

# UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 13 września 2018 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa T. P. przeciwko Zespołowi Szkół (...) w Ł. o przywrócenie do pracy, odszkodowanie zasądził od Zespołu Szkół (...) w Ł. na rzecz T. P. kwoty: 8.400,00 złotych tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot: 6.000,00 złotych od dnia 17 czerwca 2017r do dnia zapłaty i 2.400,00 złotych od dnia 28 marca 2018r do dnia zapłaty oraz kwotę 135,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego udzielonego z urzędu; obciążył i nakazał pobrać od Zespołu Szkół (...) w Ł. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 420,00 złotych tytułem opłaty sądowej oraz nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2800,00 złotych.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powódka pobiera rentę rodzinną po mężu w kwocie ok. 1100 zł netto miesięcznie (świadczenie przyznano przed 2016 r.).

Po ustaniu zatrudnienia utrzymuje się wyłącznie z w/w świadczenia. Nie ma nikogo na utrzymaniu, prowadzi własne gospodarstwo domowe, choć w tym samym spółdzielczym własnościowym lokalu zamieszkuje jeszcze dwoje jej pełnoletnich dzieci (córka zarabiająca - 1530 zł miesięcznie i syn zarabiający - 1835 zł). Powódka nie posiadała i nie posiada oszczędności, ani majątku.

Powódka była zatrudniona w pozwanym Zespole Szkół ostatnio na czas nieokreślony począwszy od stycznia 2008 r., na stanowisku sprzątaczk, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Zdarzało się, że powódka korzystała ze zwolnień lekarskich w okresach choroby. W roku 2015 łącznie 4 dni; w 2016 r. - 95 dni (08-15.03.2016 r.- 8 dni; 10-27.05.2016 r.-18 dni; 23.06-30.08.2016 r.-69 dni); w 2017r. -17 dni (05-21.04.2017 r).

W maju 2016 r. powódka miała zabieg chirurgiczny, a w okresie od czerwca do sierpnia 2016 r. korzystała ze zwolnienia w związku z przebytą operacją. Pod koniec okresu tego zwolnienia w pozwanym zatrudniono osobę na zastępstwo za powódkę. W dniu 31 sierpnia 2016 r. powódka wróciła do pracy co spowodowało zastrzeżenia do niej, że uczyniła to bez uprzedzenia pracodawcy. Tymczasem powódka z dnia na dzień nie otrzymała dalszego zwolnienia.

Powódka na własną prośbę została przeniesiona z szatni (tam pracowała na  $\frac{3}{4}$  etatu) do sprzątania pomieszczeń na II-im piętrze (po osobie, która zakończyła zatrudnienie). Ponieważ znajdowały się tam sale, w których przeprowadzano matury oraz egzaminy zawodowe, przełożona uznała, że powódka powinna sprzątać na I-szym piętrze zwykłe sale, ponieważ na II-im piętrze nie dawała sobie rady. Powódka zaczęła więc pracę na I-m piętrze i obowiązki czynnie wykonywała do końca okresu wypowiedzenia.

Od chwili rozpoczęcia pracy na II-im piętrze powódka uważała, że jest „gnębiona” przez Z. F., która nigdy nie była zadowolona z jej pracy, często zwracała na coś uwagę.

Również pozostałe osoby na stanowiskach niepedagogicznych, w tym sprzątający i woźna – korzystali ze zwolnień lekarskich, dłuższych niż kilka dni w roku, np. J. W. z długotrwałych (w okresie 3 lat zatrudnienia miał ponad 360 dni zwolnień lekarskich).

Tylko w razie przedłużających się zwolnień pracowników obsługi zatrudniano na ten czas osoby na zastępstwo (zarówno za powódkę, jak i za innych sprzątających). W pozostałych przypadkach obowiązki rozdzielano pomiędzy innych zatrudnionych.

W dniu 22 maja 2015 r. powódka napisała oświadczenie (na żądanie przełożonej), w którym wskazała, że w dniu 29 kwietnia 2015 r. nie posprzątała należycie klas, w których miały się odbywać egzaminy maturalne. Jednocześnie,

zobowiązała się do dokładnego sprzątnięcia oraz, że sytuacja z w/w daty nie powtórzy się, jak również prosiła o niepotrącanie premii z uwagi na trudną sytuacją materialną.

Powódki w praktyce nigdy nie pozbawiono premii, nie nakładano na nią kar porządkowych. Powódka przychodziła do pracy w dodatkowe dni, stawiała się do pracy trzeźwa (choć nie wszyscy pracownicy gospodarczy tego przestrzegali).

W dniu 16 lutego 2017 r. zastępca kierownika gospodarczego pozwanego G. S. (1) w notatce służbowej wskazał, że powódka od dłuższego czasu nie wywiązuje się z obowiązków w pokoju nr (...) (w w/w dacie znalazł brudne naczynia – nieumyte szklanki, jedynie opłukane wodą, które przykleiły się do tacy; brudny był także zlew, a na biurku, szafkach i radioli zalegała gruba warstwa kurzu). W notatce G. S. prosił o zwrócenie na to uwagi powódki. Notatkę przekazał kierownikowi gospodarczemu – Z. F. (2).

Kolejną, sporządził w dniu 22 marca 2017 r., informując kierownika gospodarczego, że podejście powódki do obowiązków w pokoju (...) nie zmieniło się – choć przez kilka dni była poprawa (sprząty nadal są zakurzone, zlew brudny, naczynia - G. S. zmywa osobiście, podłoga nie jest odkurzona). W związku z tym prosił o zwrócenie powódce uwagi bądź zmianę osoby sprzątajacej.

W dniu 4 kwietnia 2017 r. A. Z. (1) – kierownik szkolenia praktycznego przekazała Z. F. notatkę, w której informowała, że w w/w dacie odbywało się uroczyste podsumowanie międzyszkolnego konkursu. Mimo jej próśb sala, nie była przygotowana na przyjęcie zaproszonych osób (kurz na biurku i parapetach nie był wytarty). Tego typu sytuacja miała miejsce jeden raz.

Żadna z w/w osób nie zgłaszała bezpośrednio powódce zastrzeżeń do jej pracy poza przełożoną Z. F. - kierownikiem gospodarczym).

Ponieważ powódka zaprzeczała, aby niedostatecznie posprzątała sale, a do sprzątnięcia II-go piętra została przeniesiona z szatni na własną prośbę. Z. F. sporządzała notatki, aby dokumentować, że powódka – mimo deklaracji – nie podołała obowiązkom. W efekcie przeniosła powódkę do sprzątnięcia I-ego piętra.

W dniu 11 kwietnia 2017 r. dyrektor pozwanego wydała zarządzenie (...), którym wprowadziła „kryteria doboru pracowników niepedagogicznych do zwolnienia”- załącznik nr 1. Jako w/w kryteria wskazano w załączniku: 1) dyscyplinę pracy i bieżącą postawę, w tym absencję, dyspozycyjność, itp.; 2) posiadanie dodatkowego źródła dochodu, uprawnień emerytalnych lub przedemerytalnych; 3) sytuację materialną i rodzinną pracownika.

W wytycznych do arkusza organizacji pracy szkoły na rok 2017/2018 wskazano, że w ramach posiadanych limitów etatów dla administracji i obsługi w dyspozycji dyrektora szkoły pozostaje ewentualne przesunięcie wymiaru etatów między administracją i obsługą po uwzględnieniu potrzeb szkoły. Decyzję podejmuje dyrektor Szkoły w porozumieniu z organem prowadzącym. Prezydent Miasta może podjąć decyzję o zwiększeniu liczby etatów administracji i obsługi ze względu na specyfikę pracy szkoły. Jednocześnie zaznaczano, że w roku 2017/2018 pierwszeństwo w zatrudnianiu pracowników niepedagogicznych mają pracownicy wygaszanych gimnazjów. W związku z tym zaznaczono konieczność prowadzenia racjonalnej polityki zatrudnienia w/w pracowników przy uwzględnieniu pełnego wykorzystania czasu pracy i wypełnianiu obowiązków w ramach zakresów czynności.

Pracownicy niepedagogiczni pobieżnie zapoznali się z w/w zarządzeniem i załącznikiem, co potwierdzili podpisami (również powódka).

Zatrudnieni na etatach obsługi zasadniczo nie rozumieli znaczenia „kryteriów” doboru osób, których etaty będą likwidowane. Pojęcie rozumieli ogólnie, jako zarządzenie „odgórne” zmniejszenia ilości zatrudnionych. Nie przywiązywali wagi do wskazanych w zarządzeniu przyczyn wyboru określonych osób. Mieli mało czasu na analizowanie zarządzenia i załącznika, które udostępniono na portierni, a jedynie podpisy zbierano osobiście. Pracownicy obsługi nie poznali przyczyn wyboru powódki do zwolnienia.

Dyrektor pozwanego kierowała do Wydziału (...) prośbę o zachowanie dotychczasowego wymiaru etatów z uwagi na duży obszar nieruchomości, w tym budynku objętego termomodernizacją z czym wiąże się duża ilość sprzątnia. W efekcie ze wskazanych 2,5 etatów, Wydział wyraził zgodę na zmniejszenie zatrudnienia o 1 etat. Ujęto to w organizacji roku szkolnego, którą zatwierdziły związki zawodowe działające w pozwanym Zespole.

W dniu 23 maja 2017 r. powódka otrzymała wypowiedzenie, w którym jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano: „likwidację stanowiska w związku z wytycznymi organu prowadzącego szkołę do organizacji pracy na rok szkolny 2017/2018”.

Umowa powódki rozwiązała się z upływem 3 miesięcznego wypowiedzenia, tj. z dniem 31 sierpnia 2017 r.

Wraz z wypowiedzeniem nie doręczano, ani nie okazywano powódce załącznika nr 1 do zarządzenia Dyrektora pozwanego (...), ponieważ kierująca Zespołem uznała, że mają podpis powódki na liście o zapoznaniu się z tymi dokumentami, więc nie będzie potrzebne ponowne ich okazywanie (przekazywanie).

W czasie wręczania pisma wypowiadającego umowę były obecne: Dyrektor pozwanego - E. B. (1); zastępca Dyrektora-G. S. (1), kierownik kadr K. S., kierownik gospodarczy - Z. F. (4).

Wypowiedzenie przekazała powódce Z. F., po czym powiedziała, że musieli zwolnić jedną osobę, że wybór padł na powódkę, a w ten sposób udało się uchronić stanowiska pozostałych osób. Nadmieniła także, że powódka ma drugie źródło dochodu.

Dyrektor Zespołu niczego nie komentowała, nie tłumaczyła powódce, dlaczego akurat ją wybrano do zwolnienia. Przed wypowiedzeniem nie tłumaczono powódce znaczenia wytycznych Wydziału (...), nie zapoznawano jej z wytycznymi, nie informowano o zaleceniach zmniejszenia liczby etatów obsługi (poza przekazaniem do podpisania listy stwierdzającej zapoznanie się z zarządzeniem nr (...)), ani o kryteriach jakie pracodawca zastosował, aby wytypować powódkę. Powódka sądziła, że zwolniono ją przez ostatnie zwolnienie lekarskie. Dyrektor powiedziała tylko, że w przyszłości, gdyby zwiększyła się liczba uczniów, a ktoś odszedłby na emeryturę, to powódka może starać się o ponowne zatrudnienie.

Z. F. wiosną 2017 r. (po rozmowach z G. S. -wicedyrektorem, dla którego decydujące były uwagi do jakości pracy powódki i jej sytuacja materialna) wskazała powódkę jako osobę do zwolnienia (wcześniej tego nie robiła). Powoływała się na zastrzeżenia A. Z. i G. S. do pracy powódki, na jej absencje chorobowe, posiadanie drugiego źródła dochodu. Panowie P. Zasada i G. Związek oraz sprzątaczką E. S. i D. K. mieli krótszy staż pracy niż powódka. W/w nie brali pod uwagę okresu zatrudnienia jako przesłanki do wyboru do zwolnienia. W przypadku kryterium dodatkowego źródła dochodu Z. F. nie badała dokładnie, czy i którzy pracownicy mają dodatkowe dochody czy też uzyskują uprawnienia emerytalne (przedemerytalne itp.). Nie miała pełnej wiedzy o sytuacji rodzinnej i finansowej pracowników, tak jak i Dyrektor Zespołu. Z rozmów wiedziała, że powódka ma rentę po mężu, a na podstawie oświadczeń do celów socjalnych wnioskowała kto i w jakim wieku ma dzieci, czy pozostaje w związku małżeńskim (choć nie brała tych okoliczności pod uwagę, przy typowaniu osoby, która straci pracę). Pozostałe osoby na stanowiskach obsługi (poza powódką) pozostawały w związkach małżeńskich.

W tym czasie J. W. zakończył zwolnienie i świadczył już pracę. Pod koniec okresu wypowiedzenia powódki do pracy już nie przychodził. Ponownie korzystał ze zwolnienia lekarskiego (do nabycia prawa do emerytury zostało mu niewiele czasu - około 1 roku). W chwili, gdy powódka otrzymała wypowiedzenie J. W. znajdował się w okresie chronionym ze względu na wiek przedemerytalny (tak, jak i G. N. - sprzątaczką), zajmował się sprzątniem szatni i korytarzy - tak, jak powódka przed pracą na II-gim piętrze.

Powódka byłaby w stanie ponownie wykonywać te obowiązki co powierzone J. W.. Gdyby nie zalecenia Wydziału o konieczności zlikwidowania jednego etatu z obsługi, pozwany Zespół nie rezygnowałby z pracy powódki (mimo notatek dotyczących jej pracy i przeniesienia jej do świadczenia pracy na I-szym piętrze). Dyrektor nie proponowała powódce podjęcia pracy na zastępstwo za J. W., który już w lipcu 2017 r. po wykorzystaniu zaległego urlopu wypoczynkowego,

ponownie rozpoczął kolejne, długotrwałe zwolnienie lekarskie, ponieważ dowiedziała się, że powódka odwołała się od wypowiedzenia. Powódka przestała też witać się dyrektor E. B.. Wówczas, w sierpniu 2017 r. dyrektor postanowiła zatrudnić J. O. za J. W..

Przełożeni powódki byli przekonani, że we wrześniu 2017 r. nie jest ona objęta ochroną przedemerytalną, którą nabędzie od 1 października 2017 r. w związku ze zmianą przepisów prawa.

Dyrektor wybrała powódkę po jej wskazaniu przez kierownika gospodarczego Z. F.. Wybór omówiła następnie z wicedyrektorem G. S.. Dyrektor, wybierając powódkę, kierowała się tym, że powódka w oświadczeniu do celów socjalnych podawała, że ma inne źródło dochodu. Dyrektor nie ustalała, co to za źródło. Pozostałe osoby zajmujące takie stanowiska jak powódka pozostawały w związkach małżeńskich. Dyrektor wybierając powódkę nie brała pod uwagę innych kryteriów wskazanych w opisanym powyżej zarządzeniu (...), w tym zwolnień lekarskich powódki (choćby, dlatego, że dłuższe zwolnienie powódka miała tylko w 2016 r.). Od dnia 26 maja 2017 r. powódka została objęta opieką psychiatryczną z uwagi na reakcję adaptacyjną na stres.

W okresie do dnia 31 sierpnia 2017 r. zatrudnienie wśród osób na stanowiskach niepedagogicznych wynosiło 13,75 etatu (7 osób na stanowiskach sprząających, w tym woźna i 2 osoby na stanowiskach robotników gospodarczych i konserwator elektryk -0,25 etatu), a od 01 września 2017 r. do 31 października 2017 r. -12,17 etatu (6 osób sprząających, tj. bez powódki, 5,75 etatu-jedna osoba na  $\frac{3}{4}$  etatu). Od 4 września 2017 r. zatrudniono za sprząającego – J. W. (2) nowego pracownika (J. O. (2)) na podstawie umowy na zastępstwo do czasu powrotu w/w ze zwolnienia lekarskiego.

W podsumowaniu arkusza organizacyjnego na rok 2017/2018 pozwany wskazał, że etaty obsługi wynoszą 8 (4,75 sprząaczek i 1 woźny, 2 robotników gospodarczych i 0,25 etatu konserwatora urządzeń i instalacji-łącznie 8 etatów). Na rok 2016/2017r w podsumowaniu arkusza wskazano 9 etatów (o 1 etat sprząaczki więcej).

W pozwanym od dnia 1 września 2016 r. na czas nieokreślony na stanowisku sprząaczki zatrudniona jest E. S. (2) na  $\frac{3}{4}$  etatu, a od 01 listopada 2016r – A. K. w pełnym wymiarze czasu pracy.

Po zwolnieniu powódki dużą część jej obowiązków przejęła E. S., część – np. gabinet G. S. – A. D. (1), a pozostałą część-inne osoby sprząające.

Powódka złożyła w różnych miejscach oferty podjęcia pracy. Czeka na informacje od potencjalnych pracodawców. Dotychczas nie uzyskała zatrudnienia. Na co dzień pomagają jej finansowo mieszkające z nią dzieci. Jednomiesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2800,00 zł.

Stan faktyczny w sprawie Sąd Rejonowy na podstawie dokumentów powołanych powyżej, których strony nie kwestionowały, a także na podstawie zeznań świadków: Z. F., K. S., G. S., E. S., M. P., A. D., H. N., A. Z. – w zakresie zasługującym na wiarę, stanowiącym logiczną całość (w tym z pozostałymi dowodami stanowiącymi podstawę istotnych ustaleń), korespondującym ze sobą, niesprzecznym z zasadami doświadczenia życiowego. Również zeznania stron procesu stanowiły źródło ustaleń faktycznych, poza fragmentami odbiegającymi od logicznego i wiarygodnego obrazu rzeczywistości, odtworzonego przy wykorzystaniu pozostałych, opisanych powyżej dowodów.

W ocenie Sądu I instancji nie zasługiwały na wiarę, nie były logiczne i konsekwentne zeznania Dyrektora pozwanego Zespołu w zakresie twierdzeń, że w chwili wypowiedzenia przedstawiono powódce kryteria doboru w sposób dla niej zrozumiały; po pierwsze: takich kryteriów zabrakło w piśmie wypowiadającym umowę, co istotnie zaważyło na wyniku procesu, po drugie: niespójne, często wątpliwe były zeznania strony pozwanej co do tego, która z obecnych osób wręczała powódce dokument wypowiedzenia i czy podawała oraz jakie przyczyny wyboru powódki (co i tak pozostawało bez wpływu na ocenę wadliwości wypowiedzenia), po trzecie: świadek Z. F. zeznała, że to nie ona doręczyła powódce wypowiedzenie, a dyrektor wskazywała właśnie Z. F..

Sąd meriti wskazał, że sama dyrektor Zespołu składając pierwotnie wyjaśnienia podała, że nie ona, a właśnie Z. F. wręczyła powódce wypowiedzenie; wyjaśnienia te dyrektor potwierdziła pod koniec procesu, podtrzymując je jako zeznania, natomiast powódka od początku spójnie twierdziła, że nigdy nie przedstawiano jej kryteriów doboru w znaczeniu przyczyn, dla których umowę wypowiedziano właśnie jej. Twierdzenia dyrektora i Z. F., a także G. S. o odmiennej treści stanowiły próbę konwalidowania sytuacji, gdy okazało się, że powódka złożyła odwołanie, a przed sądem należało wykazać dochowanie wymogów formalnych zwolnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy; wówczas kierujący Zespołem Szkół i osoby odpowiedzialne za powódkę starały się zeznawać w sposób korzystny dla pozwanego, korzystając z obsługi prawnej zorientowały się, że powódka w sposób niewątpliwy dowodowo nie została poinformowana o kryteriach jej wyboru, których w ogóle nie opracowano w tym indywidualnym przypadku.

Sąd ten podniósł ponadto, że nie odniesiono ich do jednostkowej sytuacji, a przełożeni nigdy nie dokonali prawidłowego procesu porównania osób zatrudnionych na tych samych stanowiskach; wybór powódki był więc całkowicie dowolny, opierał się na właściwie nieznanej, niemożliwej obecnie do wiarygodnego odtworzenia przyczynie (Dyrektor, Z. F., G. S., K. S.- każda z tych osób wskazywała nieco odmienne –jakościowo lub ilościowo- przyczyny wyboru powódki, raz akcentując absencje chorobowe, innym razem zaniedbania w jakości pracy, a jeszcze innym razem-posiadanie innego- poza pracą- źródła dochodu); mając świadomość wskazanych powyżej okoliczności Dyrektor pozwanej starała się za wszelką cenę wykazać, że powódka w chwili wypowiedzenia, chociaż ustnie poznała przyczyny wyboru jej osoby.

Zeznania Dyrektora Zespołu w powołanym zakresie nie polegały jednak – zdaniem Sądu a quo - na prawdzie, nie tworzyły logicznej i spójnej całości, nie tylko z twierdzeniami powódki, ale i z innymi dowodami dopuszczonymi w sprawie, a nawet wykluczały się wewnątrznie; z czasem Dyrektor zaczęła twierdzić, że wypowiedzenie wręczyła ona i ona „zaczęła” wyjaśniać powódce przyczynę wypowiedzenia z ograniczeniem jej do podania wytycznych Wydziału (...) i konieczności zredukowania etatów o jeden, pełny, natomiast dalszy ciąg wyjaśnień miała przekazać Z. F., zaś zeznania świadka K. S. i G. S. nie do końca potwierdziły tą wersję; osoby obecne podczas wypowiedzenia umowy powódce zasłaniały się niepamięcią wydarzeń, przerzucając ciężar dowodzenia i odpowiedzialności na Dyrektora placówki, która sama nie była w stanie podać jednej wersji wydarzeń.

Fakt ten również – w ocenie Sądu meriti - wpłynął na ocenę, że okoliczności towarzyszące wypowiedzeniu były inne niż przedstawiała strona pozwana; w tej sytuacji, wobec braku jednej, spójnej i wiarygodnej wersji przedstawicieli pozwanego Zespołu, należało dać wiarę powódce, która przez cały proces twierdziła, że nigdy nie poznała przyczyn wyboru jej osoby; zeznania te są logiczne; powódka pisała o tym w pozwie, a strona pozwana od początku nie przywiązywała wagi do opracowania procedury weryfikacji przydatności poszczególnych osób na etatach obsługi do dalszego zatrudnienia; poprzestała właściwie na opracowaniu ogólnych kryteriów doboru w formie zarządzenia z kwietnia 2017 r., które tylko ramowo zakreślało obszar do oceny dla pracodawcy na wypadek konieczności dokonywania zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników; nie wyjaśniła jednak zatrudnionym właściwego znaczenia w/w zarządzenia, ani jego stosowania w praktyce; poza tym nie zebrała danych dotyczących poszczególnych osób, aby porównać je w sposób zapewniający obiektywną prawidłowość doboru; pozwany nie tylko więc dopuścił się uchybień formalnych, wobec niepodania powódce na piśmie konkretnych i zrozumiałych powodów wybrania właśnie jej do zwolnienia (skoro pozostały inne osoby zatrudnione na takich samych stanowiskach i to nawet mające dużo krótszy staż pracy, a mimo uwag kierowanych do powódki co do jakości pracy w okresie obejmującym jej długotrwałą chorobę i leczenie, pracodawca nie decydował się na jej zwolnienie i jak podano w procesie, nie miał takiego zamiaru), ale i w ogóle nie opracował kryteriów i nie był w stanie ich podać w sposób jednoznaczny i konkretny nawet w trakcie procesu.

Sąd Rejonowy ocenił jako gołosłowne i niepoparte innymi dowodami zeznania strony pozwanej co do tego, że powódka i J. W. przodowali w ilości zwolnień lekarskich, gdyż - po pierwsze: z zeznań pracowników pozwanej jednoznacznie wynika, że J. W. wielokrotnie, z niewielkimi przerwami na wykorzystanie urlopów, korzystał z pełnych okresów zasiłkowych; z pewnością więc o wiele częściej i dłużej nie świadczył pracy niż powódka (podlegał jednak ochronie przedemerytalnej – gdyby przyjąć twierdzenia strony pozwanej za wiarygodne - choć w sprawie i w tym zakresie nie

przedstawiono, choćby prawdopodobnych informacji, np. daty urodzenia tej osoby, jego ogólnego stażu pracy, a tym bardziej dowodów); po drugie: zestawienie ilości zwolnień powódki przedstawiono zbiorczo za lata 2015-2017 i nawet zsumowanie ich w tych latach nie dało wyjątkowo wysokiego wyniku; w 2017r było to 17 dni, a w 2016 r. -158 dni, ale nie w postaci nieprzerwanego jednego okresu, a także nie podejmowano decyzji o zwolnieniu powódki i strona pozwana nie miała zamiaru pozbawiać jej zatrudnienia z tej przyczyny; nieobecności powódki nie były więc na tyle uciążliwe, aby pozwana miała zamiar rezygnować z dalszego jej zatrudniania.

Poza tym – zdaniem Sądu I instancji - strona pozwana nie przedstawiła w procesie, aby inni sprzątający mieli mniej dni zwolnień, aby ich nieobecności nie dezorganizowały pracy i nie wymagały rozdzielania pracy bądź zatrudniania kogoś na zastępstwo; wręcz przeciwnie, świadkowie i powódka zeznawali, że pozostali sprzątający mieli nawet więcej zwolnień niż powódka; na nieprawdzie oparte były także zeznania strony pozwanej, że tylko powódka miała dodatkowy dochód i to w wysokiej kwocie; w procesie okazało się, a potwierdzali to świadkowie, jak np. Z. F., K. S., a nawet strona pozwana, że tak naprawdę, nigdy nie dokonano analizy sytuacji finansowej i rodzinnej zatrudnionych, opierając się na zasłyszanych informacjach, posilkowo i fragmentarycznie zapamiętanych danych z oświadczeń składanych do celów socjalnych, a dopiero w procesie jednoznacznie okazało się, że tylko powódka jest osobą samotną, a jej renta jest niższa niż najniższe wynagrodzenie i wynosi ok. 1100 zł.; dyrektor pozwanego wskazała, że powódce mówiono w trakcie wręczania jej wypowiedzenia (k:131-G. S., K. S., Z. F.), że została wytypowana, ponieważ było do niej najwięcej uwag i ma drugie źródło dochodu, tymczasem w sporze strona pozwana nie przedstawiała dowodów, które jednoznacznie wykazałyby prawdziwość w/w twierdzeń; zresztą w toku sporu kolejni świadkowie podawali różne kryteria, które miały być podane powódce w chwili wypowiedzania umowy.

Niewiarygodne, z przyczyn opisanych powyżej – w ocenie Sądu rozpoznającego sprawę w I instancji - były także zeznania Z. F., że dokonała wyboru powódki do zwolnienia po dłuższej analizie i zastanowieniu, a także, że w tym celu analizowano stosunek do obowiązków, absencje chorobowe, dyspozycyjność, sytuację rodzinną, bowiem świadek nie podała, aby dokonała porównania wszystkich osób z obsługi, a jedynie ograniczyła ową analizę do osoby powódki zeznając, że wypadła na jej niekorzyść; świadek zeznała także, że wypowiedzenie wręczała Dyrektor i K. S., co w świetle zeznań powódki i pozostałych omówionych dowodów, okazało się nieprawdą. Z. F. zeznała tak, aby odsunąć od siebie choćby część odpowiedzialności za wadliwe wypowiedzenie i podkreślić, że zwolnienie powódki było efektem decyzji dyrektora wspieranej przez pracownika kadr. Również zeznania G. S. o tym, że dyrektor wyjaśniała powódce przyczyny wypowiedzenia w chwili jego wręczania nie były zgodne z faktami. Dyrektor, co sama zeznała, przytoczyła powódce fakt wystosowania przez Wydział (...) żądania zmniejszenia stanu zatrudniania, ale nie tłumaczyła (tak, jak i Z. F.) z jakich przyczyn to powódkę uznano, za osobę najbardziej odpowiednią do pozbawienia jej zatrudnienia. Za niewiarygodne, a także gołosłowne, uznano zeznania K. S., że absencje powódki dezorganizowały pracę szkoły. Jak wskazano już wcześniej, nie były aż tak liczne (zwłaszcza w ocenianym okresie), a powódka w okresie wypowiedzenia czynnie świadczyła pracę. Poza tym, Zespół nie podał jak wyglądała dyspozycyjność pozostałych osób, które nie utraciły pracy, a wiadomo, że ze zwolnień także korzystały. Także obecnie pozwany rozdzielił obowiązki powódki pomiędzy dotychczas zatrudnionych, a nowozatrudniona J. O. wykonywała prace należące do J. W..

Reasumując Sąd Rejonowy uznał, że nie tylko nie podano powódce kryterium doboru w oświadczeniu o wypowiedzeniu, ale i w trakcie rozmowy towarzyszącej wręczaniu wypowiedzenia Dyrektor pozwanego nie przedstawiła dowodów wspierających jej zeznania, a brak wskazania kryterium na piśmie dawał możliwość dowolnego, także wypracowanego na potrzeby postępowania, podawania różnych okoliczności w zależności od oceny, którą z nich łatwiej będzie wykazać; w takiej sytuacji zeznania pozwanego we wskazanym zakresie należało ocenić jako gołosłowne i podyktowane koniecznością uzasadnienia podjętej decyzji i obroną w procesie przeciwko roszczeniu powódki.

Sąd I instancji wskazał nadto, że pod koniec roku szkolnego 2016/17, gdy pozwana zetknęła się już z realnymi faktami naniesionymi na arkusz organizacyjny i wiedziała, że nie będzie mogła utrzymać wszystkich etatów, winna opracować jasne i czytelne kryteria doboru, a następnie zastosować je poprzez odniesienie do każdego z zatrudnionych na etatach obsługi i wybrać osobę jak najbardziej spełniającą owe przesłanki, a nie dopiero w toku sporu odwoływać się do informacji zawartych w zarządzeniu traktowanym zdawkowo, bez tłumaczenia jego znaczenia pracownikom niższego

szczebla; następnie, powinna w/w kryteria podać w wypowiedzeniu, tak aby umożliwić zrozumienie przez pracownika podjętej decyzji, odniesienie jej do faktów oraz dokonanie oceny, czy należy wypowiedzenie kwestionować; tymczasem Dyrektor Zespołu powierzyła Z. F. zadanie zapoznania pracowników obsługi z zarządzeniem, nie sprawdzając sposobu jego wykonania; w toku sporu pozwany nie wykazał zaś, aby Z. F. należycie wywiązała się z tego zadania i aby sprzątający znali znaczenie owych kryteriów dla nich samych i w danej sytuacji; w tej sytuacji wiarygodne stają się przypuszczenia powódki, że zwolniono ją z uwagi na jej stan zdrowia i fakt, że wkrótce (w nowym roku szkolnym) zostałaby objęta ochroną przedemerytalną (co pozwany przyznał), a być może i z uwagi na inne uwarunkowania osobiste (brak staranności w pracy, nieumiejętność jej organizowania, co podkreślali świadkowie i Dyrektor).

W ocenie Sądu meriti żaden z dowodów nie potwierdził, aby Dyrektor jasno i precyzyjnie wskazała, że przyjęła takie, a nie inne kryteria doboru do zwolnienia; wskazane powyżej okoliczności czynią także możliwym, że już w kwietniu 2017r przełożeni wiedzieli kogo „wytypują” do zwolnienia i, że będzie to powódka; nie przykładali więc większej wagi do zapoznawania pracowników obsługi z zarządzeniem dyrektora, uznając sytuację za jednostkową i dotyczącą na razie roku 2017/2018.

Reasumując Sąd a quo stwierdził, że stronie pozwanej nie udało się wykazać, że przyczyna wypowiedzenia umowy powódce była właśnie taka jak wskazana tj. likwidacja stanowiska (a, nie np. zastrzeżenia do jakości pracy, nasilające się w okresie pogorszenia stanu zdrowia powódki, w perspektywie zbliżającej się nowelizacji przepisów, która skutkowałaby objęciem powódki ochroną przedemerytalną); zwłaszcza, że zabrakło dowodów na to, dlaczego wybrano właśnie powódkę i z jakich przyczyn ocena innych sprzątających wypadła korzystniej, a strony korzystały z profesjonalnego zastępstwa pełnomocników procesowych i w procesie nie było podstaw do wyręczenia którejkolwiek z nich z obowiązków dowodowych. Poza tym (nawet, gdy strona działa samodzielnie), Sąd jedynie „może” dopuścić dowód z urzędu, nie wskazany przez stronę, lecz jest to jego prawo, a nie obowiązek i może to nastąpić tylko w wyjątkowych wypadkach. Skoro zaś jest to uprawnienie sądu, to nieprzeprowadzenie przez sąd dowodu z urzędu z reguły nie jest uchybieniem (podobnie SN w orzeczeniu z 25 czerwca 1998 r. III CKN 384/98). Możliwość dopuszczenia przez sąd dowodu nie wskazanego przez strony nie oznacza, że sąd obowiązany jest zastąpić własnym działaniem bezczynność strony. Jedynie w szczególnych sytuacjach procesowych, o wyjątkowym charakterze, sąd powinien skorzystać ze swojego uprawnienia do podjęcia inicjatywy dowodowej (orzeczenie SN OSNC 1998, Nr 3, poz. 52). W sprawie z w/w uprawnienia nie korzystano. R., stan faktyczny sprawy został dostatecznie wyjaśniony do rozstrzygnięcia dowodami wskazanymi powyżej.

Sąd ten wskazał, że w myśl art. 217 § 1 i 3 k.p.c. strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej; Sąd zaś pomija twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione; dostateczne wyjaśnienie okoliczności spornych w sprawie nie jest jednak równoznaczne z uzyskaniem dowodu korzystnego dla strony niezadowolonej z faktów wynikających z dowodów dotychczas przeprowadzonych (wyrok SN z 28 lutego 2001 r., II UKN 233/00 L.); zwraca na to także uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 8 lipca 1999 r., II UKN 37/99 OSNAPiUS 2000/20/741 wskazując, że sąd nie jest obowiązany do uwzględniania kolejnych wniosków dowodowych strony tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę i pomija je od momentu dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy (art. 217 § 2 i 3 k.p.c.).

W sprawie, strona powodowa ostatecznie cofnęła wniosek o przesłuchanie jako świadka M. T., a pozostałe dowody zostały przeprowadzone, poza dowodem z informacji, które miałyby przedstawiać NFZ w zakresie tego, czy powódka realizowała recepty wystawiane jej przez lekarza psychiatrę. /k:150v-151/; dowód ten nie miał istotnego znaczenia dla wyniku sporu o odszkodowanie, a okoliczności decydujące o wadliwości wypowiedzenia zostały dostatecznie wyjaśnione dowodami, które już przeprowadzono na wniosek stron. Dalsze odraczenie rozprawy celem uzyskania pracochłonnych danych nie zmieniliby rozstrzygnięcia, bowiem nawet, gdyby udało się ustalić, że powódka zaleceń lekarza co do zażywania określonych leków nie przestrzegала, to przecież nie powstałyby w ten sposób podstawy do pozbawiania jej prawa do odszkodowania czy nawet, do przywrócenia do pracy. Wniosek strony pozwanej w/w zakresie podlegał więc oddaleniu, tak jak i wniosek pełnomocnika powódki o dopuszczanie dokumentacji medycznej

na okoliczność stanu zdrowia powódki. Niewątpliwie stanowiącą element stanu faktycznego, ale bez decydującego znaczenia dla wyniku sporu.

Na podstawie tak dokonanych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że powództwo o odszkodowanie w kwocie objętej wyrokiem jako zasadne należało uwzględnić w całości. Wskazał, że powódka domagała się go już pierwotnie, w pozwie i dopiero w toku postępowania, korzystając z zastępstwa procesowego, roszczenie zmodyfikowała domagając się przywrócenia do pracy na dotychczasowym stanowisku, podkreślając brak powodów do wyboru do zwolnienia; w przypadku obu roszczeń wskazywała na konieczność uznania wypowiedzenia za bezskuteczne; po modyfikacji powództwa, powódka wskazała żądanie zapłaty na jej rzecz odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za 3 miesiące pracy, tj. kwoty 8.400 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wytoczenia powództwa – jedynie na wypadek uznania przez Sąd niemożliwości przywrócenia jej do pracy.

Sąd I instancji zauważył, że na tym etapie postępowania pełnomocnik powódki rozwinął argumentację pozwu, dodatkowo podkreślając, że przyczyna wypowiedzenia została ogólnikowo wskazana, a kryteria doboru nie były powódce podawane (przywołano je dopiero na użytek postępowania, a w rzeczywistości nie weryfikowano ich wcześniej), podkreślał przy tym, że pracodawca nie weryfikował sytuacji rodzinnej i finansowej powódki, ani innych osób z etatów obsługi, a poza tym w zbliżonym czasie pozwany zatrudnił nowego pracownika na etat sprzątaczkę tj. J. O., co potwierdza, że „likwidacja” stanowiska powódki nie była konieczna - powódka zostałaby wkrótce objęta ochroną przedemerytalną, co także wpłynęło na decyzję o jej zwolnieniu, tak jak i stan zdrowia powódki.

W ocenie Sądu Rejonowego wskazane powyżej zarzuty nie zostały zbite przez stronę przeciwną, a wynik postępowania dowodowego potwierdził w całym zakresie zasadność argumentacji strony powodowej; mimo to, brak było podstaw procesowych do uwzględnienia roszczenia powódki o przywrócenie do pracy (a łącznie z nim także o wynagrodzenie za czas pozostawania powódki bez pracy, w kwocie 28.000 zł - 10 miesięcy x 2800zł, rozszerzonej następnie do kwoty 44.800 zł - tj. o kolejne 6 miesięcy - z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wytoczenia powództwa).

Sąd meriti zaznaczył jednocześnie, że w chwili składania wypowiedzenia, ani nawet w momencie rozwiązania się umowy, powódka nie była objęta ochroną przedemerytalną, a nie podniosła, aby zachodziły inne przesłanki do zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia w kwocie wyższej niż 3 miesięczne wynagrodzenie; konieczność orzekania o odszkodowaniu w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia wynikała z pierwotnego określenia przez powódkę roszczenia w tej właśnie postaci - w pozwie liczyła tylko na odszkodowanie i dopiero w piśmie procesowym wskazała, że powództwo modyfikuje i domaga się przywrócenia do pracy; strona pozwana nie wyraziła zgody na taką zmianę powództwa, co oznaczało, że stała się ona niedopuszczalna; strona powodowa musiała to brać pod uwagę, ponieważ wskazała, że domaga się odszkodowania na wypadek uznania przez sąd, że żądanie przywrócenia do pracy nie jest możliwe do zrealizowania.

Na mocy art. 45 § 1 kodeksu pracy, 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 pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przytoczenia wymaga także § 2 ww. artykułu, na mocy którego Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustalą, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów wypowiedzenia stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia ograniczającą pod względem prawnym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słusznych interesów zakładu pracy i pracownika, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, musi być dokonana ponadto w granicach wynikających z pisma pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę.

W tym przypadku przywrócenie powódki do pracy byłoby – w ocenie Sądu I instancji - zarówno możliwe jak i celowe, gdyby nie brak zgody pracodawcy na ponowną zmianę powództwa.



Sąd Najwyższy niejednokrotnie, np. w wyroku z dnia 8 grudnia 2016 r. (II PK 264/15, lex), wskazał że „1. Roszczenia wywodzone z art. 45 § 1 kp mają charakter alternatywny w rozumieniu art. 477<sup>1</sup> kpc, a zarazem przemienne w rozumieniu art. 365 § 1 kc, przy czym z mocy ustawy (Kodeksu pracy) uprawnionym przemienne jest wierzyciel, czyli pracownik. 2. Pracownik ma prawo bez zgody pracodawcy zmienić żądanie z przywrócenia do pracy na odszkodowanie. 3. Pracownik, który dokonał wyboru świadczenia przemiennego (odszkodowania) zgodnie z art. 365 § 2 kc, po doświadczeniu woli do pracodawcy, bez jego zgody, nie może skutecznie dochodzić przywrócenia do pracy (art. 45 § 1 kp). 4. O niemożliwości zmiany żądania o odszkodowanie na przywrócenie do pracy nie świadczy termin z art. 264 § 1 kp, ale kompozycja normatywna zawarta w art. 365 § 2 kc w związku z art. 61 § 1 zdanie drugie kc, stosowana z upoważnienia art. 300 kp.” Istotne znaczenie dla takiej oceny ma pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2009 r., I PZP 1/09, OSNP 2009 nr 2324, poz. 304. Przyjęto w niej, że wystąpienie pracownika z nowym żądaniem o odszkodowanie zamiast pierwotnego roszczenia o przywrócenie do pracy należy kwalifikować jako zmianę powództwa (art. 193 § 1 i § 3 kpc). Tego rodzaju przekształcenie przedmiotowe nie wymaga jednak zrzeczenia się roszczenia pierwotnego lub zgody pozwanego, nie podlega też kontroli sądu, który nie musi w zakresie wcześniejszego żądania wydać postanowienie o umorzeniu postępowania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2012 r., I PK 99/12). Wybór przez pracownika jednego z roszczeń alternatywnych, określonych między innymi w art. 45 § 1 kp, jest wprawdzie zmianą powództwa w rozumieniu art. 193 § 3 kpc, nie znaczy to jednak, że stosuje się do niego wymogi procesowe określone w art. 203 § 1 i 2 kpc. Zmiana żądania z przywrócenia do pracy na odszkodowanie (albo odwrotnie) jest konwersją określaną w art. 193 § 3 kpc terminem „zamiast”. Oznacza to, że pracownik zastępuje jedno roszczenie drugim. Nie ma przy tym wątpliwości, że nadal popiera odwołanie od rozwiązania umowy o pracę, liczy jednak w przypadku wygranej na inny efekt (nie chce dalej pracować na rzecz pracodawcy, zadawała się odszkodowaniem albo w miejsce odszkodowania domaga się przywrócenia do pracy). Trudno w tym miejscu pominąć, że roszczenia wymienione w art. 45 § 1 kp mają charakter alternatywny (szerzej uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 1999 r., III ZP 34/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 44). Art. 45 § 1 kp wchodzi w relację z art. 477<sup>1</sup> kp, który upoważnia sąd do zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy. Art. 264 § 1 kp określa termin do wniesienia powództwa (odwołania), nie dotyczy zaś rodzaju dochodzonych roszczeń.

Sąd a quo argumentował, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę rodzi niepewność, po pierwsze, czy pracownik wystąpi z powództwem, a pod drugie, czy okaże się ono zasadne; termin z art. 264 § 1 k.p. koresponduje tylko z pierwszym czynnikiem - limituje dopuszczalność dochodzenia roszczeń, zakreślając termin na wniesienie powództwa; nie bez powodu w literaturze przedmiotu twierdzi się, że art. 264 k.p. przewiduje terminy na wniesienie powództwa, czyli stanowi o prekluzji sądowej (Ł. Pisarczyk, System Prawa Pracy, tom VI Procesowe Prawo Pracy, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 1022-1024); rolą przepisu nie jest zatem tamowanie wyboru zamiennych roszczeń, zaś w art. 365 § 2 k.p.c. przewidziano, że wyboru dokonuje się przez złożenie drugiej stronie oświadczenia; powszechnie przyjmuje się, że deklaracja ta jest oświadczeniem woli, ma charakter prawnokształtujący, a jej zmiana wymaga zgody drugiej strony; oznacza to, że pracownik, który dokonał wyboru świadczenia przemiennego (odszkodowania) zgodnie z art. 365 § 2 k.c., po doświadczeniu woli do pracodawcy, bez jego zgody, nie może skutecznie dochodzić przywrócenia do pracy (art. 45 § 1 k.p.); znaczy to tyle, że pracownik może dokonać konwersji oświadczenia o wyborze rodzaju roszczenia tylko za zgodą pracodawcy; reguły tej nie stosuje się jednak do sytuacji, w której pracownik najpierw domagał się uznania przywrócenia do pracy, a następnie oświadczył, że wnosi o zasądzenie odszkodowanie; w tym wypadku, transferowanie konstrukcji cywilistycznej, odwzorowanej w art. 365 § 2 k.p. w związku z art. 61 § 1 zdanie drugie k.c., napotyka na przeszkody wskazane w art. 300 k.p.; żądanie przywrócenia do pracy wiąże się z reaktywaniem stosunku pracy (jego kontynuowaniem); pracownikowi przysługuje prawo podmiotowe do swobodnego wyboru pracy (zasada wolności pracy - art. 10 kp), jak również prawo do nieskrępowanego złożenia oświadczenia woli o nawiązaniu zobowiązania pracowniczego (zasada swobody nawiązania stosunku pracy - art. 11 kp). Poza art. 65 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, na straży wskazanych uprawnień stoi także art. 15 ust. 1 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Dz.U.U.E.C.2007.303.1). Przewiduje on, że każdy ma prawo do podejmowania pracy oraz wykonywania swobodnie wybranego lub zaakceptowanego zawodu. Przekaz płynący z zaprezentowanych regulacji prawnych (korespondujących ze sobą i wzajemnie się uzupełniających) upoważnia do

konstatacji, że wolność pracy polega na nieskrepowanym wyborze pracodawcy, wolności rezygnacji z zatrudnienia, jak również na wolności podejmowania dodatkowego zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2014 r., II PK 273/13). Przytoczone przepisy implikują również wniosek, zgodnie z którym niedopuszczalne jest przymuszanie do wykonywania pracy. Można też twierdzić, że w art. 11 kp zawarto zasadę dobrowolności pracy (warunków w jakich ma być wykonywana). Opisane fundamentalne reguły prawa pracy nie zezwalają na odmówienie pracownikowi zmiany roszczenia, jeśli pierwotnie domagał się przywrócenia do pracy, a następnie zmienił zdanie i dochodzi wyłącznie odszkodowania. Wówczas zasady prawa pracy, wyrażone w art. 10 i 11 kp, nie pozwalają na sięgnięcie po art. 365 § 2 kc w związku z art. 61 § 1 zdanie drugie kc. Analogiczny standard nie ma zastosowania, jeśli pracownik zdecydował się na odszkodowanie, a następnie domaga się przywrócenia do pracy.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zasada swobody nawiązania stosunku pracy chroni bowiem również pracodawcę; umowa o pracę wymaga zgodnego oświadczenia woli pracownika, ale również pracodawcy; swobodzie wyboru pracy towarzyszy prawo przynależne pracodawcy do doboru pracownika.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd I instancji podkreślił, że powódka mogła skutecznie realizować tylko roszczenie o odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia; w tym zakresie argumentacja strony powodowej była skuteczna, bowiem w myśl art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie; przepis ten niewątpliwie należy do przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, którego zakresem objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymogu wskazania przyczyny wypowiedzenia, która - w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia; celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu (por. wyroki z 10.10.2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS Nr 20/2001, poz. 618 oraz z 5.5.2003 r., I PK 446/02, Wokanda Nr 7-8/2004, s. 42).

W ocenie Sądu I instancji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., sygn. akt I PKN 641/99, Lex nr 44878); Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że konkretność wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. należy oceniać z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (tak w wyroku z 2.9.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS Nr 18/1999, poz. 577); brak konkretyzacji przyczyny w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną (por. wyrok z 26.5.2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS Nr 22/2001, poz. 663). Wymogi formalne z art. 30 § 3, 4 i 5 k.p., będą zatem zachowane jeśli uczynią zadość formie pisemnej wypowiedzenia, wskazana zostanie konkretna i rzeczywista przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie oraz gdy w wypowiedzeniu zawarte zostanie pouczenie o prawie odwołania się do sądu pracy. Brak zachowania wymogów formalnych z art. 30 kp skutkuje odpowiedzialnością pracodawcy z art. 45 kp. Zgodnie z tezą 1. wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2012 r. (II PK 102/11, LEX nr 1129346), dokonanie przez pracodawcę błędnej oceny co do istnienia wystarczającej przyczyny uzasadniającej - w jego przekonaniu - rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem z uwagi na okoliczności niedotyczące pracownika powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń z art. 45 § 1 k.p., gdyż w rozumieniu tego przepisu wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przez pracodawcę przyczyna okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca), jak i wówczas, gdy przyczyna ta faktycznie zaistniała i w ocenie pracodawcy uzasadniała wypowiedzenie, lecz - ze względu na jej wagę lub charakter - była niewystarczająca dla rozwiązania stosunku pracy. Podanie przyczyny niewystarczającej jest równoznaczne z brakiem jej wskazania, co oznacza, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok SN z 7 października 2009 r., III PK 34/09, LEX nr 560866). W praktyce najczęściej przyczyną zwolnienia niedotyczącą pracowników jest likwidacja stanowiska pracy. W tym kontekście warto wskazać na trafny pogląd Sądu Najwyższego sformułowany w wyroku z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 20/97190, że klauzula generalna zawarta w art. 45 k.p. odnosi się do wszystkich wypowiedzeń umów na czas nieokreślony,

a więc także do wypowiedzeń dokonanych z przyczyn dotyczących pracodawcy; na podstawie tegoż przepisu sąd pracy może oceniać prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia także w trybie indywidualnym; w przypadku konieczności wytypowania pracowników do zwolnienia spośród większej grupy osób pojawia się kwestia oceny prawidłowości zastosowanych kryteriów selekcji; ocena ta winna być dokonywana na podstawie przepisów kodeksu pracy; w grę wchodzi tu przede wszystkim: cytowany art. 45 k.p. przewidujący wymóg zasadności wypowiedzenia oraz 8 k.p. zakazujący czynienia użytku ze swojego uprawnienia w sposób niezgodny z zasadami współzycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (zob. wyrok SN z dnia 16 maja 1997 r., sygn. akt I PKN 161/97, a także wyrok - z dnia 27 listopada 1997 r., sygn. akt I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998, z. 18, poz. 542, zgodnie z którymi „kontrola sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy”); stosowanie klauzul generalnych z art. 8 k.p. (zasad współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa) przy ocenie kryteriów zastosowanych przez pracodawcę przy rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika powoduje, iż w o wiele większym zakresie należy brać pod uwagę czynniki niemające bezpośredniego związku ze sferą stosunku pracy. W grę wchodzi tu przede wszystkim kwestie odnoszące się do sytuacji osobistej pracownika (stan rodzinny, sytuacja materialna itp.). W wyroku z dnia 19 grudnia 1996 r. (I PKN 46/96, OSNAPiUS 1997, z. 15, poz. 273) Sąd Najwyższy stwierdził, że "w razie zmniejszenia zatrudnienia wybór zwalnianego pracownika może być sprzeczny z zasadami współzycia społecznego wtedy, gdy jego sytuacja osobista jest znacznie gorsza niż pozostałych pracowników (art. 8 w związku z art. 45 k.p.)". W judykaturze przyjmuje się iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest zwykłym sposobem zakończenia stosunku pracy. Przy zachowaniu wymogów formalnych oraz wskazaniu przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, nie można pracodawcy odmówić prawa do kształtowania polityki kadrowej firmy.

W ocenie Sądu a quo w przedmiotowej sprawie przyczynę podjęcia próby rozwiązania stosunku pracy z powódką stanowiły względy organizacyjne pozwanego, będące konsekwencją zmiany zasad polityki finansowej i kadrowej prowadzonej przez Wydział (...) i redukcja etatów w celu zmniejszenia kosztów działalności Szkół; analiza zebranych dowodów i ustalonych na tej podstawie elementów stanu faktycznego prowadzi także do wniosku, że strona pozwana wykorzystała zalecenia Wydziału Organizacji do zwolnienia właśnie powódki; zastrzeżenia do jakości jej pracy pojawiły się i przybrały na sile w zbiegu z pogorszeniem się stanu zdrowia powódki i podjęciem leczenia - powódka wkrótce zostałaby objęta ochroną przedemerytalną; w tej sytuacji nasuwa się nieodparcie wniosek, że pracodawca wykorzystał zalecenia wydziału w zakresie ograniczenia liczby etatów pracowników obsługi do w miarę „bezkonfliktowego” (w jego ocenie) pozbycia się powódki; wypłata odprawy miała stanowić pewną rekompensatę za utratę miejsca pracy i strona pozwana liczyła na bierność powódki w dalszym realizowaniu swoich praw. Stało się inaczej, co skutkowało postawą strony pozwanej, która mimo dysponowania wolnym - choćby czasowo - etatem J. W. (ponownie korzystającego z długotrwałego zwolnienia i wkrótce odchodzącego na emeryturę) nie zaproponowała tego miejsca powódce.

Zdaniem Sądu Rejonowego brak opracowania, a zwłaszcza zastosowania konkretnych kryteriów doboru do zwolnienia, a nawet brak przeprowadzenia samego procesu wyboru- najbardziej pożądanego z przyczyn obiektywnych- potwierdza zaprezentowane rozumowanie; wybór powódki okazał się nieprzypadkowy, ale i całkowicie dowolny, oparty nie na porównaniu okoliczności dotyczących poszczególnych pracowników, ale z założenia ukierunkowany na daną osobę (zarządzenie z kryteriami doboru z kwietnia 2017r także opracowano z uwzględnieniem przesłanek, które można było przyporządkowywać powódce); pozwany Zespół nie przedstawił dowodów wykazujących inny stan faktyczny.

Sąd meriti wskazał, że zmiany organizacyjne pracodawcy zasadniczo przyjmuje się jako okoliczności uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę, niemniej jednak, są to przyczyny tkwiące po stronie pracodawcy i do niego należy dokonanie najbardziej uzasadnionego wyboru osoby, która straci zatrudnienie. Zgodnie, bowiem z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 675/00 (Lex nr 52257), w razie podjęcia przez pracodawcę indywidualnej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych, wybór pracownika do zwolnienia

powinien być dokonany w oparciu o porównanie sytuacji pracowników w ramach tej samej grupy pracowniczej (osób wykonujących pracę podobną, zajmujących podobne stanowiska), nie zaś z uwzględnieniem wszystkich pracowników zatrudnionych w danym zakładzie pracy albo choćby tylko w jego określonej komórce organizacyjnej.

W związku z tym – co podkreślił Sąd I instancji - należy porównać sytuację zwalnianego pracownika do sytuacji innych pracowników w ramach tej samej grupy, według obranego przez pracodawcę, zgodnego z prawem kryterium, jak choćby staż pracy, formalne wykształcenie, faktyczne kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, dotychczasowy przebieg kariery, szczególne umiejętności i predyspozycje do wykonywania pracy określonego rodzaju.

Sąd ten uznał, że na gruncie przytoczonego wyżej orzecznictwa, sam fakt iż w związku z reorganizacją pracy pozwany zdecydował się rozwiązać umowę o pracę z powódką, nie stanowi jednak wyjaśnienia wystarczającej przyczyny do zwolnienia konkretnej osoby - wybierając pracowników, których stanowiska mogły być zlikwidowane pozwany winien opracować obiektywne i mierzalne kryteria doboru osób, które stracą zatrudnienie; tymczasem pozwany w ogóle takiego kryterium nie opracował, nie analizował obiektywnego miernika doboru do zwolnienia, a jedynym punktem odniesienia w ocenie, czy dana osoba ma dalej pracować, czy nie, miała być ocena dodatkowego źródła dochodu i zaangażowania w pracę (dyspozycyjności), która okazała się iluzoryczna, bowiem nie wskazano takiego kryterium ani na piśmie ani ustnie; skutkiem powyższego był zupełnie dowolny wybór powódki, niemożliwy do obiektywnego zweryfikowania w procesie z uwagi na niepodanie kryterium na piśmie, a także nieopracowanie go przed wypowiedzeniem i nie stosowanie wobec pozostałych osób z tej samej grupy zawodowej; w tej sytuacji podanie kryterium doboru wskazywało, że opracowano je na potrzeby sporu - dopasowano okoliczność, że akurat od 2016 r. pojawiły się uwagi do pracy powódki, która z powodu stanu zdrowia niestarannie wykonywała obowiązki związane ze sprzątnianiem; strona pozwana nie wzięła także pod uwagę, że powódka miała dużo dłuższy staż pracy w Zespole niż kilka innych osób w tej samej grupie obsługi; pozwany w chwili wypowiedzenia nie traktował jednak takiej okoliczności jako kryterium doboru pracownika do zwolnienia, jak i wielu innych elementów związanych z sytuacją zawodową; pozwany nie obalił zarzutów powódki, że w zatrudnieniu pozostały inne osoby o krótszym stażu, a także korzystające z większej ilości zwolnień lekarskich; także głośłowne pozostały twierdzenia strony pozwanej, że wobec innych sprzątających nie było zarzutów do jakości pracy; w przypadku powódki notatek także nie było w aktach osobowych, a pracodawca nigdy nie karał jej i nie pozbawiał premii, zaś gdyby przyjąć jako punkt odniesienia kryteria wskazane przez pozwanego w odpowiedzi na pozew tj. dyscyplinę i bieżącą postawę, w tym absencję i dyspozycyjność, to nadal przyczyna wyboru powódki pozostawałaby dowolna, ponieważ - jak wskazano już wcześniej - absencje powódki nie były ani wyjątkowo duże, ani nie można było porównać ich z innymi pracownikami; w zakresie dyscypliny pracy strona pozwana nie wykazała, aby były do powódki jakieś zastrzeżenia; tak, jak i w przypadku „bieżącej postawy”; pozwany podał także, ale tylko na użytek sporu, że oceniano także efektywność i jakość pracy powódki; w przypadku efektywności zabrakło danych do oceny, jak ją mierzono i czy wypadła mniej korzystnie niż w przypadku pozostałych pracowników obsługi; co do jakości pracy pewne uwagi pojawiały się, ale pracodawca nie wyciągał z tego konsekwencji, ani nie podjął w sporze inicjatywy w zakresie wykazania braku uwag wobec innych zatrudnionych na tych samych stanowiskach.

W ocenie Sądu I instancji pracodawca – wbrew zarzutom z odpowiedzi na pozew, nie udowodnił, aby powódka i to w większym zakresie niż inni, nie wykazywała się sumiennością, nie wykonywała obowiązków i poleceń przełożonych, aby wpływały na nią liczne skargi pracowników (a nie jednostkowe A,Z. i G. S.), aby często i długo przebywała na zwolnieniach lekarskich, co dezorganizowało pracę (tym bardziej, aby żaden z innych pracowników nie miał tytułu absencji); w zakresie dodatkowego źródła dochodu, uprawnień emerytalnych lub przedemerytalnych pozwany także zupełnie dowolnie i w sposób oderwany od realiów uznał, że powódka posiada dodatkowy dochód w postaci renty rodzinnej, nie pozostanie więc bez środków utrzymania i ma lepszą niż inni sytuację rodzinną; pozwany podkreślał, że w chwili wręczania wypowiedzenia dyrektor wyjaśniała przyczyny rozwiązania umowy oraz kryteria oceny pracowników, jednak wywody w tym obszarze także nie zostały poparte wiarygodnymi dowodami, o czym szerzej wywiedziono we wcześniejszej części uzasadnienia; jednocześnie pozwany przyznał, w toku sporu, że okres ochronny powódki rozpocząłby się już w dniu 03 października 2017r.

Strona pozwana nie wykazała także – zdaniem Sądu Rejonowego - miarodajnymi dowodami, aby sytuacja osobista i rodzinna powódki była lepsza niż pozostałych pracowników obsługi i tym samym, aby wybór powódki do zwolnienia nie był sprzeczny z zasadami współżycia społecznego; jednocześnie należało pamiętać, że do pracy powódki przez długi czas (do chwili pogorszenia się stanu zdrowia) nie było zastrzeżeń, a jej staż pracy był dłuższy niż wielu innych z tej samej grupy zawodowej; przyczyna wskazana w wypowiedzeniu, pozbawiona opracowanego i wskazanego kryterium doboru, okazała się więc ogólnikowa i nie uzasadniała wypowiedzenia temu właśnie pracownikowi; w tej sytuacji oświadczenie o rozwiązaniu umowy naruszało także przepis art.30 kp., nie tylko poprzez brak wskazanego kryterium doboru do wypowiedzenia z grupy pracowników.

W powyższe rozważania wpisuje się także teza wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., zgodnie z którą „przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę – ‘zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne’ jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa, bo takie ułomne sformułowanie wymusza na skarżącym pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia” (sygn. akt I PK 86/08, Lex nr 497682). Jednym z kryteriów doboru pracowników do zwolnienia może być dyspozycyjność, zaangażowanie w dodatkowe prace itp. ale takie kryterium musi być opracowane przed rozpoczęciem procedury wypowiedzeń i musi być poddane analizie, co do wszystkich zatrudnionych w danej grupie zawodowej. W sprawie natomiast, nigdy takiego kryterium nie opracowano, a tym bardziej nie analizowano wobec grupy pracowników obsługi.

Reasumując Sąd meriti uznał, że nie można stwierdzić, aby pozwany kierował się obiektywnymi i zgodnymi z prawem kryteriami doboru pracowników do zwolnienia, bowiem w ogóle ich nie przewidział i nie stosował; tymczasem, wypowiadając umowę o pracę „.....pracodawca powinien nawiązać do kryteriów doboru pracowników do zwolnienia (...), wskazując przyczynę wypowiedzenia (...), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi, a typowanie osób nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru.” (por. wyrok SN z 25 stycznia 2013r, (...) 172/12, OSNP 2014/4/52, wyrok SN z 19 stycznia 2016r, (...) 172/15); kryteria doboru do zwolnienia – co do zasady-muszą być przedstawiane zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę. (wyrok SN z 18 września 2013r, (...) 5/13, LEX 1376065, (...), niepublik.). „...dokonując wyboru pracownika do zwolnienia pracodawca powinien w pierwszej kolejności zastosować kryteria obiektywne (przydatność do pracy, kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność)”-( wyrok SN z 08 sierpnia 2006r, (...) 50/06).W myśl wyroku SN z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 399/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 541, „w razie zmian organizacyjnych w szkole w rozumieniu art. 20 ust. 1 [...] Karty Nauczyciela [...] przyjęte przez pracodawcę kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy podlegają kontroli sądowej, w celu dokonania oceny tego, czy rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem było uzasadnione”. Podobnie w wyroku z dnia 7 września 1994 r., I PRN 56/94, OSNP 1995, nr 1, poz. 5, Sąd Najwyższy stwierdził, że „w razie konieczności rozwiązania stosunku pracy z jednym spośród kilku nauczycieli ocenie sądu podlegają również kryteria wyboru osoby, która została zwolniona”. „Na podstawie art. 20 ust. 1 [...] Karty Nauczyciela [...] dyrektor szkoły może rozwiązać z nauczycielem stosunek pracy, gdy nie jest możliwe dalsze zatrudnienie wszystkich nauczycieli danej specjalności” (wyrok SN z dnia 6 lutego 1997 r., I PKN 70/96, OSNP 1997, nr 19, poz. 374). Zgodnie z art. 20 ust.1 Karty Nauczyciela, dyrektor szkoły w razie: 1)całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy; 2)częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2. W sytuacji, w której pozwany pracodawca przy formułowaniu przyczyny wypowiedzenia w istocie ograniczył się do powtórzenia ustawowego zwrotu zawartego

w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela, rozwiązanie stosunku pracy mogłoby zostać uznane za prawidłowe (zgodne z art. 30 § 4 k.p.) tylko wówczas, gdyby informacja o motywach wyboru pracownika do zwolnienia została mu przedstawiona w inny sposób, najpóźniej w chwili przekazania oświadczenia o wypowiedzeniu.

W ocenie Sądu Rejonowego nie można zgodzić się z twierdzeniem, że kryteria doboru mogą zostać ujawnione dopiero w toku trwającego postępowania przed sądem, ponieważ postępowanie sądowe ma na celu weryfikację podanej przez pracodawcę przyczyny pod kątem jej rzeczywistości (art. 30 § 4 k.p.) oraz zasadności (art. 45 § 1 k.p.); dokonując wyboru pracowników do zwolnienia w związku z późniejszymi zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmianami planu nauczania, co uniemożliwia dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, pracodawca powinien w pierwszej kolejności zastosować kryteria obiektywne; nieakceptowane jest bowiem odebranie godzin dydaktycznych osobom, które bardzo dobrze wywiązują się ze swoich obowiązków zawodowych, aby następnie przydzielić je osobie zagrożonej zwolnieniem. (wyrok SN z dnia 13 września 2016 r., I PK 30/16).

Mając na uwadze powyższe Sąd meriti orzekł o odszkodowaniu zgodnie z żądaniem powódki, uznając, że w świetle zgromadzonego materiału dowodowego należało uznać decyzję o zwolnieniu za podyktowaną osobistymi i nieobiektywnymi pobudkami, sprzeczną ze społeczno gospodarczym przeznaczeniem prawa do doboru pracowników i zasadami współżycia społecznego (zwolnienie wieloletniego, nie karanego dyscyplinarnie pracownika, dla którego dotychczasowa praca była istotnym źródłem utrzymania).

W ocenie Sądu I instancji w związku z tym, że powódka pierwotnie domagała się odszkodowania w kwocie 6000 zł, kwotę tą zasądzono z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 17 czerwca 2017r, tj. od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu (zgodnie z żądaniem strony powodowej wyartykułowanym w toku postępowania), natomiast od kwoty 2400 zł odszkodowania odsetki zasądzono od dnia 28 marca 2018r, tj. od chwili doręczenia pozwanemu pisma rozszerzającego powództwo o odszkodowanie podwyższone do kwoty 8400 zł (art. 85 kp w zw. z art. 300 kp w zw. z art. 481 kc).

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 15 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 4 ust.3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej /.../ - przyznając na rzecz powódki kwotę 135 zł brutto przysługującą za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy. Powołał przy tym uchwałę 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011, nr 21-22, poz. 268, LEX nr 707475), mającej moc zasady prawnej, stanowiącej, że stawka wynagrodzenia adwokackiego określona obecnie w § 15 ust. 1 pkt 1 znajduje odpowiednie zastosowanie w sprawach o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 k.p., zaś wyrażona w tej uchwale argumentacja jest aktualna również w przypadku odszkodowań dochodzonych na podstawie art. 45 § 1 k.p.; wspomniane roszczenia łączy to, iż u ich źródła leży bezprawność czynności pracodawcy związanych nie tylko z rozwiązaniem, ale szerzej - z ustaniem stosunków pracy. Z kolei roszczenie o przywrócenie do pracy ma na celu reaktywowanie między stronami stosunku pracy o treści istniejącej przed rozwiązaniem poprzedniego. Podstawową konsekwencją wyroku uwzględniającego powództwo jest zatem ukształtowanie nowego stosunku pracy na uprzednich warunkach, a dopiero w wyniku tego następuje skutek w zakresie obowiązku dopuszczenia pracownika do pracy i zapłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez zatrudnienia, co z kolei zależy od zgłoszenia przez pracownika w odpowiednim czasie gotowości podjęcia pracy. I wreszcie roszczenie o odszkodowanie, jedyne wśród roszczeń z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z przepisami rozwiązania bądź wygaśnięcia stosunku pracy, które ma majątkowy i zarazem pieniężny charakter, a które nie jest skierowane na zachowanie lub odtworzenie stosunku pracy na poprzednich warunkach, lecz przysługuje w zamian za skuteczną (choć wadliwą) modyfikację treści tegoż stosunku (przy wypowiedzeniu zmieniającym) lub jego rozwiązanie. Wbrew nazwie, nie jest ono odszkodowaniem sensu stricto, skoro jego zasądzenie nie jest zależne od rzeczywistego powstania szkody po stronie pracownika. Wobec ustawowo limitowanej wysokości świadczenia, nie stanowi ono również pełnego naprawienia szkody wyrządzonej oświadczeniem woli pracodawcy. Zgodnie z powołaną uchwałą SN należało odmówić stosowania § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie w zakresie dotyczącym odszkodowania. Stawkę minimalną

wynagrodzenia adwokata w takiej sprawie należy więc ustalić według § 5 rozporządzenia, czyli według stawki w sprawie o najbardziej zbliżonym rodzaju, a taką sprawą niewątpliwie jest sprawa o przywrócenie do pracy, w której stawka minimalna wynagrodzenia adwokata wyznaczona jest przez § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia. Wskazana zasada zachowała aktualność mimo zmiany przepisów stanowiących podstawę ustalenia wynagrodzenia adwokata czy radcy prawnego. Nadal należy więc przyznawać wynagrodzenie pełnomocnika wyliczonego wg. tych samych reguł zarówno przy roszczeniu o przywrócenie do pracy jak i w przypadku odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Oba rodzaje roszczeń wymagają takiego samego postępowania, tego samego nakładu pracy i aktywności pełnomocnika.

O kosztach sądowych Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 w związku z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2010 roku, nr 90, poz.594), obciążając nimi pozwanego w zakresie w jakim przegrał sprawę. Na koszty te złożyła się opłata od pozwu, której nie miała obowiązku uiścić powódka. Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2005 roku Nr 167, poz. 1398 z późniejszymi zmianami) nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Na mocy zaś art. 113 ust.1 cytowanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Skoro powódka, jako pracownik nie miała obowiązku uiszczenia opłaty sądowej stosunkowej liczonej od wartości roszczenia – wartości przedmiotu sporu, Sąd obciążył tą opłatą pozwanego, a opłata ta wyniosła 5% wartości przedmiotu sporu. Sąd podzielił stanowisko Sądu Najwyższego (uchwała z dnia 5 marca 2007 roku, I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269), że Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art.113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art.96 ust.1 punkt 4 ww. ustawy), z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie 1 w/w ustawy.

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano wyrokowi na ogólnych zasadach (art. 477<sup>2</sup> §1 k.p.c.).

W dniu 24 października 2018 roku powódka złożyła apelację od powyższego wyroku, zaskarżając rozstrzygnięcie w części nieuwzględniającej powództwa w zakresie przywrócenia do pracy oraz zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, a także rozstrzygnięcie dotyczące zwrotu kosztów zastępstwa procesowego udzielonego z urzędu.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

- naruszenie przepisów postępowania mających wpływ na treść orzeczenia, tj.:

1. art. 233 k.p.c. w zw. z art. 300 k.p. przez błędne przyjęcie, że powódka nie znajdowała się w przedemerytalnym okresie ochronnym w konsekwencji nie zasługiwała na szczególną ochronę przed złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, podczas gdy z okoliczności sprawy (dostrzeżonych także przez Sąd meriti) wynika, że działanie pozwanego stanowiło przejaw działania in fraudem legis, a w okresie bezpośrednio poprzedzającym złożenie wypowiedzenia umowy o pracę powódce, nasiliły się bezpodstawne oskarżenia o rzekomo nierzetelne wypowiedzenie jej umowy o pracę, a przyjąć należy, biorąc pod uwagę okres świadczenia przez T. P. pracy (do 31 sierpnia 2017 r.) oraz zatrudnienie nowej osoby przez pozwaną dnia 1 września 2017 roku), że gdyby nie bezprawne działania pozwanej, powódka dalej świadczyłaby pracę u pozwanej i z dniem 1 października 2017 r. zostałyby objęta ochroną przedemerytalną;

2. art. 264 § 2 k.p. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 193 § 3 k.p.c. przez błędne przyjęcie, że w przedmiotowym postępowaniu nie doszło do skutecznej modyfikacji powództwa przez T. P., podczas gdy modyfikacja powództwa została wyrażona zgodnie z wymogami kodeksu postępowania cywilnego, a nadto pozwany na modyfikację tę wyraził

zgodę przez merytoryczne odniesienie się do zmodyfikowanego roszczenia powódki, co więcej nie sprzeciwił się modyfikacji, nie podniósł zarzutu konieczności wyrażenia zgody przez stronę pozwaną dla skuteczności modyfikacji,

3. art. 193 § 1 k.p.c. w zw. z art. 193 § 3 k.p.c. w zw. z art. 477<sup>1</sup> k.p.c. przez błędne przyjęcie, że w przedmiotowej sprawie nie doszło do skutecznej modyfikacji powództwa, gdyż dla skutecznej zmiany powództwa przy roszczeniach alternatywnych konieczne jest uzyskanie zgody strony przeciwnej, akceptującej taką modyfikację, w sytuacji gdy ustawodawca nie przewidział w odniesieniu do roszczeń pracownika wymogu zaakceptowania dokonanej modyfikacji przez pozwanego pracodawcę;

4. art. 117 § 5 k.p.c. w zw. z art. 193 k.p.c. wyrażający się w uznaniu, że w sytuacji w której powód samodzielnie wytaczając powództwo obciążony jest negatywnymi skutkami jego niewłaściwego sformułowania, przy jednoczesnym uznaniu, że udział adwokata w sprawie jako podmiotu fachowego reprezentującego stronę jest niezbędny.

Dodatkowo w zakresie kosztów procesu w tym kosztów pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu zarzucił naruszenie przepisów postępowania mających wpływ na treść rozstrzygnięcia tj.

1. art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 15 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 października 2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej z urzędu przez przyjęcie, że zasądzone koszty pomocy prawnej udzielonej z urzędu na rzecz pełnomocnika powódki winny zostać ustalone w oparciu o normę art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 15 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia tj. tak jak za powództwo o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy, podczas gdy:

a) obok roszczenia o przywrócenie do pracy powódki, T. P. domagała się także zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, które to wynagrodzenie zostało wskazane kwotowo, a więc roszczenie jej miało charakter roszczenia o zapłatę i tym samym koszty udzielenia pomocy prawnej z urzędu winny zostać obliczone na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 15 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia;

b) obok roszczenia o przywrócenie do pracy powódki, roszczenia T. P. zostały także sprecyzowane do co zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, a Pozwany na modyfikację tę wyraził zgodę w sposób milczący oraz przez czynności konkludentne, tym samym powództwo w tym zakresie winno zostać uwzględnione albo oddalone przez Sąd meriti, nie zaś „pominięte” ze względu na brak możliwości orzekania w tym przedmiocie z powodu dokonania nieskutecznej modyfikacji powództwa, a w konsekwencji koszty udzielonej pomocy prawnej z urzędu winny zostać także ustalone w oparciu o przedmiot postępowania, którym było przywrócenie do pracy powódki oraz zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, które to świadczenie ma charakter pełnego naprawienia szkody poniesionej przez Powódkę i związku z tym koszty pomocy prawnej udzielonej z urzędu winny zostać zasądzone w oparciu o normę art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 15 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia;

- naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

1. art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 365 § 2 k.c. w zw. z art. 365 § 1 k.c. w zw. z art. 61 § 1 k.c. przez ich zastosowanie przy przyjęciu, że roszczenia wskazane w art. 45 § 1 k.p. mają charakter alternatywny (przemienny) i w konsekwencji, gdy pracownik występuje z żądaniem zasądzenia na jego rzecz odszkodowania nie jest możliwa na późniejszym etapie postępowania modyfikacja powództwa w ten sposób, że pracownik żąda przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy w miejsce dochodzonego pierwotnie odszkodowania, jeżeli pracodawca na tę modyfikację nie wyraził zgody, podczas gdy:

\* roszczenie o odszkodowanie sformułowane przez powódkę w odwołaniu od wypowiedzenia umowy o pracę zostało tak określone jedynie z powodu braku znajomości prawa pracy i wiedzy w zakresie możliwości występowania z innymi roszczeniami, co potwierdzone zostało w niniejszej sprawie m. in. uwzględnieniem wniosku Powódki o ustanowienie pełnomocnika z urzędu, podczas gdy podstawą zaaprobowania tak określonego wniosku jest poza trudną sytuacją



materialną wnioskodawcy, zawilość sprawy która należy utożsamiać z niemożnością poradzenia sobie ze sprawą przez stronę w sposób samodzielny:

\* zmiana dochodzonych roszczeń została dokonana niezwłocznie po ustanowieniu dla powódki profesjonalnego pełnomocnika z urzędu i przekazaniu przez Pozwanego do akt sprawy dokumentacji koniecznej do zajęcia merytorycznego stanowiska w sprawie;

\* pozwany (pracodawca) reprezentowany w toku całego postępowania przez profesjonalnego pełnomocnika nie sprzeciwił się modyfikacji przez powódkę, a co więcej uznał i oświadczył, że oświadczenie powódki o modyfikacji powództwa do niego dotarło, wskazując w pismach procesowych, że roszczenie powódki jest nieudowodnione (uzewnętrznienie świadomości istnienia roszczenia i uznanie modyfikacji powództwa, a kwestionowanie jedynie kwestii udowodnienia roszczenia):

\* oświadczenie woli złożone drugiej osobie może zostać także dokonane przez czynności konkludentne, co miało miejsce w przedmiotowej sprawie, gdyż Pozwany uznał modyfikację powództwa T. P., chociażby przez merytoryczne odniesienie się do roszczenia przywrócenia do pracy T. P. i zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy w licznych pismach procesowych oraz na rozprawie:

\* brak jest jakichkolwiek podstaw zarówno prawnych jak i faktycznych, które uzasadniają możliwość zmiany powództwa przez stronę powodową (pracownika) bez zgody pozwanego (pracodawcy) w przypadku zmiany roszczenia z przywrócenia do pracy na odszkodowanie, natomiast nie pozwalają na zmianę roszczenia bez zgody pozwanego z żądania zasądzenia odszkodowania na przywrócenie do pracy i wypłatę wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, a to dodatkowo bacząc na szczególną sytuację Powódki w przedmiotowej sprawie, istnienie podstaw przywrócenia Powódki do pracy (uzasadnienie wyroku) oraz regulację art. 45 § 2 k.p., która wskazuje, że roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy nie uwzględnia się jedynie w przypadku jego niemożności lub niecelowości;

2. art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 365 § 2 k.c. w zw. z art. 365 § 1 k.c. w zw. z art. 61 § 1 k.c. przez ich zastosowanie i w konsekwencji uznanie, że Pozwany (pracodawca) nie wyraził zgody na modyfikację powództwa przez Powódkę, w przypadku gdy nie wskazał w żadnym stadium postępowania, ani ustnie do protokołu, ani na piśmie w licznych pismach procesowych opozycji dla tak określonej zmiany, a merytorycznie odniósł się do modyfikacji powództwa, co oznacza, że zgodę taką wyraził, chociażby milcząco, tudzież przez czynności konkludentne;

3. art. 45 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię, a to przyjęcie, że roszczenia pracownika tam zawarte mają charakter alternatywny (przemienne) i w razie ich modyfikacji przez Powódkę konieczne jest uzyskanie zgody Pozwanego na tak określoną zmianę roszczenia, podczas gdy roszczenia z art. 45 k.p. mają charakter sui generis, w związku z czym Sąd nie powinien stosować do ich wykładni innych przepisów o ile ustawodawca nie wskazał ich wprost, zwłaszcza w sytuacji gdy powoduje do skutki niekorzystne dla pracownika będącego słabszą stroną stosunku pracy a w konsekwencji również postępowania sądowego;

4. art. 39 k.p. w zw. z art. 47 k.p. przez ich niezastosowanie i w konsekwencji odmowę przywrócenia do pracy powódki i brak przyznania na jej rzecz od pozwanego pracodawcy wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, podczas gdy z zebranego materiału dowodowego wynika, że jedynie działanie w celu obejścia prawa Pozwanego pozbawiło Powódkę osiągnięcia wieku, który uniemożliwia pracodawcy na zasadzie art. 39 k.p. rozwiązania umowy o pracę z takim pracownikiem;

5. art. 60 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez jego błędną wykładnię wyrażającą się w uznaniu, że strona pozwana (pracodawca) nie wyraziła zgody na modyfikację powództwa przez T. P., która to zgoda zdaniem Sądu meriti była konieczna dla jej skuteczności, podczas gdy oświadczenie woli może zostać dokonane przez każde zachowanie, co w przedmiotowej sprawie miało miejsce (dorożumiane wyrażenie zgody na modyfikację powództwa przez merytoryczne odniesienie się treści zmodyfikowanego powództwa, brak zarzutu niemożności zmiany powództwa w ten sposób bez zgody pozwanego, a także brak wyraźnego sprzeciwu);

6. art. 8 k.p. w zw. z art. 39 k.p. przez ich niezastosowanie skutkujące przyjęciem, że Powódka nie nabyła praw wynikających z tzw. ochrony przedemerytalnej, w sytuacji równoczesnego stwierdzenia przez Sąd meriti, że działania pozwanego miały na celu jedynie obejście prawa, a zwolnienie Powódki z pracy było nieuzasadnione i dowolne, a jego celem było jedynie zwolnienie pracownika, który w niedługim czasie (4 miesiące od złożenia wypowiedzenia umowy o pracę, 1 miesiąc po zakończeniu świadczenia pracy) znalazłby się w okresie ochrony przedemerytalnej i w związku z tym nie można byłoby skutecznie rozwiązać z nim stosunku pracy;

7. art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez jego niezastosowanie w sytuacji stwierdzenia przez Sąd, że czynność pracodawcy w postaci wypowiedzenia umowy o pracę ma charakter czynności mającej na celu obejście prawa, przez co winna być potraktowana jako czynność nieważna a w konsekwencji niewywołująca skutków prawnych.

Podnosząc powyższe zarzuty apelująca wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku przez przywrócenie jej do pracy, zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, w tym zgodnie z regulacją art. 383 k.p.c. za kolejne okresy do merytorycznego rozpoznania sprawy przez Sąd odwoławczy tj. na dzień wytaczania apelacji - kwoty 36.400 złotych;

2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego wedle norm prawem przepisanych z uwzględnieniem wysokości dochodzonego wynagrodzenia;

ewentualnie

3. zasądzenie kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu w oparciu o normę art. 98 § 1 w zw. z § 15 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia tj. zgodnie z przedmiotem zmodyfikowanego powództwa, na które pozwany wyraził zgodę, oświadczając że koszty te nie zostały uiszczone w całości ani w części;

4. zmianę zaskarżonego rozstrzygnięcia w przedmiocie przyznanych kosztów pomocy prawnej i kosztów zastępstwa procesowego z uwzględnieniem normy z art. 98 § 1 w zw. z § 15 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia,

5. dodatkowo w razie nieuwzględnienia apelacji powódki, nieobciążanie powódki kosztami postępowania apelacyjnego, mając na względzie szczególną sytuację Powódki, a także skomplikowany charakter sprawy.

Powyższy wyrok w dniu 30 października 2018 roku w całości został także zaskarżony apelacją wniesioną przez stronę pozwaną. Zaskarżonemu rozstrzygnięciu apelant zarzucił:

1. obrazę przepisów prawa materialnego tj. art. 30 §4 k.p. poprzez uznanie, że w treść wypowiedzenia umowy o pracę powinna zawierać kryteria doboru do zwolnienia, podczas art. 30 §4 k.p. nie wskazuje takiego wymogu,

2. naruszenie przepisów postępowania mających wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na nie dokonaniu wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, a tym samym przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, co w konsekwencji doprowadziło do uznania przez Sąd pierwszej instancji iż:

a) nie zostały przedstawione Powódce kryteria doboru do zwolnienia, w sytuacji gdy z zeznań Powódki uznanych przez Sąd za wiarygodne wynika, że podpisała się pod zarządzeniem dotyczącym kryterium doboru poświadczając, tym samym fakt zapoznania się z przedmiotowymi kryteriami, dodatkowo wskazanym ustnie kryterium była m.in. zła jakość wykonywanej przez Powódkę pracy,

b) powódka nie знаła kryteriów branych pod uwagę przy zwolnieniu i przypuszczała, że zwolniono ją z uwagi na jej stan zdrowia i fakt, że wkrótce zostałaby objęta ochroną przedemerytalną, w sytuacji gdy z zeznań powódki opisujących okoliczności wypowiedzenia wynika, że wskazano jej m.in. złą jakość pracy, dodatkowe źródło dochodu

c) powódka miała niższy dochód od porównywanych pracowników, a tym samym pracodawca niewłaściwie przeprowadził analizę kryteriów zwolnień pracowników i w konsekwencji nieprawidłowo rozwiązał stosunek pracy z Powódką

d) strona pozwana nie wykazała, że powódka nienależycie wykonywała swoje obowiązki, w sytuacji gdy z dokumentu z dnia 22 maja 2015 r., uznanego za wiarygodny wynika, że powódka sama przyznaje, że w dniu 29 kwietnia 2015 r. nie posprzątała należycie klas, w których miały odbywać się egzaminy maturalne, dodatkowo z zeznań świadków S., S. i Z. uznanych za wiarygodne wynika, że zgłaszali konkretne zastrzeżenia do jakości pracy powódki

e) pracownicy niepedagogiczni, w tym Powódka mieli mało czasu na analizowanie zarządzenia, w sytuacji gdy z zeznań świadka H. N. (2) uznanych za wiarygodne wynika, że zarządzenie było przedstawione do zapoznania się, można było zadawać pytania i prosić o wyjaśnienia, a dodatkowo było i jest udostępnione na portierni, z którym można się zapoznać w każdej chwili i zgłosić zapytania, zastrzeżenia zarówno ustnie jak i pisemnie,

f) Dyrektor Zespołu niczego nie komentowała, nie tłumaczyła Powódce, dlaczego akurat ją wybrano do zwolnienia, w sytuacji gdy jako przyczyna wypowiedzenia została wskazana likwidacja stanowiska, a z zeznań świadków wynika, że ustnie wskazywano kryteria doboru do zwolnienia w tym na absencje, źródła dochodowe oraz złą jakość wykonywanej pracy

- co w konsekwencji doprowadziło do uznania, że pracodawca nieprawidłowo rozwiązał stosunek pracy z powódką

W konsekwencji skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych za postępowanie w I i II instancji.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji strony pozwanej jako całkowicie bezzasadnej oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji powódki i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 6 maja 2019 r. pełnomocnik powódki poparł apelację, wniósł o oddalenie apelacji strony pozwanej oraz o zasądzenie kosztów postępowania za II instancję w zakresie własnej apelacji i apelacji strony pozwanej, ewentualnie o przyznanie kosztów pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu oświadczając, że koszty te nie zostały opłacone ani w całości ani w części. Pełnomocnik strony pozwanej poparł apelację własną, wnosząc o oddalenie apelacji powódki.

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

Apelacje zarówno powoda jak i pozwanego nie zasługują na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie, zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne, zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Odnosnie apelacji pozwanego, jako dalej idącej – w ocenie Sądu Okręgowego - zarzuty w niej zawarte nie zasługują na uwzględnienie.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu

poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Odmienna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez pozwanego, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Wbrew twierdzeniom powoda Sąd Rejonowy wszechstronnie rozważył cały zebrany w sprawie materiał dowodowy i wskazał na jakich dowodach oparł się przy ustalaniu stanu faktycznego, a jakim i z jakiego powodu odmówił wiary.

W szczególności nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż wybór powódki do zwolnienia z pracy, wbrew ustaleniom Sądu I instancji, nie był dowolny, a jego kryteria były jasne i co za tym idzie podana przyczyna wypowiedzenia – choć bezpośrednio się do nich nie odwoływała – spełniała wymogi zakreślone przez art. 30 § 4 k.p.

Podnieść za Sądem Rejonowym należy, że w judykaturze ugruntowane jest już stanowisko, iż wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, zwłaszcza gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wówczas pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej, w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji, również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw.

W świetle prawidłowo ocenionego materiału dowodowego wnioski Sądu Rejonowego co do braku możliwości stwierdzenia jakie kryteria ujawnione powódce zadecydowały o wytypowaniu jej do zwolnienia, są w pełni prawidłowe. W sprawie brak jest jakiegokolwiek czytelnego kryterium przekazanego powódce, które mogłoby posłużyć do oceny czy zwolnienie właśnie jej z pracy było usprawiedliwione czy nie. Wypowiedzenie zostało sformułowane lakonicznie, jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano: „likwidację stanowiska w związku z wytycznymi organu prowadzącego szkołę do organizacji pracy na rok szkolny 2017/2018”.

Tym samym powódka została pozbawiona możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego jej wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusiło na niej wszczęcie sądowej procedury odwoławczej. W takiej zaś sytuacji postępowanie sądowe nie może toczyć się wokół przyczyny tj. kryteriów doboru wskazanych dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionych wcześniej pracownikowi, gdyż byłoby to niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Spór przed sądem pracy może się bowiem toczyć tylko w granicach przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu, ewentualnie skonkretyzowanej w informacjach podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób. Skoro zaś w sprawie brak dowodów na to, iż kryterium doboru do zwolnienia ze względu na zarzuty do jej pracy oraz posiadanie dodatkowego źródła dochodu w ogóle zostało jej ujawnione i faktycznie leżało u podstaw wypowiedzenia, jego analiza w toku procesu nie znajduje żadnych podstaw prawnych.

Przechodząc kolejno do zarzutów naruszenia przez Sąd meriti przepisów postępowania – art.233 § 1 k.p.c. wskazać przede wszystkim należy, że fakt podpisania się powódki pod zarządzeniem dotyczącym kryterium doboru pracowników do zwolnień z przyczyn organizacyjnych świadczyć może li tylko o zapoznaniu się przez skarżącą z przedmiotowym dokumentem. Nie może zaś – w żadnym razie – stanowić podstawy do uznania, że została ona zapoznana z zastosowanymi wobec niej kryteriami do zwolnienia. Kryteriów tych bowiem pozwana nie uwzględniła – co jest w sprawie niesporne - w piśmie wypowiadającym umowę o pracę.

Powódka – co prawidłowo przyjął Sąd Rejonowy - nie mogła zatem znać z tego powodu i faktycznie nie знаła kryteriów branych pod uwagę przy zwolnieniu **dotyczących** konkretnie **jej osoby**. Nawet ewentualne ustne wskazanie skarżącej m.in. złej jakości pracy, dodatkowego źródła dochodu, nie zastępuje kompletności prawidłowo dokonanego wypowiedzenia z przyczyn dotyczących pracodawcy. W świetle powyższych uwag bez znaczenia pozostaje czy powódka miała niższy dochód od porównywanych pracowników czy należycie wykonywała swoje obowiązki, czy do jakości jej pracy były zgłaszane konkretne zastrzeżenia. Z tych samych przyczyn obojętna pozostaje także okoliczność czy pracownicy niepedagogiczni, w tym powódka mieli czas na analizowanie zarządzenia.

Powyższe okoliczności – wbrew zarzutom apelacji – w żaden sposób nie sanują nieprawidłowości formalnych wręczonych powódce wypowiedzenia.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu I instancji, iż rozwiązanie stosunku pracy z powódką było nieprawidłowe (naruszało art. 30 § 4 k.p.), gdyż kryteria doboru jej osoby do zwolnienia, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, przed wytoczeniem powództwa w sprawie w ogóle nie zostały ujawnione, a co za tym idzie nie były powódce znane.

Wbrew twierdzeniom apelacji, żaden dowód przeprowadzony w sprawie na okoliczność przeciwną w sposób przekonujący na to nie wskazuje. W ocenie Sądu II instancji również zeznania świadków bezpośrednio nie wskazują, które kryteria doboru powódki do zwolnienia zostały jej ujawnione i zadecydowały o zwolnieniu.

Z tych też względów argumentacja Sądu Rejonowego wskazująca na to, iż przyczyna wypowiedzenia została sformułowana w sposób nieprawidłowy, znajduje pełne oparcie w materii sprawy.

Reasumując w ocenie Sądu Okręgowego żaden z zarzutów apelacji strony pozwanej dotyczących czy to naruszenia przepisów procedury - art. 233 k.p.c., czy to prawa materialnego - art. 30 § 4 k.p. nie zasługiwał na uwzględnienie.

Na uwzględnienie nie zasługuje także apelacja powódki.

Wbrew twierdzeniu skarżącej - Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że ani w dniu otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę tj. 23 maja 2017 roku ani w momencie rozwiązania umowy o pracę tj. 31 sierpnia 2017 roku nie znajdowała się ona w przedemerytalnym okresie ochronnym przewidzianym w art. 39 k.p. Nadto w apelacji zawarta jest sprzeczność, albowiem z jednej strony powódka wskazuje, że w momencie składania jej wypowiedzenia znajdowała się w okresie

ochronnym, zaś z drugiej strony podnosi, że gdyby nie działanie pozwanej to z dniem 1 października 2017 roku zostałyby objęta ochroną przedemerytalną, a więc już po zakończeniu okresu wypowiedzenia.

Nie zasługuje zatem na uwzględnienie zarzut naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 233 k.p.c. w zw. z art. 300 k.p. przez błędne przyjęcie, że powódka nie znajdowała się w przedemerytalnym okresie ochronnym i w konsekwencji nie zasługiwała na szczególną ochronę przed złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Twierdzenie, że działanie pozwanego stanowiło przejaw działania in fraudem legis, a w okresie bezpośrednio poprzedzającym złożenie wypowiedzenia umowy o pracę powódce, nasiliły się bezpodstawne oskarżenia o rzekomo nierzetelne wypowiedzenie jej umowy o pracę, że gdyby nie bezprawne działania pozwanej, powódka dalej świadczyłaby pracę u pozwanej i z dniem 1 października 2017 r. zostałyby objęta ochroną przedemerytalną – pozostają poza przedmiotem rozważań w niniejszej sprawie. Powódka podnosiła w niniejszym procesie jedynie niezgodność z prawem dokonanego wypowiedzenia, nie dochodząc żadnych innych roszczeń cywilnych dotyczących np. ewentualnie utraconych – na skutek czynności pozwanej – korzyści.

Nie sposób zgodzić się także z zarzutem naruszenia przez Sąd meriti przepisu art. 264 § 2 k.p. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 193 § 3 k.p.c. w zw. z art. 477<sup>1</sup> k.p.c.

Sąd ten słusznie bowiem przyjął, że w przedmiotowym postępowaniu nie doszło do skutecznej modyfikacji powództwa przez T. P., z tego względu, że pozwany na modyfikację tę nie wyraził zgody. Samo merytoryczne odniesienie się do zmodyfikowanego roszczenia powódki, co więcej brak wyraźnego sprzeciwu czy też brak podniesienia zarzutu konieczności wyrażenia zgody przez stronę pozwaną dla skuteczności modyfikacji – oczywiście nie oznacza zgody na taką modyfikację.

Sąd Okręgowy w pełni podziela w tym zakresie pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15 zgodnie z którym, roszczenia z art. 45 § 1 k.p. mają charakter alternatywny w rozumieniu art. 477<sup>1</sup> k.p.c. Pracownik, który dokonał wyboru świadczenia przemiennego (odszkodowania) zgodnie z art. 365 § 2 k.c., po dojściu oświadczenia woli do pracodawcy, bez jego zgody, nie może skutecznie dochodzić przywrócenia do pracy (art. 45 § 1 k.p.). Inaczej rzecz ujmując, znaczenie art. 264 § 1 k.p. ograniczone zostało do ustanowienia prekluzji sądowej. Przerwanie biegu siedmiodniowego terminu następuje z chwilą wniesienia odwołania (powództwa) do sądu. Czynność ta jest skuteczna, choćby pracownik nie sprecyzował rodzaju roszczenia (opubl. LEX nr 2188629).

Z uwagi na fakt, że w toku postępowania nie doszło do skutecznej zmiany powództwa, wskazane zarzuty naruszenia powołanych w apelacji przepisów należy uznać za niezasadne.

Wbrew twierdzeniu apelującej ustawodawca w odniesieniu do roszczeń pracownika przewidział wymóg zaakceptowania dokonanej modyfikacji przez pozwanego pracodawcę.

Nie można zgodzić się nadto z zarzutem naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 117 § 5 k.p.c. w zw. z art. 193 k.p.c. wyrażającym się w uznaniu, że w sytuacji w której powód samodzielnie wytaczając powództwo obciążony jest negatywnymi skutkami jego niewłaściwego sformułowania, przy jednoczesnym uznaniu, że udział adwokata w sprawie jako podmiotu fachowego reprezentującego stronę jest niezbędny.

Powódka, jakkolwiek początkowo działająca samodzielnie wносиła o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, to jednak wyraźnie sformułowała swe stanowisko podnosząc już w uzasadnieniu pozwu (przedostatnim akapicie), że wnosi „o zasądzenie odszkodowania, ponieważ zdaje sobie sprawę, że przywrócenie jej na stanowisko na poprzednich warunkach może być trudne w wyegzekwowaniu ze względu na niechęć do jej osoby”. Skarżąca miała zatem świadomość możliwości wystąpienia z powództwem o przywrócenie do pracy i odróżniała od siebie dwa alternatywne w tego typu sprawie żądania. Nie zasługuje zatem na uwzględnienie podnoszona przez nią niezajomość prawa pracy i brak wiedzy w zakresie możliwości występowania z innymi roszczeniami.

Bez znaczenia w związku z powyższym – wobec braku zgody pozwanej na zmianę powództwa – pozostaje etap na jakim doszło do próby takiej zmiany.

Wbrew twierdzeniu apelującej – nie można także w żaden sposób uznać, że strona pozwana nie sprzeciwiła się modyfikacji powództwa przez powódkę, ani tym bardziej, że je uznała. Samo stwierdzenie (oświadczenie) strony, że oświadczenie powódki o modyfikacji powództwa do niej dotarło, a nawet dalsze wskazywanie w pismach procesowych, że roszczenie powódki jest nieudowodnione, w żaden sposób nie uzewnętrznia jeszcze uznania modyfikacji powództwa.

Tym bardziej nie można uznać, że w sprawie niniejszej doszło do wyrażenia zgody na zmianę powództwa poprzez czynności konkludentne. Merytoryczne odniesienie się do roszczenia o przywrócenie do pracy T. P. i zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy w pismach procesowych oraz na rozprawie pozostaje bowiem w granicach działania każdego profesjonalnego pełnomocnika i w żadnej mierze nie oznacza zgody na modyfikację roszczenia. Także brak zgłoszenia wprost sprzeciwu na dokonanie modyfikacji nie oznacza wyrażonej zgody na zmianę powództwa.

Nie doszło zatem do naruszenia przez Sąd meriti przepisu art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 365 § 2 k.c. w zw. z art. 365 § 1 k.c. w zw. z art. 61 § 1 k.c. przez ich zastosowanie przez ten Sąd przy przyjęciu, że roszczenia wskazane w art. 45 § 1 k.p. mają charakter alternatywny (przemienne) i w konsekwencji, gdy pracownik występuje z żądaniem zasądzenia na jego rzecz odszkodowania nie jest możliwa na późniejszym etapie postępowania modyfikacja powództwa w ten sposób, że pracownik żąda przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy w miejsce dochodzonego pierwotnie odszkodowania, jeżeli pracodawca na tę modyfikację nie wyrazi zgody.

Nie doszło także w niniejszej sprawie do naruszenia przepisów prawa materialnego - art. 39 k.p. w zw. z art. 47 k.p. przez ich niezastosowanie i w konsekwencji odmowę przywrócenia do pracy powódki i brak przyznania na jej rzecz od pozwanego pracodawcy wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Po pierwsze – co Sąd wskazał na początku rozważań - powódka nie była objęta ochroną przewidzianą w pierwszym z tych przepisów. Brak było także podstaw do zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, bowiem roszczenie to przysługuje tylko w razie przywrócenia do pracy pracownika, co w niniejszej sprawie – z opisanych przyczyn – nie miało miejsca.

Sąd meriti nie naruszył także przepisów art. 8 k.p. w zw. z art. 39 k.p. przez ich niezastosowanie. Powódka nie nabyła bowiem praw wynikających z tzw. ochrony przedemerytalnej. Jakkolwiek zastosowanie w sprawie niniejszej przepisu art.39 k.p. nie wpłynęłoby w żaden sposób na rozstrzygnięcie (o odszkodowaniu za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę), wskazać należy, że nawet równoczesne stwierdzenie przez Sąd meriti, że działania pozwanego miały na celu jedynie obejście prawa, a zwolnienie Powódki z pracy było nieuzasadnione i dowolne, a jego celem było jedynie zwolnienie pracownika, nie powoduje jeszcze możliwości objęcia pracownika ochroną z art.8 k.p. i uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy, co do którego zmiany – z wyżej opisanych przyczyn – nie było zgody.

Chybiony jest także zarzut naruszenia przez Sąd meriti przepisu art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez jego niezastosowanie. Uznanie czynności pracodawcy w postaci wypowiedzenia umowy o pracę jako czynności mającej na celu obejście prawa nie prowadzi w żaden sposób do potraktowania jej jako czynności nieważnej, a w konsekwencji niewywołującej jakichkolwiek skutków prawnych. Przeciwnie – czynność taka jest ważna, bo powoduje rozwiązanie umowy, jest jednak niezgodna z prawem i dlatego pracownikowi należy się (tu:) odszkodowanie.

Nie zasługuje także na aprobatę zarzut powódki naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 15 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 października 2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej z urzędu. Sąd ten – prawidłowo powołując się na uchwałę Sądu Najwyższego przyjął, że zasądzone koszty pomocy prawnej udzielonej z urzędu na rzecz pełnomocnika powódki winny zostać ustalone w oparciu o normę art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 15 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia.

Niezależnie bowiem od twierdzenia, że do skutecznej zmiany powództwa w niniejszej sprawie nie doszło, ewentualne rozszerzenie żądania ma wpływ na koszty zastępstwa procesowego, jednakże od kolejnej instancji, o czym stanowi § 4 ust.4 cytowanego rozporządzenia.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił obie apelacje jako bezzasadne.

Z uwagi na powyższe rozstrzygnięcie oraz wzajemne żądanie stron o zasądzenie kosztów procesu, Sąd Okręgowy na podstawie art. 100 k.p.c. zniósł między stronami koszty postępowania apelacyjnego.

Na podstawie § 15 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 16 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 4 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (DZ. U. z 2016 r., poz. 1714) Sąd orzekł o zwrocie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu T. P. w postępowaniu przez sądem II instancji.

del. SSR Anna Przybylska SSO Paulina Kuźma SSO Jacek Chrostek

K.K.-W.