

Sygn. akt IV P 193/16

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 grudnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Protokolant st. sekr. sąd. Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 6 grudnia 2016 r. w Puławach

sprawy z powództwa S. O.

przeciwko (...) Ośrodkowi (...) w P.

o wynagrodzenie za pracę, nakazanie pozwanemu usunięcia z akt osobowych dokumentu i wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy

1. nakazuje dyrektorowi (...) Ośrodka (...) w P. usunięcie z akt osobowych powoda odpisu pisma skierowanego przez (...) Ośrodek (...) w P. do Sądu Rejonowego w Puławach II Wydział Karny z dnia 1.07.2015r. znajdującego się w części B akt osobowych - B 181;
2. oddala powództwo o zasądzenie wynagrodzenia za okres od 9.03.2016r. do 28.03.2016r.
3. umarza postępowanie w pozostałej części;
4. koszty procesu znosi wzajemnie między stronami.

IVP 193/16

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 10 czerwca 2016r. w sprawie IVP 110/16 powód S. O. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego (...) Ośrodka (...) w P. kwoty 2.012,00 zł tytułem wynagrodzenia za prace świadczoną ponad tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć w tygodniach w których przypadło świeżo, zasądzenia kwoty 319 zł tytułem wynagrodzenia z urlop, zasądzenia odszkodowania odpowiadającego wynagrodzeniu za pracę za okres od 9 marca 2016 do 28 marca 2016 w wysokości 2172 zł i nakazania pozwanemu usunięcia z jego akt osobowych opinii z dnia 1 lipca 2015r.

Na rozprawie w dniu 16 września 2016r. w sprawie IVP 110/16 sąd wyłączył roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego (...) kwoty 319 zł tytułem wynagrodzenia z urlop, zasądzenie odszkodowania odpowiadającego wynagrodzeniu za pracę za okres od 9 marca 2016 do 28 marca 2016 w wysokości 2172 zł i nakazanie pozwanemu usunięcia z akt osobowych opinii z dnia 1 lipca 2015r. do oddzielnego rozpoznania i wyrokowania – sygn.akt IVP 193/16.

Na rozprawie w dniu 6 grudnia 2016r. powód sprecyzował swoje powództwo w ten sposób, że dalej podtrzymywał żądanie nakazania pozwanemu usunięcia z jego akt osobowych opinii dyrektora M. K. z dnia 1 lipca 2015r. i zasądzenia na jego rzecz odszkodowania odpowiadającego wynagrodzeniu za pracę za okres od 9 marca 2016 do 28 marca 2016 z tym, że wnosił o zasądzenie kwoty 2281,74 zł (zgodnie z hipotetycznym wyliczeniem pozwanego); natomiast cofnął powództwo co do żądania wynagrodzenia za urlop za 2 dni .

Pozwany (...) Ośrodek (...) w P. wyraził zgodę na cofnięcie powództwa w zakresie wskazanym przez powoda zaś żądania powoda zasądzenia na jego rzecz od pozwanego odszkodowania odpowiadającego wynagrodzeniu za pracę za okres od 9 marca 2016 do 28 marca 2016r. w wysokości 2281,74 zł i nakazania pozwanemu usunięcia z akt osobowych opinii z dnia 1 lipca 2015r. nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód S. O. zatrudniony jest w (...) Ośrodku (...) w P. od 1 września 1997r. jako nauczyciel wychowawca (akta osobowe).

W dniu 17 października 2014r. dyrektor pozwanego (...) M. K. wydał decyzję o zawieszeniu powoda w pełnieniu obowiązków nauczyciela z dniem 17 listopada 2014r. oraz ograniczył od 1 listopada 2014r. jego wynagrodzenie miesięczne, a jako uzasadnienie podał zdarzenie wychowawcze w dniu 15 października 2014r., polegające na czterokrotnym uderzeniu przez powoda wychowanka w twarz (k.83,akta osobowe). W dniu 22 października 2014r. dyrektor pozwanego (...) złożył wniosek do Rzecznika Dyscyplinarnego dla (...) przy Wojewodzie L. o wszczęcie postępowania wyjaśniającego wobec powoda za uchybienie godności zawodu i obowiązkom nauczyciela (akta osobowe). Decyzją z dnia 27 października 2014r. Rzecznik Dyscyplinarny dla (...) przy Wojewodzie L. wszczął postępowanie wyjaśniające wobec powoda (akta osobowe).

Postanowieniem z dnia 28 października 2014r. Prokuratura Rejonowa w Puławach objęła ściganiem z urzędu przestępstwo ścigane z oskarżenia prywatnego polegające na naruszeniu nietykalności cielesnej wychowanka (...) przez powoda (akta osobowe).

Postanowieniem Komisji Dyscyplinarnej dla (...) przy Wojewodzie L. z dnia 22 stycznia 2015r. postępowanie zostało zawieszono do czasu wydania prawomocnego orzeczenia w postępowaniu karnym (akta osobowe).

Pismem z dnia 5 czerwca 2015r. Sąd Rejonowy w Puławach w sprawie (...) zwrócił się do dyrektora (...) o sporządzenie i nadesłanie opinii o S. O. celem przedstawienia tej opinii na posiedzeniu w przedmiocie warunkowego umorzenia postępowania wobec oskarżonego S. O. (akta osobowe). W dniu 1 lipca 2015r. dyrektor pozwanego (...) M. K. sporządził na żądanie sądu opinię dotyczącą powoda i kopia tej opinii została dołączona, decyzją dyrektora, do akt osobowych powoda (akta osobowe).

W dniu 10 grudnia 2015r. powód zwrócił się do dyrektora pozwanego (...) o odwołanie jego w pełnieniu obowiązków nauczyciela- wychowawcy, a dyrektor M. K. w piśmie z dnia 15 grudnia 2015r. oddał ten wniosek (akta osobowe).

W dniu 19 lutego 2016r. Komisja Dyscyplinarna dla (...) przy Wojewodzie L. wydała orzeczenie dyscyplinarne, uznając powoda za winnego tego, że naruszył nietykalność cielesną wychowanka czterokrotnie uderzając wychowanka w twarz w dniu 15 października 2014r. i wymierzyła karę w postaci nagany z ostrzeżeniem. Powód był obecny na ogłoszeniu tego orzeczenia, a w szczególności został pouczone o możliwości wniesienia przez strony odwołania do Odwoławczej Komisji Dyscyplinarnej dla (...) przy MEN w terminie 14 dni od daty doręczenia orzeczenia a w przypadku braku odwołania orzeczenie jest prawomocne i podlega wykonaniu przez dyrektora placówki (k.84-89, akta osobowe, zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc k.27).

W piśmie z dnia 14 marca 2016r. dyrektor pozwanego (...) zwrócił się do Komisji Dyscyplinarnej dla (...) przy Wojewodzie L. z prośbą o przesłanie jemu informacji w sprawie orzeczenia dyscyplinarnego z dnia 19 lutego 2016r., a więc czy jest ono prawomocne, a jeżeli tak, to kiedy się uprawomocniło (k.31, 52). W dniu 21 marca 2016r. do (...) wpłynęło pismo Przewodniczącego Komisji Dyscyplinarnej dla (...) przy Wojewodzie L. informujące, że powód odebrał orzeczenie Komisji Dyscyplinarnej w dniu 23 lutego 2016r. i ani rzecznik dyscyplinarny ani powód ani jego obrońca nie wnieśli odwołania, a więc orzeczenie jest prawomocne (k. 32,53).

Powód nie dowiadywał się w Komisji Dyscyplinarnej dla (...) przy Wojewodzie L. czy zostało wniesione odwołanie od tego orzeczenia lub czy orzeczenie jest prawomocne (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Pismem z dnia 22 marca 2016r., które powód otrzymał drogą pocztową w dniu 25 marca 2016r. dyrektor pozwanego poinformował powoda, że orzeczenie zapadłe w dniu 19 lutego stało się prawomocne po 14 dniach, a w związku z tym zawieszenie powoda w pełnieniu obowiązków nauczyciela z tym dniem stało się bezprzedmiotowe i wezwał powoda do wyjaśnienia przyczyn niestawienia się przez niego do pracy od dnia 9 marca tj. od dnia uprawomocnienia się orzeczenia komisji dyscyplinarnej (k.33, 34,54).

W dniu 23 marca 2016r. Dyrektor (...) otrzymał od powoda pismo, w którym pytał on dyrektora o powody dla których do chwili obecnej pozostaje zawieszony w obowiązkach nauczyciela mimo zakończenia postępowania Komisji Dyscyplinarnej dla (...) przy Wojewodzie L. (k.57).

Powód zgłosił się do pracy w dniu 29 marca 2016r. (bezsporne).

W dniu 29 marca 2016r. dyrektor pozwanego (...) M. K. wydał decyzję o zawieszeniu powoda w pełnieniu obowiązków nauczyciela z dniem 29 marca 2016r. oraz ograniczył od 29 marca 2016r. jego wynagrodzenie miesięczne, a jako uzasadnienie podał nieusprawiedliwioną nieobecność powoda w pracy od 9 marca 2016r. (akta osobowe). Postanowieniem Komisji Dyscyplinarnej dla (...) przy Wojewodzie L. z dnia 19 kwietnia 2016r. decyzja dyrektora pozwanego (...) o zawieszeniu powoda w pełnieniu obowiązków nauczyciela z dniem 29 marca 2016r. została uchylona (akta osobowe).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy i znajdujące się w aktach osobowych powoda, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Także i zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc są zgodne ze sobą i dokumentami znajdującymi się w aktach sprawy. Zeznania świadka R. istotnych dla sprawy.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powoda nakazania pozwanemu (...) usunięcia z jego akt osobowych opinii sporządzonej przez Dyrektora M. K. z dnia 1 lipca 2015r., jest uzasadnione. Zgodnie z § 6 ust1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. (Dz.U. 1996.62.289 ze zm) w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika, pracodawca zakłada i prowadzi oddzielne dla każdego pracownika akta osobowe a zgodnie z ust 2 tegoż przepisu akta osobowe pracownika składają się z 3 części i obejmują w części B - dokumenty dotyczące nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia pracownika, w tym:

a) umowę o pracę, a jeżeli umowa nie została zawarta na piśmie - potwierdzenie ustaleń co do rodzaju umowy oraz jej warunków, a także zakres czynności (zakres obowiązków), jeżeli pracodawca dodatkowo w tej formie określił zadania pracownika wynikające z umowy o pracę,

a^a) dokumenty dotyczące wykonywania pracy w formie telepracy,

b) pisemne potwierdzenie zapoznania się przez pracownika z przepisami i informacjami określonymi w § 3 oraz zaświadczenia o ukończeniu wymaganego szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,

- c) oświadczenie pracownika będącego rodzicem lub opiekunem dziecka o zamiarze lub o braku zamiaru korzystania z uprawnień określonych w przepisach wymienionych w art. 189¹ Kodeksu pracy,
- d) dokumenty dotyczące powierzenia pracownikowi mienia z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się,
- e) dokumenty związane z podnoszeniem przez pracownika kwalifikacji zawodowych,
- f) oświadczenia dotyczące wypowiedzenia pracownikowi warunków umowy o pracę lub zmiany tych warunków w innym trybie,
- g) dokumenty związane z przyznaniem pracownikowi nagrody lub wyróżnienia oraz wymierzeniem kary porządkowej,
- h) dokumenty związane z korzystaniem przez pracownika z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego i urlopu wychowawczego,
- h^a) dokumenty związane z obniżeniem wymiaru czasu pracy, w przypadku określonym w art. 186⁷ Kodeksu pracy,
- h^b) dokumenty związane z korzystaniem przez pracownika z urlopu bezpłatnego,
- i) orzeczenia lekarskie wydane w związku z przeprowadzonymi badaniami okresowymi i kontrolnymi,
- j) umowę o zakazie konkurencji, jeżeli strony zawarły taką umowę w okresie pozostawania w stosunku pracy,
- j^a) wnioski pracownika dotyczące ustalenia indywidualnego rozkładu jego czasu pracy (art. 142 Kodeksu pracy), stosowania do niego systemu skróconego tygodnia pracy (art. 143 Kodeksu pracy), a także stosowania do niego systemu czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta (art. 144 Kodeksu pracy),
- j^b) wniosek pracownika o poinformowanie właściwego inspektora pracy o zatrudnianiu pracowników pracujących w nocy oraz kopię informacji w tej sprawie skierowanej do właściwego inspektora pracy,
- k) korespondencję z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową we wszystkich sprawach ze stosunku pracy wymagających współdziałania pracodawcy z tą organizacją lub innymi podmiotami konsultującymi sprawy ze stosunku pracy,
- l) informacje dotyczące wykonywania przez pracownika powszechnego obowiązku obrony.

Dyrektor pozwanego zdecydował aby do akt osobowych powoda dołączyć kopię opinii sporządzonej przez niego w dniu 1 lipca 2015r. na żądanie Sądu Rejonowego II Wydział Karny w toczącej się przeciwko S. O. sprawie (...), a celem tego żądania sądu było przedstawienie tej opinii na posiedzeniu sądu w przedmiocie warunkowego umorzenia postępowania wobec oskarżonego S. O.. Opinia ta więc oczywiście dotyczyła stosunku pracy łączącego strony, bo dyrektor wypowiadał się w treści tej opinii na temat S. O. jako pracownika (...), lecz nie była to opinia związana wprost ze stosunkiem pracy .

W kodeksie pracy obecnie nie ma przepisów zobowiązujących pracodawcę do wydania opinii o pracowniku. Taki przepis- art. 98 k.p. o opiniowaniu pracowników w związku z ustaniem stosunku pracy został uchylony ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. 1996 r. Nr 24, poz. 110 ze zm.) i przepis ten przewidywał obowiązek zakładu pracy (pracodawcy) wydania pracownikowi, na jego wniosek, opinii o pracy w związku z wypowiedzeniem, rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy. Opinia taka zawierała w szczególności informacje dotyczące przebiegu pracy zawodowej pracownika i jego szczególnych osiągnięć w tej pracy, uzyskanych nagród i wyróżnień, nałożonych karach porządkowych oraz przyczynach wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy. Obowiązujące przepisy powszechnego prawa pracy nie zawierają obecnie przepisu

przewidującego dla pracodawcy obowiązek wydania pracownikowi opinii o pracy. Nie ma jednak przeszkód prawnych, by pracodawca wydał pracownikowi, z którym rozwiązał stosunek pracy, dokument zawierający jego ocenę jako pracownika. W praktyce pracodawcy istotnie wydają byłym pracownikom, na ich wniosek, dokumenty nazywane referencjami, rekomendacjami czy też opiniami. Mają one charakter oświadczeń wiedzy pracodawcy i nie są opiniami w rozumieniu dawnego art. 98 k.p.

W przedmiotowej sprawie powód nie zwracał się do dyrektora pozwanego (...) o wydanie opinii, tylko jak już to wyżej podniesiono, dyrektor pozwanego taką opinię sporządził na żądanie sądu, tylko i wyłącznie na potrzeby sprawy (...).

Przepis § 6 ust1 rozporządzenia nie wymienia wśród dokumentów dotyczących nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia pracownika, które winny znaleźć się w teczce akt osobowych pracownika, dokumentu w postaci opinii o pracy, bo tak jak to wyżej podniesiono, przepisy kodeksu pracy nie przewidują w chwili obecnej w ogóle wydawania takiego dokumentu jak opinia. Zresztą, jak już wyżej podniesiono, w świetle uprzednio obowiązujących przepisów, opinia była sporządzana na wniosek pracownika w związku z wypowiedzeniem, rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy. Zdaniem sądu, decyzja dyrektora pozwanego (...) o dołączeniu do akt osobowych powoda, wbrew jego woli, opinii o pracy powoda, która to opinia sporządzona była do zupełnie innych celów niż stosunek pracy, była niesłuszną decyzją dyrektora M. K..

Wobec tego sąd nakazał pracodawcy usunięcia z akt osobowych powoda przedmiotowej opinii z dnia 1 lipca 2015r.

Natomiast żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz od pozwanego (...) odszkodowania odpowiadającego wynagrodzeniu za pracę za okres od 9 marca 2016 do 28 marca 2016r. w wysokości 2281,74 zł jest nieuzasadnione.

Przepisy Karty Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U.118/03. poz.118 z póź.zm.) nie zawierają żadnych regulacji dotyczących „odwieszenia” nauczyciela zawieszzonego decyzją dyrektora w pełnieniu jego obowiązków. Natomiast Art. 85t ust 1 i 2 Karty Nauczyciela przewiduje, że dyrektor szkoły może zawiesić w pełnieniu obowiązków nauczyciela, przeciwko któremu wszczęto postępowanie karne lub złożono wniosek o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego, jeżeli ze względu na powagę i wiarygodność wysuniętych zarzutów celowe jest odsunięcie nauczyciela od wykonywania obowiązków w szkole. Dyrektor szkoły zawiesza w pełnieniu obowiązków nauczyciela, jeżeli wszczęte postępowanie karne lub złożony wniosek o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego dotyczy czynu naruszającego prawa i dobro dziecka. Zawieszenie w pełnieniu obowiązków nie może trwać dłużej niż 6 miesięcy, chyba że przeciwko nauczycielowi lub nauczycielowi pełniącemu funkcję dyrektora szkoły toczy się jeszcze postępowanie karne lub postępowanie dyscyplinarne, w związku z którym nastąpiło zawieszenie.

Powód był zawieszony, decyzją dyrektora (...), w pełnieniu obowiązków nauczyciela wychowawcy i wolą dyrektora pozwanego (...) było aby stan ten trwał do momentu zakończenia postępowania dyscyplinarnego prowadzonego przez Komisję Dyscyplinarną dla (...) przy Wojewodzie L., czemu M. K. dał wyraz w piśmie do powoda z dnia 15 grudnia 2015r. będącego odpowiedzią na wniosek powoda o odwieszenie go w pełnieniu obowiązków nauczyciela-wychowawcy. W dniu 19 lutego 2016r. Komisja Dyscyplinarna dla (...) przy Wojewodzie L. wydała orzeczenie dyscyplinarne, uznając powoda za winnego tego, że naruszył nietykalność cielesną wychowanka czterokrotnie uderzając wychowanka w twarz w dniu 15 października 2014r. i wymierzyła mu karę w postaci nagany z ostrzeżeniem. Powód był obecny na ogłoszeniu tego orzeczenia i jak sam podał, został pouczony o możliwości wniesienia przez strony odwołania do Odwoławczej Komisji Dyscyplinarnej dla (...) przy MEN w terminie 14 dni od daty doręczenia orzeczenia. Powód nie składał odwołania ale też nie miał wiedzy, czy takiego odwołania nie złoży Rzecznik dyscyplinarny, lecz nie dowiadywał się w Komisji Dyscyplinarnej dla (...) przy Wojewodzie L., czy zostało wniesione odwołanie od tego orzeczenia lub czy orzeczenie jest prawomocne. Takie zachowanie powoda wydaje się być niezrozumiałe, bo przecież powód nie pracował, bo był zawieszony w pełnieniu obowiązków od października 2014r., a więc to przede wszystkim jemu powinno zależeć na tym, aby mieć wiedzę i to jak najwcześniej, czy będzie mógł wrócić do pracy niedługo po tym orzeczeniu Komisji czy też Rzecznik jednak wniósł odwołanie od tego orzeczenia i sprawa jego powrotu do pracy przedłuży się. Powód jednak żadnych działań nie podjął, nie wykonał żadnego telefonu, tylko czekał, aby to dyrektor pozwanego niejako poprosił go o powrót do pracy. To dyrektor pozwanego

(...), który przecież nie był stroną w postępowaniu dyscyplinarnym, w piśmie z dnia 14 marca 2016r. zwrócił się do Komisji Dyscyplinarnej dla (...) przy Wojewodzie L. z prośbą o przesłanie jemu informacji w sprawie orzeczenia dyscyplinarnego z dnia 19 lutego 2016r., a więc czy jest ono prawomocne, a po uzyskaniu informacji w dniu 21 marca 2016r., że orzeczenie stało się prawomocne po 14 dniach od odebrania go przez powoda, niezwłocznie wysłał pismo do powoda z informacją, że orzeczenie stało się prawomocne z dniem 8 marca 2016r., a w związku z tym zawieszenie powoda w pełnieniu obowiązków nauczyciela z tym dniem stało się bezprzedmiotowe i wezwał powoda do wyjaśnienia przyczyn niestawienia się przez niego do pracy od dnia 9 marca tj. od dnia uprawomocnienia się orzeczenia komisji dyscyplinarnej. Poza sporem jest, że powód- na skutek pisma dyrektora pozwanego, stawiał się do pracy w dniu 29 marca 2016r. a w okresie od 9 marca do 28 marca pracy nie wykonywał.

Powód nie podaje podstawy prawnej swojego roszczenia o odszkodowanie odpowiadającego wynagrodzeniu za pracę za okres od 9 marca 2016 do 28 marca 2016r. Na wstępie należy podnieść, że art. 80 kp przewiduje, iż wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Samo pozostawanie w stosunku pracy nie jest więc podstawą do uzyskiwania wynagrodzenia. Jeżeli pracownik nie wykonuje pracy, do nabycia przez niego prawa do wynagrodzenia niezbędne jest istnienie przepisu szczególnego (np. art. 81, 129 § 5, art. 188) lub postanowienia umowy, które przyznają mu to prawo.

Zdaniem sądu, powód nie nabył prawa do wynagrodzenia za okres nieświadczenia przez niego pracy a pozostawania w stosunku pracy, bo nie zachodzi tu żadna przesłanka, aby takie wynagrodzenie, mimo nieświadczenia przez niego pracy, mu przysługiwało.

Także i nie można powiedzieć, iżby to z winy leżącej po stronie pozwanego (...), powód tej pracy nie wykonywał. Podstawę prawną ewentualnej odpowiedzialności pozwanego pracodawcy stanowi art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zgodnie z treścią art. 471 kc dłużnik jest obowiązany do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Konstrukcja odpowiedzialności odszkodowawczej za naruszenia zobowiązania opiera się na trzech przesłankach: fakcie, z którym system prawny wiąże czyjąś odpowiedzialność, związku przyczynowym między zdarzeniem a powstałą szkodą, zaś ciężar udowodnienia faktu aktualizującego odpowiedzialność istnienia związku przyczynowego między nienależytym wykonaniem zobowiązania przez pozwanego a powstałą szkodą spoczywa na powodzie, jako na osobie, która z tychże faktów wywodzi skutki prawne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 8 marca 2007r. w sprawie I ACa 29/07).

Powód twierdzi, iż wobec niepowiadomienia go przez dyrektora (...) - w momencie uprawomocnienia się orzeczenia Komisji Dyscyplinarnej, czyli w dniu 8 marca 2016r., o tym, że zawieszenie go w pełnieniu obowiązków stało się bezprzedmiotowe, nie mógł on podjąć tej pracy i poniósł szkodę w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za pracę za okres od 9 marca 2016 do 28 marca 2016r. w wysokości 2281,74 zł. Jednakże, jak to już wyżej podniesiono, pozwany pracodawca, zdaniem sądu, nie zaniedbał żadnemu swojemu obowiązkowi, bo to powód powinien być zainteresowany czy i kiedy orzeczenie Komisji Dyscyplinarnej, stanowiące przecież o jego przyszłości zawodowej, się uprawomocniło. Zatem jasnym jest, w ocenie sądu, że to powód poprzez swoje zaniechanie odpowiada za powstanie szkody, polegającej na nieotrzymaniu przez niego wynagrodzenia za okres od 9 marca do 28 marca.

Tak więc nie zostały spełnione przesłanki roszczenia o odszkodowanie, czyli wina pracodawcy i związek przyczynowy pomiędzy szkodą a działaniem pracodawcy. Wobec tego sąd to powództwo oddalił.

Umorzenie postępowania co do żądania zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego (...) kwoty 319 zł tytułem wynagrodzenia z urlopu uzasadnia przepis art. 355 kpc.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 100 k.p.c.