

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 10 października 2018 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

po rozpoznaniu sprawy o sygn. akt X P 179/18 Pm z powództwa **P. (...) w W.** przeciwko **B. S.** o odszkodowanie na podstawie art. 61¹ kp:

- zasądził od pozwanej B. S. na rzecz powódki P. (...) w W. kwotę 1.000 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 23 października 2017 roku do dnia zapłaty (pkt 1);
- oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 2)
- zasądził od pozwanej B. S. na rzecz powódki P. (...) w W. kwotę 1.215 zł (pkt 3) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Postanowieniem z dnia 31 października 2018 roku wydanym w przedmiocie uzupełnienia wyroku w zakresie orzeczenia o kosztach procesu Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi:

- obciążył i nakazał pobrać od P. (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 207 zł tytułem stosunkowo rozliczonego zwrotu wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa – Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi w związku ze zwrotem kosztów stawiennictwa w Sądzie świadka P. O.;
- obciążył i nakazał pobrać od B. S. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 23 zł tytułem stosunkowo rozliczonego zwrotu wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa – Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi w związku ze zwrotem kosztów stawiennictwa w Sądzie świadka P. O..

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Pozwana B. S. była zatrudniona w P. (...) w oparciu o umowę o pracę z dnia 13 lipca 2015 r. na stanowisku Dyrektor Zarządzający Regionem Pionu Kapitału Ludzkiego w Ł. na czas określony od dnia 15 lipca 2015 r. do dnia 14 lutego 2016 r. Pozwana następnie, w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony z dnia 26 stycznia 2016 roku, była zatrudniona na stanowisku Dyrektor Zarządzający Regionem Pionu Kapitału Ludzkiego z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 9 500 zł brutto.

W dniu 5 stycznia 2017 roku zostało zawarte porozumienie w sprawie zmiany warunków pracy w oparciu o które zmieniony został rodzaj wykonywanej pracy B. S. na Dyrektora Regionu Pionu Kapitału Ludzkiego. Pozostałe warunki pracy nie uległy zmianie.

Ostatnie wynagrodzenie za pracę B. S. wynosiło 9 500 zł brutto.

Bezpośrednią przełożoną pozwanej była A. G. (1). W ocenie A. G. (1) współpraca z podwładną układała się prawidłowo. Jednakże do A. G. (1) docierały informacje o wyciekach informacji na temat procedowania spraw kadrowych w oddziale, który nadzorowała B. S.. Przełożona nie miała jednoznacznych przesłanek, że źródłem wycieku informacji była pozwana i nie weryfikowała kto był źródłem przecieku i dlaczego one nastąpiły. Jednakże wiedza ta spowodowała utratę zaufania przełożonej do pozwanej.

Nie było merytorycznych zastrzeżeń do pracy pozwanej. Nie była przeprowadzana żadna kontrola co do merytorycznej prawidłowości pracy pozwanej.

W dniu 10 marca 2017r. B. S. została poproszona do pokoju Dyrektor G. celem odbycia rozmowy, która odbyła się bez obecności świadków. W trakcie tej rozmowy A. G. (1) zaproponowała pozwanej odejście z jej stanowiska Dyrektora na stanowisko HR Menagera w tym samym regionie z pozostawieniem na okres 3 miesięcy dotychczasowego wynagrodzenia. Stanowisko HR Menagera było stanowiskiem o jeden stopień niższym od stanowiska wcześniej zajmowanego przez B. S.. Pozwana miała objąć nowe stanowisko od dnia 1 kwietnia 2017r.

A. G. (1) wskazała, że nie ma merytorycznych zastrzeżeń do pracy pozwanej, natomiast chciałaby pracować z osobą zaufaną, co w przypadku pozwanej jest niemożliwe w związku z wyciekami informacji z jej działu.

W ocenie Prezesa P. (...) polityka obecnego zarządu jest odwrotną względem polityki w zakresie zarządzania spółką względem prezentowanej przez poprzedni zarząd, toteż uznał, iż skoro B. S. realizowała wcześniej politykę odmienną, nie jest ona osobą odpowiednią do prowadzenia aktualnej polityki zarządzania Poczta Polska.

A. G. (1) dała pozwanej czas do namysłu w związku z przedstawioną propozycją. Oczekiwała na odpowiedź w przeciągu kilku dni. B. S. zadeklarowała przemyślenie propozycji.

W związku z otrzymaną propozycją B. S. skontaktowała się z przewodniczącym związku zawodowego, do którego należała - P. O. oraz z zastępcą A. G. (2) Ł., których poinformowała o treści propozycji. Pozwana wskazała, że nie przyjmie propozycji, bowiem nie ma merytorycznego uzasadnienia. Rozmówcy B. S. wykazywali duże zdziwienie z zaistniałej sytuacji.

Pozwana w dniu 13 marca 2017r. napisała e-mail do A. G. (1) z prośbą o ponowne wyjaśnienie podstaw propozycji. A. G. (1) udzieliła odpowiedzi w dniu 14 marca 2017r. w formie e-maila informując, że wszelkie informacje zostały pozwanej udzielone w trakcie spotkania osobistego i że oczekuje na jej decyzję.

W dniu 14 marca 2017r. miała miejsce rozmowa telefoniczna A. G. (1) i B. S., której przedmiotem również była przedstawiona w dniu 10 marca 2017r. propozycja rezygnacji ze stanowiska dyrektorskiego i objęcie stanowiska HR Menagera. Rozmowa ta nie zawierała żadnych nowych treści merytorycznych.

Około kwietnia 2017r., przy okazji spotkania dyrektorów w siedzibie P. (...) miała miejsce druga osobista rozmowa A. G. (1) z B. S.. W rozmowie tej uczestniczyła również J. S. – HR Menager w W.. Spotkanie to przebiegało w nerwowej atmosferze. Pozwana odmówiła przyjęcia stanowiska HR Menagera w Ł.. Pozwanej przedstawiono na piśmie propozycję porozumienia w zakresie zmiany zajmowanego przez nią stanowiska służbowego na stanowisko HR Menagera w Ł.. B. S. odmówiła podpisania pisma. Pracodawca nie przewidywał alternatywnego rozwiązania na wypadek odmowy przyjęcia przez pozwaną propozycji objęcia stanowiska HR Menagera.

Poza dwoma rozmowami osobistymi i jedną telefoniczną w godzinach popołudniowych, które dotyczyły kwestii zmiany stanowiska pozwanej na stanowisko HR Menagera miała miejsce jeszcze jedna rozmowa pozwanej z A. G. (1).

W związku z zaistniałą sytuacją zawodową pozwana była roztrzęsiona i udała się do lekarza, ponieważ podejrzewała, że miała zawał. Okazało się, że były to nerwobóle i ataki paniki.

B. S. w okresie od 4 maja 2017r. do 18 września 2017r. była niezdolna do pracy w związku z leczeniem psychiatrycznym.

Na stanowisko zajmowane przez B. S. miała być zatrudniona I. K., która ostatecznie objęła to stanowisko.

W P. (...) przewidziane są dwa sposoby rekrutacji. Jednym z nich jest otwarta procedura konkursowa. Drugim sposobem jest rekrutacja ze wskazaniem. W takim wypadku nie ma ogłoszenia o wolnym stanowisku i nie są dopuszczane do procedury osoby poza wskazaną.

P. S. rekomendował A. G. (1) do zatrudnienia w miejsce B. S. I. K.. Znał on I. K. z okresu swojej działalności w Instytucie (...), którego był prezesem i założycielem. Jest to stowarzyszenie obywateli zajmujące się rynkiem pocztowym. I. K. zgłosiła się do Instytutu wyrażając zainteresowanie jego działalnością.

W stosunku do I. K. została przeprowadzona rekrutacja ze wskazaniem. Rozpoczęła się ona w czerwcu 2017 roku.

Przed rozpoczęciem pracy w P. (...) I. K. zajmowała stanowisko Dyrektora Biblioteki Publicznej w P.. I. K. jest radną (...) sejmiku wojewódzkiego z ramienia partii (...). Wcześniej szeroko interesowała się rynkiem pocztowym w Polsce.

I. K. uczestniczyła w rozmowie kwalifikacyjnej prowadzonej przez A. G. (1) przy udziale J. S.. W trakcie tej rozmowy zostały poruszone kwestie doświadczenia zawodowego i gotowości do zatrudnienia w P. (...).

I. K. rozpoczęła pracę w P. (...) od dnia 19 czerwca 2017r.

W stosunku do I. K. nie ma zastrzeżeń merytorycznych co do jakości świadczonej przez nią pracy.

Pismem z dnia 27 września 2017r. B. S. rozwiązała z Poczta Polska umowę o pracę bez wypowiedzenia powołując się na:

- dopuszczenie się przez pracodawcę wobec pracownika działań dyskryminujących naruszających zasady równego traktowania wyrażoną w art.183a kodeksu pracy, w szczególności z uwagi na poglądy polityczne (przeciwnie obecnemu obozowi rządzącemu) oraz stworzenie atmosfery zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej i uwłaczającej wobec jej osoby (molestowanie),
- wielokrotne zmuszanie, przebierające postać nękania do zrezygnowania ze stanowiska pracy, celem udostępnienia go osobie, której poglądy polityczne są zbieżne z obecnym rządem,
- doprowadzenie do wyczerpania nerwowego, czego skutkiem było wielomiesięczne leczenie.

Stanowisko HR Menagera jest stanowiskiem o jeden szczebel niższym od stanowiska zajmowanego uprzednio przez B. S.. Jest to stanowisko szeroko występujące w strukturze organizacyjnej P. (...). Przeważnie jest tworzone w dużych oddziałach. Jeśli chodzi o zakres kompetencji HR Menagera to jest on zbliżony do zakresu kompetencji Dyrektora Zarządzającego Regionem Pionu Kapitału Ludzkiego, z tym że jest on osobą podległą służbowo wobec Dyrektora. Wg wewnętrznego Regulaminu P. (...) HR Menager może zastępować swojego przełożonego – Dyrektora, jednakże ostateczne decyzje należą do tegoż Dyrektora.

W toku procesu zatrudniania pracowników w P. (...) nie pojawiają się pytania o ich poglądy polityczne. Również w zakresie zmian kadrowych poglądy polityczne nie są brane pod uwagę, a pracownicy nie są o nie pytani.

B. S. nie była pytana w trakcie swojej pracy w P. (...) o to, jakie ma poglądy polityczne.

Ustalając stan faktyczny Sąd Rejonowy oparł się na zeznaniach świadków w szczególności A. G. (1), P. S., I. K., G. Ł. i J. S. oraz w przeważającej mierze na zeznaniach pozwanej. Sąd uznał za wiarygodny dokument również dotyczący billingów z którego wynikała ilość rozmów A. G. (1) z B. S.. Za niewiarygodne, nie znajdujące potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym Sąd Rejonowy uznał zeznania pozwanej, w których wskazywała ona, iż po odmowie przyjęcia przez nią propozycji objęcia stanowiska HR Menagera rozpoczęło się kontrolowanie jej dotychczasowej pracy pod kątem szukania nieprawidłowości.

Sąd Rejonowy zważył, iż pozwana B. S. rozwiązała umowę o pracę z pracodawcą na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Zatrudniająca pozwaną spółka wniosła powództwo żądając zasądzenia na jej rzecz odszkodowania za niesłuszne rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy. Sąd Rejonowy zwracał uwagę, iż przepis zezwala pracownikowi na rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. jedynie wówczas, gdy pracodawca dopuścił się naruszenia obowiązków wobec pracownika. Naruszenie to musi dotyczyć podstawowych obowiązków pracodawcy, któremu można przypisać znamię ciężkości.

W ocenie Sądu Rejonowego podane przez pozwaną B. S. przyczyny rozwiązania umowy o pracę są nieuzasadnione i przede wszystkim nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w tym trybie. Jak wskazywał Sąd Rejonowy, faktem jest, że w stosunku do pozwanej jej bezpośrednia przełożona A. G. (1) kierowała prośby o dobrowolne

ustąpienie ze stanowiska Dyrektora Regionu Pionu Kapitału Ludzkiego i objęcia stanowiska HR Menagera w tym samym regionie – regionie (...). W cenie Sądu Rejonowego brak jest podstaw do przyjęcia, że działania pracodawcy były działaniami bezprawnymi oraz że stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika. Nie ulega wątpliwości, iż prośby Dyrektora G. nosiły znamiona nagabywania pozwanej, a przyczyny z jakich miała nastąpić zmiana stanowiska nie dotyczyły jakości merytorycznej pracy pozwanej, jednakże w żaden sposób nie można uznać, że były to działania niezgodne z prawem. Nie stanowiły one również naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy, bowiem pracodawca uprawniony jest do proponowania pracownikom zmiany zajmowanego stanowiska argumentując to brakiem zaufania czy też jego utratą odnośnie pracownika, albo też przekonaniem, że pracownik nie jest osobą właściwą do realizacji określonej polityki rozwojowej pracodawcy. Sąd Rejonowy wskazywał, iż należy mieć na względzie, że poza rozmowami z pozwaną pracodawca nie podejmował żadnych kroków mających na celu usunięcie jej z zajmowanego stanowiska. Nie zostało sformułowane wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy, a pracodawca w dalszym ciągu był zainteresowany współpracą z pozwaną, tyle że na innym stanowisku. Sąd Rejonowy miał na względzie, iż w stosunku do pozwanej nie doszło do naruszenia art. 18^{3a} k.p. w zakresie dyskryminacji z uwagi na poglądy polityczne. Jak stwierdził Sąd I instancji, poglądy polityczne B. S. były nieistotne dla jej pracodawcy. Nigdy nie była ona o nie pytana, natomiast z faktu, iż I. K. jest radną sejmiku wojewódzkiego z ramienia partii (...) nie można wyprowadzać dla niej negatywnych konsekwencji odmawiając prawa do zajmowania wysokich stanowisk kierowniczych tylko z tego powodu, iż bierze udział w życiu politycznym. Sąd Rejonowy uznał, iż fakt objęcia przez I. K. stanowiska po B. S. nie nosił w sobie znamion dyskryminacji z uwagi na poglądy polityczne.

Jak stwierdził Sąd Rejonowy, wbrew twierdzeniom pozwanej Poczta Polska nie stworzyła względem niej atmosfery zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej i uwłaczającej wobec jej osoby (molestowanie). Przede wszystkim kilkukrotne dopytywanie pracownika, czy wyraża zgodę na ustąpienie ze stanowiska nie może być uznane za zastraszanie, działanie wrogie, a już na pewno nie za poniżające, upokarzające i uwłaczające godności pracownika, ani za żaden przejaw molestowania. Potwierdza to fakt, iż po przeprowadzonych rozmowach pracodawca nie podjął żadnych dalszych działań, w szczególności nie złożył pozwanej wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Zmuszanie nacechowane jest natomiast zawieraniem w sobie, przynajmniej pośrednio, elementu mającego przymusić osobę do podjęcia decyzji zgodnej z oczekiwaniami zmuszającego. W odniesieniu do B. S. żadne takie elementy nie występowały. Nie sposób również uznać, by dwie rozmowy w cztery oczy i dwie rozmowy telefoniczne stanowiły postać nękania pozwanej. Sąd Rejonowy ocenił, iż działanie pracodawcy może być uznane jedynie za nagabywanie B. S. w temacie rezygnacji z zajmowanego stanowiska, jednakże z powodu niewielkiej ilości zachowań ze strony pracodawcy nie sposób uznać tego za nękanie.

W ocenie Sądu Rejonowego działania pracodawcy nie powinny były doprowadzić do wyczerpania nerwowego, a następnie leczenia psychiatrycznego pozwanej. Należy bowiem w tym względzie przyjmować jako punkt wyjścia osobę o przeciętnej odporności psychicznej, którą B. S. najprawdopodobniej nie jest. Według Sądu I instancji to, że zaistniała sytuacja doprowadziła do podupadnięcia przez pozwaną na zdrowiu psychicznym w żaden sposób nie może obciążać pracodawcy. Skoro działania pracodawcy doprowadziły pozwaną do takiego stanu, to należało przyjąć, iż jest ona osobą o wątej konstrukcji psychicznej, a pracodawca nie może z tego tytułu ponosić negatywnych konsekwencji. Działania pracodawcy u przeciętnej osoby nie powinny doprowadzić do rozstroju zdrowia psychicznego, choć nie ulega wątpliwości, że mogły one być przez pracownika odbierane jako nieprzyjemne i wywołujące poczucie niedocenienia.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy przyjął, iż przyczyny wskazane w piśmie pozwanej z dnia 27 września 2017r., a mające uzasadniać rozwiązanie przez pozwaną stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. w rzeczywistości nie zaistniały, toteż rozwiązanie przez pozwaną stosunku pracy w tym trybie było nieuzasadnione.

Niezależnie od powyższego Sąd Rejonowy podnosił, że powołując się na wskazane przyczyny pozwana uchybiła jednomiesięcznemu terminowi, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p., stosowanym odpowiednio, albowiem wiedzę o działaniach pracodawcy stanowiących w jej mniemaniu ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy

posiadała niezwłocznie po zajściu tych zdarzeń, z których ostatnie miało miejsce na początku kwietnia 2017 r., tymczasem oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę pozwana złożyła dopiero w we wrześniu 2017 r. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy (art. 61¹ k.p.). Stosownie do treści art. 61² § 2 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹ k.p, przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia w odniesieniu do pozwanej wynosił 1 miesiąc, stąd strona powodowa wystąpiła z takim roszczeniem.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo było usprawiedliwione co do zasady, gdyż w odniesieniu do pozwanej nie doszło do dyskryminacji z uwagi na poglądy polityczne, jednakże należało przyjąć, że zasądzenie na rzecz pracodawcy odszkodowania w wysokości pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę pozwanej naruszałoby zasady współzycia społecznego, a co za tym idzie Sąd Rejonowy uznał za stosowne zastosowanie w przedmiotowej sprawie art. 8 k.p. W przedmiotowej sprawie należało przyjąć, że mimo iż działania pracodawcy nie nosiły znamion dyskryminacji z uwagi na poglądy polityczne oraz nie prowadziły do stworzenia względem pozwanej atmosfery zastraszającej, wroziej, poniżającej, upokarzającej i uwłaczającej wobec jej osoby (molestowanie) i nie przybierały postaci nękania, a rozstrój zdrowia psychicznego B. S. nie powinien był nastąpić w związku z zaistniałymi zdarzeniami. Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że działania pracodawcy przybrały postać nagabywania pozwanej, które wywołało u niej błędne przekonanie, iż pracodawca dopuścił się względem niej ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika. Wpływ na to bez wątpienia miała przypuszczalna wąta konstrukcja psychiczna pozwanej, dlatego Sąd Rejonowy uznał, że okoliczności niniejszej sprawy wskazują, iż zasadnym jest ograniczenie wysokości odszkodowania należnego P. (...) od B. S. do kwoty 1 000 zł i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o art. 100 zd. 1 k.p.c. Powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz kwoty 9 500 zł. Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1 000 zł, zatem powódka wygrała proces w około 10 %. Koszty zostały stosunkowo rozliczone przy uwzględnieniu § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).

Nadto, postanowieniem z dnia 31 października 2018 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi obciążył i nakazał pobrać od P. (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 207 zł (pkt 1), zaś od B. S. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 23 zł (pkt 2) tytułem stosunkowo rozliczonego zwrotu wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa – Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi w związku ze zwrotem kosztów stawiennictwa w Sądzie świadka P. O..

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana, zaskarżając wyrok w zakresie punktu I oraz zaskarżając postanowienie Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi z dnia 31 października 2018 roku w zakresie pkt. 2.

Pozwana zarzuciła wyrokowi naruszenie art. 55 § 1¹ kp w zw. z art. 55 § 2 k., art. 94 pkt 2 b kp, art. 94³ § 1 i 2 kp poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na błędnym przyjęciu przez sąd pierwszej instancji, że po stronie pozwanej nie zachodziła podstawa do rozwiązania umowy o pracę łączącej ją z powódką bez wypowiedzenia, z uwagi na stosowany wobec niej mobbing i dyskryminację, podczas, gdy sąd ustalił, że występowały sytuacje nacisku na pozwaną, związane z koniecznością opuszczenia przez nią zajmowanego stanowiska.

Pozwana zarzuciła wyrokowi naruszenie art. 11 kp, 11³ kp, art. 18^{3a} § 1 -4 kp poprzez błędne przyjęcie przez sąd pierwszej instancji, że nie miało miejsca naruszenie godności pozwanej, molestowanie, dyskryminacja, podczas, gdy pozwana była nagabywana przez swoich przełożonych w sprawie rezygnacji z zajmowanego przez nią stanowiska, co samo w sobie stworzyło atmosferę zastraszania.

Pozwana zarzuciła również naruszenie art. 233 § 1 kpc poprzez błędne ustalenia faktyczne w zakresie ustalenia znamion dyskryminacji, molestowania, będące skutkiem, m.in. pominięcia zeznań świadków, pominięcie okoliczności, że proponowane pozwanej stanowisko pracy aktualnie nie istnieje, co świadczy o pozorności propozycji zmiany stanowiska pracy pozwanej, pominięcie okoliczności, że powódka nie wszczęła wewnętrznej procedury

celem sprawdzenia, czy wobec pozwanej stosowano mobbing, oddalenie wniosku dowodowego w postaci dowodu z korespondencji mailowej świadczącej, że wobec następczyni pozwanej nie zastosowano długiego i skomplikowanego procesu rekrutacji, jak to miało miejsce w przypadku pozwanej. W konsekwencji pozwana wniosła o zmianę wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania powołując się na okoliczność, iż pracodawca ma prawo prowadzić swobodną i zgodną ze swoimi potrzebami politykę kadrową, wyrazem czego było kulturalne i mieszczące się w granicach prawa proponowanie pozwanej innego stanowiska niż dotychczas zajmowane, a z faktu likwidacji stanowiska Managera działu HR nie należy wnosić, że pozwana zostałaby zwolniona. Powódka, podziеляjąc argumentację Sądu Rejonowego powołała się również na przekroczenie przez pozwaną jednomiesięcznego terminu zawitego wynikającego z art. 55 kp.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie, jednak na innej podstawie, niż podniesiona w treści apelacji.

Przepis art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. stanowi, że w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników rozpoznaje sprawy z zakresu prawa pracy o:

- a) ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia **i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy,**
- b) naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane,
- c) odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu.

T. wyliczenie w art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. spraw z zakresu prawa pracy, w których skład jest kolegialny, oznacza, że pozostałe sprawy z tego zakresu rozpoznaje jednoosobowo sędzia zawodowy.

W myśl art. 379 pkt 4 k.p.c. nieważność postępowania zachodzi, jeżeli skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa albo jeżeli w rozpoznaniu sprawy brał udział sędzia wyłączony z mocy ustawy. Pamiętać przy tym należy, że rozpoznanie sprawy w składzie sprzecznym z przepisami prawa jest podstawą nieważności postępowania, którą w granicach zaskarżenia sąd II instancji bierze pod uwagę także z urzędu (art. 378 § 1 k.p.c.).

Oznacza to, że przedstawione argumenty uzasadniają stwierdzenie, że w razie rozpoznania sprawy w składzie innym niż przewidziany dla danego rodzaju sprawy, zachodzi nieważność postępowania z tego względu, że skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa (art. 379 pkt 4 k.p.c.).

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy zauważyć należy, że powód dochodził w niniejszym postępowaniu odszkodowania na podstawie art. 61¹ kp, a więc **odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia** na podstawie art. 55 § 1¹ kp. Tego rodzaju roszczenie mieści się w zakresie roszczeń wymienionych w art. 47 § 2 pkt. 1 a, a więc winno być rozpoznawane w składzie jednego sędziego, jako przewodniczącego i dwóch ławników.

Tymczasem niniejsze postępowanie zostało przeprowadzone w składzie jednego sędziego, a więc w składzie innym, niż przewidziany dla danego rodzaju sprawy, zatem zachodzi nieważność postępowania.

Z tych też względów Sąd Okręgowy w Łodzi uznał, iż zaskarżony wyrok na podstawie art. 386 § 2 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. należało uchylić wyrok w pkt I oraz postanowienie z dnia 31 października 2018 r. w zakresie pkt 2, znieść postępowanie w zakresie czynności przeprowadzonych poczynając od rozprawy z dnia 9 maja 2018 r. i

przekazać sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Łodzi- Śródmieścia w Łodzi X Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów postępowania za drugą instancję.

Zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c. Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały siedmiu sędziów z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07 : Jeśli sąd drugiej instancji ma rozpoznawać sprawę w granicach apelacji, to decyduje o nich treść tego środka. Poza tym apelacja jest - zgodnie z tytułem działu, w którym zamieszczone są przepisy ją regulujące - środkiem odwoławczym. Powinno to oznaczać, że to strona decyduje nie tylko o tym, czy skorzysta z uprawnienia do poddania orzeczenia kontroli instancyjnej, ale określa także zakres, w jakim otwiera postępowanie przed sądem drugiej instancji. Nie ma podstaw do uznania, że to sąd drugiej instancji bez względu na dyspozycję strony ma obowiązek wyjścia poza zarzuty skarżącego i dokonania z urzędu całościowej kontroli orzeczenia.

Mając powyższe na względzie, uchyleniu nie podlegał cały zaskarżony wyrok i postanowienie, lecz jedynie w zaskarżonym zakresie.

Orzekając w powyższy sposób Sąd II instancji nie badał zasadności zarzutów apelacyjnych dotyczących m.in. naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego , czy art. 233 § 1 kpc, poprzez błędną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i poczynienie ustaleń faktycznych nie odpowiadającego jego treści.

Wobec przeprowadzenia postępowania poczynając od dnia 9 maja 2018 r. przed sądem w składzie nieuprawnionym, wydane rozstrzygnięcie nie nadawało się bowiem do kontroli instancyjnej. Sąd Okręgowy nie mógł zatem dokonać analizy merytorycznej poprawności wydanego także przez ten skład orzeczenia.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd pierwszej instancji celem wyjaśnienia kwestii spornej winien rozpoznać sprawę w składzie prawem przewidzianym. Uwzględniając kontrydiktoryjny charakter postępowania oraz konieczność podjęcia inicjatywy dowodowej przez strony, powinien ponownie zweryfikować materię sprawy z uwzględnieniem ewentualnego postępowania dowodowego przeprowadzonego ponownie w miejsce postępowania przeprowadzonego przed składem sądu sprzecznym z przepisami prawa. Dopiero bowiem, spełnienie tego wymogu poprzez usunięcie wad wywołujących nieważność stworzy gwarancje obiektywnego rozpoznania roszczeń i pozwoli na merytoryczną instancyjną kontrolę wydanego rozstrzygnięcia.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji.

Przewodniczący: Sędziowie: