dnia 9 maja 2012 roku dyrektor A. M. rozwiązała umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ale nastąpiło to z oczywistym naruszeniem obowiązujących przepisów, w tym art. 42 ustawy Karta Nauczyciela. Powódka podała, że zatrudniona była u pozwanego na stanowisku nauczyciela oraz logopedy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 1,5 etatu. Podniosła przy tym, iż większość nauczycieli w szkole zatrudniona jest na 1,5 etatu. W ocenie strony powodowej praca na obu stanowiskach nie koliduje ze sobą i jest zgodna ze statutem zakładu. Dodatkowo powódka podniosła, iż na jej miejsce jest już wybrana osoba (pозew z dnia 15 maja 2012 roku – k. 1-4)

W odpowiedzi na pozew, pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że powódka zatrudniona jest w jednym zakładzie pracy na 1 etacie na stanowisku nauczyciela, zaś 0,5 etatu na stanowisku logopedy, co skutkuje tym iż w tym samym czasie pracy przedszkola wykonuje zatrudnienie z dwóch umów, a ponadto przekroczona jest dobową i tygodniową normą czasu pracy na podstawie art. 42 Karta Nauczyciela. Ponadto pozwana zaprzeczyła, aby na miejsce powódki była już osoba, bowiem powszechnym jest, że do pozwanego wpływają dokumenty aplikacyjne, co nie świadczy o zatrudnieniu (odpowiedź na pozew z dnia 27 czerwca 2012 roku – k. 20 – 25).

W toku procesu powódka rozszerzyła powództwo, wnosząc ostatecznie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy na stanowisko logopedy, w przypadku przywrócenia do pracy wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, wynagrodzenia za okres jednego roku od 1 września 2012 roku do 31 sierpnia 2013 roku gdyby powódka nadal pracowała na stanowisku logopedy w kwocie 19.371 zł oraz odszkodowanie za poniesione straty moralne, zdrowotne, finansowe w kwocie 20.000 zł. Uzasadniając żądanie odszkodowania za poniesione straty moralne, zdrowotne, powódka wskazała, iż jest osobą bardzo wrażliwą, a zachowanie dyrektora znacznie obniżyło jej samoocenę, przestała wierzyć w swoje umiejętności. Ponadto podniosła, że cierpi na bezsenność, przeżywa stres związany z koniecznością udania się do sądu, ponosi koszty porad prawnych, lekarstw i innych środków pomagających przetrwać ten czas (pismo procesowe z dnia 30 listopada 2012 roku – k. 51 -53, protokół z rozprawy z dnia 7 lutego 2014 roku – k. 115).

W trakcie trwania postępowania powołana została dyrektorka pozwanego w osobie J. P.(zarządzenie Prezydenta M. S. W.z dnia 10 lipca 2013 roku - k.96)

Strony próbowały polubownie zakończyć spór, jednakże do ugody między nimi nie doszło.

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

S. S. zatrudniona została u pozwanego początkowo na umowę o pracę na czas określony od dnia 1 września 2003 roku do 31 sierpnia 2004 roku na stanowisku nauczyciela przedszkola w celu odbycia stażu wymaganego do uzyskania awansu na stopień nauczyciela kontraktowego. Następnie strony zawarły umowę o pracę z nauczycielem kontraktowym na czas nieokreślony od dnia 1 września 2004 roku na stanowisku nauczyciela przedszkola w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 1316 zł plus dodatek za wysługę lat oraz dodatek za wychowawstwo 50 zł (umowy o pracę na stanowisku nauczyciela – k. 12 -13).

Ponadto powódka zatrudniona była w (...) w W. na podstawie umów o pracę: na czas określony od dnia 30 sierpnia 2004 roku do 30 września 2004 roku, oraz od 1 października 2004 roku do 30 czerwca 2005 roku – na stanowisku logopedy w wymiarze 10/20. Następnie strony zawarły umowę na czas nieokreślony od dnia 1 września 2005 roku na stanowisku logopedy w wymiarze czasu pracy 10/20. Wynagrodzenie zasadnicze ustalone było na kwotę 667 zł, dodatek motywacyjny oraz wysługa lat (umowy o pracę – k. 9 - 11).

W dniu 8 lipca 2012 roku Prezydent (...)W. aktem nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela nadał S. S. stopień nauczyciela mianowanego (akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela – k. 6).

Wynagrodzenie powódki wyliczone przez pozwaną i niekwestionowane przez powódkę za ostatnie 3 miesiące jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 1.614,25 zł (zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 28).

Powódka była dobrym i szanowanym pracownikiem. Miała bardzo dobry kontakt z dziećmi i wywiązywała się z obowiązków pracy nauczyciela oraz logopedy. Otrzymywała od dyrektora nagrody, pochwały za pracę na obydwu stanowiskach. W całym okresie zatrudnienia nie otrzymała kary upomnienia, nagany (zeznania S. S. – k. 69).

Dydaktyczne pensum nauczyciela wynosiło 25 godzin, tygodniowo - 40 godzin. Praca nauczyciela poza pracą dydaktyczną – wychowawczą w wymiarze pozostałych 15 godzin wymagała comiesięcznego sporządzania planów, wypełniania kart pracy, przygotowywania materiałów do zajęć oraz pracy wyrównawczej dla dzieci, a także

przygotowywania dekoracji sal. Ponadto w ciągu tego czasu pracownicy powinni się doksztalać, uczęszczać na kursy, warsztaty, przygotowywać się do rad pedagogicznych, wycieczek (zeznania świadka H. S. – k. 46-47, zeznania świadka B. Z. – k. 48-49, zeznania A. M. – k. 70 – 71).

Oprócz powódki nikt z pracowników nie pracował powyżej jednego etatu (zeznania świadka H. S. – k. 47, zeznania świadka B. Z. – k. 48-49).

Po powrocie powódki z urlopu macierzyńskiego, tj. w maju 2011 roku dyrektor placówki zaproponowała jej etat nauczyciela na 0,5 etatu oraz 0,5 etatu logopedy. Powódka nie wyraziła zgody na niniejszą propozycję. Dyrektor motywowała to tym, iż powódka ma małe dziecko i będzie często przebywać na zwolnieniu. Już wtedy dyrektor wiedziała, że zatrudnienie powódki na 1,5 etatu jest sprzeczne z prawem, jednakże nie mogła wypowiedzieć umowy o pracę powódce przebywającej na urlopie macierzyńskim. Dyrektor A. M. podjęła samodzielną decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę z powódką na stanowisku logopedy. Dyrektor nie powiadomiła powódki o zamiarze wręczenia jej wypowiedzenia, z uwagi na obawę, że powódka pójdzie na zwolnienie lekarskie. L. O., jako zwierzchnik pozwanej placówki przeglądając arkusze organizacyjne na nowy rok zwróciła uwagę, iż w porównaniu z poprzednim, powódki nie było na liście stanowisk logopedy. L. O., która nadzorowała przedszkole zwróciła się do dyrektor zapytaniem czy wypowiedzenie przedmiotowej umowy jest zgodne z prawem i czy konsultowała to z prawnikiem. Dyrektor potwierdziła konsultacje. Ponadto przewodnicząca (...) dla (...)Z. I. sugerowała rozwiązanie umowy o pracę na 0,5 etatu (zeznania A. M. – k. 70 – 72, zeznania S. S. – k. 69, zeznania świadka L. O. – k. 91 ).

Przed wręczeniem wypowiedzenia nikt z powódką nie rozmawiał o zaistniałej sytuacji (zeznania S. S. – k. 69).

W dniu 9 maja 2012 roku Dyrektor przedszkola A. M. wręczyła powódce wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2012 roku na podstawie art. 1 ust. 1 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikiem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano „konieczność dostosowania stanu faktycznego do obowiązującego stanu prawnego. S. S. zatrudniona jest w jednym zakładzie pracy łącznie na dwóch umowach w wymiarze 1,5 etatu- w charakterze logopedy w godzinach 11.00-14.30, oraz w charakterze nauczyciela 8 godzin dziennie w tym 5 godzin pracy dydaktycznej. Skutkuje to tym, że w tym samym czasie pracy przedszkola nauczycielka wykonuje zatrudnienie z dwóch umów, a nadto przekroczona jest dobową i tygodniową normą czasu pracy – art. 42 Karty Nauczyciela. Wobec tego, że wypowiedzenie jest spowodowane przyczyną leżącą po stronie zakładu pracy, powódce przysługuje odprawa w wysokości 3- miesięcznego wynagrodzenia (wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 9 maja 2012 roku – k. 5).

Powódka jest członkiem (...)od 2011 roku (bezsporne).

Dopiero pismem z dnia 9 maja 2012 roku dyrektor A. M. poinformowała (...), iż w związku z koniecznością dostosowania stanu faktycznego do przepisów prawa oraz w związku wytycznymi (...) S. S. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony na 0,5 etatu na stanowisku logopedy. Pismo to wpłynęło do (...) w dniu 15 maja 2012 roku (pismo z dnia 9 maja 2012 roku – akta osobowe cz. C k. 2).

Powódka w dniu 8 października 2012 roku wystosowała pismo do Prezesa Oddziału (...)Z. I., w którym podniosła, iż została zwolniona ze stanowiska logopedy oraz ustosunkowanie się do wypowiedzi na radzie pedagogicznej, iż to prezes oddziału (...) miała nakazać zwolnienie powódki (pismo z dnia 8 października 2012 roku – k. 63).

W odpowiedzi na powyższe pismo Prezes Oddziału (...) Z. I. wskazała, iż dyrektor rozmawiała z nią o wypowiedzeniu umowy o pracę. Podczas rozmowy dyrektor stwierdziła, iż obawia się o jakość świadczonej pracy z uwagi na wychowywanie małego dziecka, a także zamiar zatrudnienia młodej, zdolnej nauczycielki (odpowiedź na pismo z dnia 14 listopada 2012 roku – k. 64).

Okręgowy Inspektorat Pracy w W. wydał stanowisko, w którym wskazał, że organ prowadzący szkołę może określić im tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin inny, niż wynika z pensum wskazanego w tabeli w art. 42 ust. 3 KN, co

zostały potwierdzone wyrokiem Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 14 lutego 2012 roku. Ponadto wskazał, iż sędziowie Sądu Najwyższego uznali, iż taka interpretacja Karty Nauczyciela pozwala właściwie realizować pomoc pedagogiczno-psychologiczną i jest to jedno z obowiązkowych zadań przedszkola i szkoły (pismo z dnia 30 października 2012 roku – k. 65-66).

S. S. nadal pracuje w pozwanej placówce na stanowisku nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy (bezsporne).

Na stanowisko logopedy od września 2012 roku została zatrudniona U. T. w wymiarze 0,8 etatu na czas nieokreślony. Osoba ta już wcześniej zastępowała powódkę (zeznania A. M. – k. 71).

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd Rejonowy ustalił na podstawie wskazanych dowodów z dokumentów, których autentyczność, jak też prawdziwość zawartych w nich oświadczeń, nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania, co pozwoliło uznać je za rzetelny i w pełni wartościowy materiał dowodowy. Dodatkowo rekonstrukcji stanu faktycznego służyły dowody ze źródeł osobowych w postaci zeznań świadków H. S., B. Z., L. O..

Przesłuchanym świadkom H. S., B. Z. oraz L. O. Sąd dał wiarę, ponieważ ich zeznania były spójne, wskazywały częściowo te same okoliczności, a dodatkowo korespondowały z dowodami z dokumentów. W części treść zeznań świadków pokrywała się też z zeznaniami powódki. Zeznania L. O. stanowiły miarodajny dowód w sprawie, bowiem świadek przedstawiła okoliczność, iż jako zwierzchnik poprzedniego dyrektora A. M. nie nakazała jej zwolnienia powódki z etatu logopedy.

Oceniając zeznania byłej dyrektor pozwanego A. M. Sąd dał im wiarę w takim zakresie, w jakim znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadków oraz w dowodach z dokumentów. Zdaniem Sądu nie zasługujące na wiarę były zeznania w części, w której wskazywała, że otrzymała odgórne polecenie zwolnienia powódki, gdyż takiego polecenia nie było, a także, iż zamiar wręczenia wypowiedzenia skonsultowała ze związkiem zawodowym, reprezentującym powódkę, a związek zawodowy nie złożył zastrzeżeń. W rzeczywistości konsultacja związkowa wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie miała miejsca, gdyż(...)informację o wypowiedzeniu otrzymał po upływie kilku dni od wręczenia tego dokumentu powódce.

Zeznaniom powódki S. S. Sąd dał wiarę w całości, bowiem korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym oraz zeznaniami świadków.

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo S. S. zasługiwało na uwzględnienie w części.

W przedmiotowej sprawie powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę w trybie zwolnień indywidualnych, o którym mowa w art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r., Nr 90, póź. 844, z późniejszymi zmianami).

Bezspornym było to, że powódka została zatrudniona na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy oraz na pół etatu na stanowisku logopedy. Ponadto bezspornym było, że powódka należała do (...)

W pierwszej kolejności należało rozważyć formalną poprawność wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie Sądu niewątpliwie został naruszony art. 38 kodeksu pracy. Przepis ten stanowi, że o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy (§1), zaś jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia (§2). Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia (§5). Konsultacja związkowa przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas nieokreślony ma

charakter obligatoryjny. Co prawda stanowisko zajęte przez związek zawodowy nie wiąże pracodawcy, niemniej jednak wypowiedzenie dokonane bez zapoznania się z tym stanowiskiem będzie wadliwe.

W niniejszej sprawie pracodawca zawiadomił(...)o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę z powódką, jednakże jak wynika z akt osobowych powódki, pismo to datowane jest na 9 maja 2012 roku, a doręczone organizacji związkowej dopiero w dniu 15 maja 2012 roku. Wobec tego nieprawidłowo przeprowadzono konsultację wypowiedzenia z 9.05.2012 r. Trudno, zatem przyjąć, aby pracodawca dokonał konsultacji zamiaru wypowiedzenia, bowiem informacja taka doszła do niego 6 dni po wypowiedzeniu umowy o pracę. W tej sytuacji organizacja związkowa nie miała żadnej możliwości, aby odnieść się do zgłoszonego jej zamiaru pracodawcy.

Wobec wadliwości formalnej wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 9 maja 2012 r. na stanowisku logopedy, które ostatecznie doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy, powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną żądań powódki zawiera art. 45 § 1 k.p., stanowiący iż „w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.” Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę powinno być zatem uzasadnione, a ponadto poprawne formalnie, w szczególności powinno być zgodne z art. 30 k.p. Z regulacją art. 45 § 1 k.p. koresponduje art. 30 § 4 k.p., w myśl którego „w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony (...) powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.” Pracodawca ma obowiązek wskazać w sposób konkretny, jasny i zrozumiały rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym przedstawić uzasadnienie zwolnienia pracownika i umożliwić mu polemikę na drodze sądowej z decyzją pracodawcy. Wypowiedzenie będzie zasadne w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna obiektywnie istnieje i w okolicznościach sprawy może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy.

Zgodnie z ustawą z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela art. 42. 1. czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień. 2. W ramach czasu pracy, o którym mowa w ust. 1, oraz ustalonego wynagrodzenia nauczyciel obowiązany jest realizować: 1) zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, w wymiarze określonym w ust. 3 lub ustalonym na podstawie ust. 4a albo ust. 7; 2) inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów, z tym że w ramach tych zajęć: 3) zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.

Słusznie powódka powoływała się na uchwałę nr (...)Rady (...)W. z dnia 24 kwietnia 2003 roku w sprawie określenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin dla nauczycieli nie wymienionych w art. 43 ust. 3 ustawy Karta Nauczyciela. Zgodnie z § 1 pkt 1 uchwały „nauczycieli prowadzących zajęcia specjalistyczne z zakresu pomocy psychologiczno – pedagogicznej”, w tym logopedów, obowiązuje tygodniowy obowiązkowy dwudziestogodzinny wymiar pracy. Ponadto w myśl art. 35 ust. 1 Karty Nauczyciela w szczególnych wypadkach, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania, nauczyciel może być obowiązany do odpłatnej pracy w godzinach ponadwymiarowych zgodnie z posiadaną specjalnością, których liczba nie może przekroczyć 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Przydzielenie nauczycielowi większej liczby godzin ponadwymiarowych może nastąpić wyłącznie za jego zgodą, jednak w wymiarze nie przekraczającym 1/2 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.” Sąd podziela stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy, iż przepisy prawa nie zakazują pracy na dwóch etatach o różnych specjalnościach, jednakże należy przy tym przestrzegać przepisów szczególnych do danej grupy pracowniczej, jaką są w tym przypadku nauczyciele czy specjaliści logopedzi.

Na marginesie zaznaczyć należy, iż wbrew twierdzeniom byłej dyrektor, nie otrzymała ona odgórnego polecenia zwolnienia powódki. L. O., która nadzorowała Przedszkole jednoznacznie zaprzeczyła, aby wydała takie dyspozycje.

Dodatkowo powódka żądała wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Zgodnie z art. 47 kodeksu pracy pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania

bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Odnosząc się do przedmiotowej sprawy, okres wypowiedzenia powódki wynosił 3 miesiące, a więc zasadnym było zasądzenie wynagrodzenia w wysokości 1 miesięcznego wynagrodzenia, które wynosiło 1.614,25 zł pod warunkiem podjęcia pracy na stanowisku logopedy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku, o czym orzekł Sąd w punkcie 2 wyroku.

W związku z powyższym niezasadnym było żądanie powódki wynagrodzenia za jeden rok pracy w wysokości 19,371 zł gdyby powódka nie została zwolniona na dzień rozszerzenia powództwa. Powódka wyrokiem została przywrócona do pracy oraz zasądzono na jej rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za jeden miesiąc, a w pozostałym zakresie roszczenie należało oddalić.

Ponadto kolejnym roszczeniem powódki było odszkodowanie za poniesione straty moralne, zdrowotne, finansowe w kwocie 20.000 zł. Roszczenie powódki o zapłatę odszkodowania w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę na stanowisku logopedy a w związku z tym ponoszeniem kosztów porad prawnych, lekarstw, należy rozpatrywać w świetle art. 415 k.c. stosowanego odpowiednio w zw. z art. 300 k.p. oraz w świetle art. 445 w zw. z art. 444 k.c., powódka wskazywała, bowiem, że jej krzywda polega na długotrwałym stresie.

O ile uzyskanie przez pracownika odszkodowania za sprzeczne z prawem rozwiązanie z nim stosunku pracy jest uzależnione jedynie od spełnienia przesłanek wskazanych w kodeksie pracy, a tym samym od samego naruszenia przez pracodawcę przepisów prawa pracy, o tyle skuteczne domaganie się przez pracownika uzupełniającego odszkodowania na podstawie przepisów prawa cywilnego, wymaga spełnienia wszystkich przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej wymaganych przez przepisy prawa cywilnego. Powódka winna była, zatem w niniejszej sprawie wykazać bezprawność działania pracodawcy, jego winę, wystąpienie i wysokość szkody/krzywdy oraz normalny związek przyczynowy między krzywdą/szkodą a działaniem pracodawcy (por. wyrok SN z 18.08.2010 r., II PK 28/10).

W myśl art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, z tego też względu na powódce spoczywał ciężar dowodu dochodzonych przez nią roszczeń z tytułu czynu niedozwolonego.

Strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę pismem z dnia 9 maja 2012r., z przyczyn nietyczących pracowników. Nie ulega wątpliwości, iż złożone powódce wypowiedzenie umowy o pracę było niezgodne z prawem (bezprawne). Powódka wskazała również na szkodę, jaką poniosła, m. in. straty finansowe w postaci kosztów porad prawnych.

W ocenie Sądu zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, by w niniejszej sprawie spełnione zostały przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej strony pozwanej na podstawie przepisów prawa cywilnego za wypowiedzenie z nią umowy o pracę i deklarowaną w związku z tym przez powódkę szkodę i krzywdę. Przede wszystkim powódka nie wykazała najważniejszej przesłanki, jaką jest szkoda. Twierdzenia powódki w tym zakresie są nieoparte żadnym dowodem.

Ponadto odnosząc się do kwestii krzywdy i strat moralnych zgodnie z art. 448 k.c. w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia. Natomiast art. 23 k.c. zawierający przykładowe wyliczenia dóbr osobistych wymienia zdrowie, wizerunek.

Twierdzenia powódki, iż poniosła straty moralne oraz zdrowotne są gołosłowne. Powódka nie wykazała zdaniem Sądu, by odczuwany przez nią dyskomfort i stres miał charakter długotrwały, a tym samym by mógł zostać uznany za rozstrój zdrowia. Powódka nie przedstawiła w tym zakresie żadnej dokumentacji lekarskiej ani innych dowodów potwierdzających wymienione przez nią uszczerbki. Z uwagi na brak jakichkolwiek dowodów wskazujących na straty moralne, zdrowotne i finansowe powództwo w niniejszym zakresie należało oddalić.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł, jak w sentencji.