

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 17 marca 2014 r. Sąd Rejonowy w Skierniewicach zasądził od pozwanej Szkoły Podstawowej nr (...) im. H. S. w S. na rzecz T. S. kwotę 8.324,04 zł tytułem odszkodowania oraz kwotę 510 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód T. S. od dnia 1 września 1996 roku był zatrudniony w Szkole Podstawowej Nr (...) im. H. S. w S. jako nauczyciel języka polskiego, historii i edukacji wczesnoszkolnej. Z dniem 6 października 2000r. stosunek pracy z powodem nawiązany na podstawie umowy na czas nieokreślony został przekształcony w stosunek na podstawie mianowania. W 2004 roku powód uzyskał tytuł nauczyciela dyplomowanego. W roku szkolnym 2011/2012 zmniejszono powodowi etat do 10/18.

Podczas posiedzenia Rady Pedagogicznej w dniu 26 kwietnia 2013 roku powód źle się poczuł i została wezwana karetka pogotowia. Powód trafił do szpitala. U powoda rozpoznano depresję i w okresie od dnia 29 kwietnia 2013 roku do dnia 31 maja 2013 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim i przyjmował leki na depresję.

W roku szkolnym 2013/2014 planowano zwiększenie oddziałów oraz zwiększenie etatu powoda, który miał pracować w oddziale przedszkolnym w wymiarze 22 godzin. Dyrektor szkoły nie zyskała zgody na utworzenie dodatkowego oddziału, o czym dowiedziała się na początku czerwca 2013 roku.

Z uwagi na fakt, że ruch służbowy w szkole trwa do dnia 31 maja, a dyrektor szkoły nie znała decyzji organu prowadzącego odnośnie utworzenia kolejnego oddziału, zaś powód nie był zainteresowany pracą na świetlicy, zdecydowała się na wypowiedzenie umowy o pracę zawartej z powodem. Wypowiedzenie umowy o pracę zostało wysłane powodowi pocztą, jednak ten nie podjął korespondencji.

W dniu 29 maja 2013 roku dyrektor szkoły A. Ł., społeczny inspektor pracy K. R. oraz inspektor BHP M. W. dokonały czynności służbowej, której celem było kontrola prawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego oraz zamiar wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę.

Podczas spotkania dyrektor szkoły z powodem w miejscu jego zamieszkania nie doszło do wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę, a zachowanie obu stron nacechowane było dużą dozą emocji.

Pismem z dnia 21 maja 2013 roku pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie oddziałów w placówce. Powód T. S. odebrał wypowiedzenie w dniu 7 czerwca 2013 roku.

Powód T. S. nie wniósł o przeniesienie go w stan nieczynny.

Powód T. S. otrzymywał wynagrodzenie 2701,94 złotych brutto (1935,60 złotych netto) miesięcznie. W sierpniu 2013 roku otrzymał także odprawę z tytułu rozwiązania umowy o pracę w kwocie 22.600,74 złotych.

W roku szkolnym 2013-2014 w Szkole Podstawowej nr (...) im. H. S. w S. nie został utworzony drugi oddział przedszkolny. Arkusze organizacyjny został zatwierdzony przez organ prowadzący w czerwcu 2013. W sierpniu 2013 roku zwiększono czas pracy świetlicy o 10 godzin oraz zatrudniono I. T. na 10 godzin na stanowisku socjoterapeuty. W listopadzie 2013 roku zatrudniona została W. T. w charakterze nauczyciela wspomagającego do oddziału przedszkolnego w wymiarze 22 godzin oraz zatrudniono na świetlicy A. C. w wymiarze 13 godzin. Do nauczania indywidualnego z techniki zatrudniono Pana D. Z. w wymiarze 1 godz., zaś pani J. przydzielono 5 godzin na świetlicy.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów. W ocenie Sądu zebrany w sprawie materiał dowodowy, w oparciu o który Sąd dokonał ustaleń faktycznych jest wiarygodny, gdyż jest logiczny, spójny i wzajemnie się uzupełniający oraz zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. Nie jest on również, co do szeregu okoliczności kwestionowany przez strony. Bezsprzecznym w niniejszej sprawie było, że powód był zatrudniony u pozwanej jako nauczyciel dyplomowany. Niekwestionowanym było także wypowiedzenie przez pozwaną umowy o pracę ze wskazaniem przyczyny wypowiedzenia – „zmianami organizacyjnym i powodującymi zmniejszenie oddziałów w placówce”. Powód nie zgadza się jednak ze wskazanymi przyczynami wypowiedzenia i zakwestionował prawidłowość wypowiedzenia umowy o pracę, jako dokonane po zakończeniu ruchu służbowego. Sąd dał wiarę świadkom, że podczas spotkania w domu powoda nie doszło do wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż w tym zakresie zeznania wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków są zgodne. Różnice w ich relacjach dotyczą jedynie tego, czy podczas przedmiotowego spotkania doszła do powoda informacja o wypowiedzeniu umowy o pracę, czy też nie. Po analizie zeznań przesłuchanych świadków, jak również mając na względzie treść sporządzonej bezpośrednio po tym spotkaniu notatki służbowej Sąd uznał, iż bezsprzecznie świadkowie wspominali o możliwości wypowiedzenia umowy o pracę, jednakże bez podawania konkretnych przyczyn. W ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie bez znaczenia dla rozstrzygnięcia w sprawie pozostają relacje stron i świadków o zachowaniu świadków i stron w miejscu zamieszkania powoda, pomijającym kwestie związane z niniejszą sprawą. Stanowią one jedynie dowód tego, że strony są silnie skonfliktowane.

Sąd podniósł, iż w toku niniejszego postępowania Sąd zobowiązany był ocenić, czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło zgodnie z prawem oraz czy podana przyczyna była rzeczywista i konkretna, a nie miała jedynie na celu pozbycie się pracownika.

W myśl art. 20 ust 3 ustawy Karta Nauczyciela rozwiązanie stosunku pracy następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Tak więc w świetle powołanej regulacji dla skutecznego rozwiązania pracownika zatrudnionego na podstawie Karty Nauczyciela jest, aby ten otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę przed dniem 31 maja, tak aby z dniem 31 sierpnia mógł upłynąć trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę z pracownikiem jest czynnością prawną, która następuje w sposób przewidziany w art. 30 kp przez oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy, które powinno być złożone na piśmie ze wskazaniem przyczyny je uzasadniającej i pouczeniem o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do Sądu, które to wymogi pozwany dopełnił. Stosownie do treści art. 61 § 1 kc w związku z art. 300 kp oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. W ocenie Sądu mając na uwadze powyższe wywody oświadczenie woli pozwanego o rozwiązaniu stosunku pracy zostało złożone powodowi na piśmie w dniu 21 maja 2013 r., które dotarło do powoda w dniu 7 czerwca 2013 roku. Od tego więc dnia należy liczyć trzymiesięczny okres wypowiedzenia, który upłynął z dniem 30 września 2013 roku. W ocenie Sądu, również podczas spotkania w domu powoda również nie doszło do skutecznego złożenia powodowi oświadczenia woli o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, gdyż z zeznań świadków, protokołu sporządzonego na ta okoliczność wynika, że celem spotkania była kontrola zwolnienia lekarskiego powoda. Nadto z notatki służbowej wynika, że powód został poinformowany o możliwości rozwiązania z nim umowy o pracę co nie jest tożsame z oświadczeniem o rozwiązaniu z nim umowy o pracę.

Zgodnie z art. 30 § 4 kp pracodawca, składając oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, powinien wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem. Nie zastosowanie się pracodawcy do tego wymogu ustawowego i brak wskazania przyczyn wypowiedzenia stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Występuje więc rozróżnienie pomiędzy formalnym obowiązkiem podania przyczyny wypowiedzenia od zasadności wypowiedzenia. Naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów w odniesieniu do przyczyny wypowiedzenia może polegać na niepodaniu przyczyny bądź podaniu przyczyny nierzeczywistej, a więc nieprawdziwej, pozornej czyli niezasadnej. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna. Pracownik powinien o niej wiedzieć. Podanie przyczyny nieprawdziwej, pozornej jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu cytowanego art. 30 § 4 kp. Wskazanie przez pracodawcę takiej przyczyny powoduje równocześnie niezasadność wypowiedzenia umowy o pracę. Przy czym wystarczy w razie powołania przez

pracodawcę w oświadczeniu kilku przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę zasadność jednej z powołanych. Sąd jest też związany przyczynami wskazanymi w wypowiedzeniu umowy o pracę, stąd przedmiotem badania Sądu mogą być jedynie przyczyny podane w wypowiedzeniu umowy o pracę. Natomiast inne, których pracodawca nie wskazał jako okoliczności uzasadniających wypowiedzenie, Sąd nie może badać nawet, jeśli uzasadniać mogłyby one wypowiedzenie umowy. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być konkretna, a pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiada mu umowę o pracę, gdyż jest on adresatem jego oświadczenia. Pracownik nie może mieć także wątpliwości, jakie są okoliczności uzasadniające wypowiedzenie mu umowy o pracę. Pracodawca jednoznacznie powinien wskazać te przyczyny, gdyż zbyt ogólne ich wskazanie, mało konkretne czy niezrozumiałe stanowi naruszenie prawa. Orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje też, że zbyt ogólne podanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę można uznać za skonkretyzowane, gdy pracownika zapoznano z nią w inny sposób (zob. SN z 26 maja 2000 r. I PKN 670/99), czy też z całokształtu okoliczności wynika, iż pracownikowi znane są konkretne przyczyny wskazane w piśmie jedynie w sposób ogólny.

Sąd podniósł, iż przepisy kodeksu pracy nie zawierają katalogu przyczyn wypowiedzenia zarówno od strony negatywnej jak i pozytywnej. Jedynie ogólnie wskazują, iż w przypadku zwykłego wypowiedzenia umowy przyczyna taka powinna uzasadniać to wypowiedzenie, a więc być tego rodzaju, która uniemożliwia lub czyni bezcelowym dalsze trwanie stosunku pracy.

Sąd podkreślił, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę. Wystarczy więc, jeżeli przyczyny je uzasadniające będą miały charakter zwykły, gdyż nie muszą mieć jakiegoś szczególnego znaczenia. Nie oznacza to w żadnym razie przyzwolenia na dowolne i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę, czy sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (zob. orzeczenia SN z 4 kwietnia 1979r. I PRN 32/79, 2 października 1996 r. I PRN 69/96, 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97 publ. L.). U podstaw uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę mogą występować okoliczności leżące po stronie pracownika, jak i pracodawcy, a więc nie dotyczące pracownika.

Zdaniem Sądu I instancji ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że pozwany wskazał przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy. W wypowiedzeniu włączonym powodowi wskazano „zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie oddziałów w placówce”. Tymczasem w ocenie Sądu na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie sposób przyjąć, że w przedmiotowym stanie faktycznym doszło do „zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w placówce”. Po analizie liczby oddziałów Sąd uznał, iż de facto nie uległa ona zmianie. Dyrektor szkoły tłumaczyła powyższe sformułowanie faktem, iż planowano w roku szkolnym 2013/14 utworzenie nowego oddziału przedszkolnego, jednakże w związku z brakiem zgody organu prowadzącego na powyższe, liczba oddziałów się zmniejszyła. Taki sposób rozumowania, w ocenie Sądu jest błędny – na taką przyczynę wypowiedzenia pracodawca mógłby się bowiem powoływać w sytuacji, gdyby organ prowadzący faktycznie zmniejszył planowaną liczbę oddziałów na następny rok szkolny, nie zaś pozostawił istniejący stan rzeczy, nie dodając kolejnego oddziału. W tym sensie więc, podana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest nierzeczywista. Faktem jest, iż to właśnie dla powoda przewidywano wychowawstwo w planowanym, nowoutworzonym drugim oddziale przedszkolnym w wymiarze 22 godzin. Stąd też właśnie powodowi wypowiedziano umowę o pracę. Nie skorzystanie przez powoda z możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny (o czym został prawidłowo poinformowany) spowodowało, iż pozwana nie musiała zaproponować mu zatrudnienia na nowych warunkach w sytuacji faktycznego zaistnienia tej możliwości – sytuacja taka nastąpiła zaś już w trakcie roku szkolnego 2013/2014. Sąd wskazał przy tym, iż rozumie przy tym powody, ale których powód nie złożył wniosku o przeniesienie w stan nieczynny – kwestionował on bowiem prawidłowość złożonego mu wypowiedzenia umowy o pracę i w tym zakresie Sąd przyznał powodowi rację. Wypowiedzenie umowy o pracę powodowi obarczone jest bowiem wadami formalnymi i jest niezgodne z prawem. Skoro zatem pracodawca naruszył przepisy prawa, zastosowanie znajdzie art. 45 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Jednocześnie § 2 powołanej regulacji stanowi, że Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

W ocenie Sądu przywrócenie powoda do pracy w okolicznościach niniejszej sprawy jest niecelowe i niemożliwe, zwłaszcza w świetle wyroku Sadu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 1997 roku w sprawie I PKN, który stwierdził, że „w razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów sąd pracy może nie uwzględnić żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach i zasądzić odszkodowanie, jeżeli przywrócenie do pracy jest niecelowe lub nieuzasadnione ze względu na istniejący w zakładzie pracy poważny konflikt między pracownikiem a jego przełożonym”. Strony w niniejszej sprawie są silnie skonfliktowane, na rozprawach pozwana przedstawiała wiele zastrzeżeń co do pracy powoda, w szczególności jego relacji z dziećmi; także pozwany w bardzo negatywny sposób wypowiadał się na temat pozwanej. Z wiedzy sądowej wynika, iż między tymi stronami toczy się szereg innych spraw dotyczących stosunku zatrudnienia powoda, także w aktach osobowych znajdują się dokumenty świadczące o istnieniu zarzutów co do pracy i zachowania powoda. Nie bez znaczenia jest także przywoływany przez powoda fakt jego problemów zdrowotnych przejawiających się w stanach depresyjnych uniemożliwiających – jak twierdzi powód – podejmowanie przez niego w tym czasie racjonalnych decyzji. Sąd podkreślił, iż w urzędowym uzasadnieniu nie sposób opisać skali konfliktu (widocznego na S. rozpraw) istniejącego pomiędzy stronami. Z tych względów Sąd uznał, iż przywrócenie powoda T. S. do pracy w takich warunkach jest niemożliwe i niecelowe.

Tym samym Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości ustalonej na podstawie art. 47<sup>1</sup> k.p., który stanowi, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Sąd ustalił wysokość należnego powodowi odszkodowania na kwotę 8.324,04 jako równowartość wynagrodzenia za okres trzech miesięcy.

W myśl art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. O kosztach procesu Sąd orzekł na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c., uznając za uzasadnione wydatki powódki, na które złożyły się koszty zastępstwa procesowego, w wysokości 510 złotych, ustalone na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 (60 zł.) oraz §12 ust. 1 pkt 2w zw. z §6 pkt 3 (450 zł.) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28. września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu ( Dz. U. Nr 163, poz. 13498 ze zm. ).

Apelację od powyższego orzeczenia w części zasądzającej od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie zamiast przywrócenia powoda do pracy u pozwanego i zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie jego jednomiesięcznego wynagrodzenia, wniósł pełnomocnik powoda.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania mających wpływ na wynik sprawy:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na błędnym przyjęciu, że między stronami istnieje konflikt, podczas gdy żadna ze stron nie podnosiła, że strony pozostają rzekomym konflikcie, oraz gdy z żaden z przeprowadzonych dowodów nie wskazywał na istnienie konfliktu między stronami, co miało istotny wpływ na wynik sprawy gdyż doprowadziło do nieuzasadnionej zmiany roszczenia o przywrócenia do pracy na roszczenie odszkodowawcze,

-art. 328 § 2 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na nie zwróceniu przez Sąd Rejonowy stronom uwagi, że posiada z urzędu wiedzę o rzekomym konflikcie między stronami, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, gdyż uniemożliwiło stronie powodowej odniesienie się do twierdzeń o istnieniu rzekomego konfliktu i w konsekwencji doprowadziło do nieuzasadnionej zmiany roszczenia o przywrócenie do pracy na roszczenie odszkodowawcze,

-art. 321 § 1 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na zasądzeniu od pozwanej Szkoły na rzecz powoda odszkodowania z uwagi na rzekomy konflikt między stronami, podczas gdy strona Pozwana nie występowała z w/w żądaniem, ani nawet nie podnosiła, że między stronami jest konflikt, co miało istotny wpływ na wynik sprawy gdyż doprowadziło do nieuzasadnionej odmowy przywrócenia Powoda do pracy u Pozwanego i zasądzenia od Pozwanego na rzecz Powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy,

-art. 224 § 1 i § 2 k.p.c. w zw. z art. 210 § 3 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przeprowadzeniu dowodu z zaświadczenia o wynagrodzeniu, które wskazywało zaniżone wynagrodzenia Powoda już po zamknięciu rozprawy, co uniemożliwiło stronie powodowej ustosunkowanie się do wysokości (zaniżonego) wynagrodzenia Powoda, co doprowadziło do zasądzenia od Pozwanego na rzecz Powoda odszkodowanie w zaniżonej wysokości,

-art. 365 § 1 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że kwota miesięcznego wynagrodzenia Powoda wynosiła 2.774,68 zł zamiast 3.855,81 zł, podczas gdy w sprawie o sygn. akt IV P 247/12 T. S. p-ko Szkoła Podstawowa nr (...) w S. Sąd Rejonowy przyznał rację Powodowi, że Pozwany był zobowiązany do wypłacania Powodowi miesięcznego wynagrodzenia w kwocie 3.855,81, co doprowadziło do zasądzenia od Pozwanego na rzecz Powoda odszkodowania w zaniżonej wysokości;

## 2. naruszenie przepisów prawa materialnego:

-art. 47<sup>1</sup> k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na zasądzeniu od Pozwanej na rzecz Powoda odszkodowania w kwocie 8.324,04 zł zamiast w kwocie 11.567,43 zł, a więc w kwocie niższej niż równowartość wynagrodzenie Powoda za okres trzech miesięcy, kiedy długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę Powoda wynosiła trzy miesiące.

-§ 2 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U.1996 r., nr 62, poz. 289) w zw. z § 18 w zw. z § 19 w zw. z § 15 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U.1997 r., nr 2, poz. 1) poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na zasądzeniu od Pozwanego na rzecz Powoda odszkodowania w kwocie 8.324,04 zł zamiast w kwocie 11.567,43 zł, a więc w kwocie niższej niż równowartość wynagrodzenie Powoda za okres trzech miesięcy.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o:

- dopuszczenie dowodu z fragmentu protokołu rozprawy z dnia 20 lutego 2014 r. w sprawie o sygn. akt IV P 247/12 T. S. p-ko Szkoła Podstawowa nr (...) w S. na okoliczność nie istnienia konfliktu między Powodem a dyr. A. Ł., nadmieniając, że potrzeba powoływania tego dowodu powstała po wydaniu wyroku przez Sąd Rejonowy, gdyż wcześniej żadna ze stron nie podnosiła istnienia rzekomego konfliktu.

- zmianę zaskarżonego wyroku w części zasądzonej od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie poprzez: przywrócenie Powoda T. S. do pracy w pozwanej Szkole na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (w pełnym wymiarze czasu pracy) oraz zasądzenie od Pozwanej Szkoły na rzecz Powoda 3.855,81 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy odpowiadającej jego jednomiesięcznemu wynagrodzeniu.

- w razie zaś nieuwzględnienia przez Sąd Okręgowy wskazanych skarżący wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz dodatkowo 3.243,39 zł ponad zasądzoną dotychczas kwotę tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę,

- ponadto skarżący wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu za II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych.

Strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji. Wskazała, iż powód jest osobą konfliktową i nie wyobraża sobie z nim dalszej współpracy.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.**

Apelacja częściowo zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z Art. 45. § 1 i 2 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest niezasadnione 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. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu. W rezultacie przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Jak na to zwraca uwagę Sąd Najwyższy, ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie (Wyrok SN z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027).

Do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. Jak podkreśla Sąd Najwyższy, ocena ta nie może być oczywiście dowolna, a musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami dotyczącymi takich okoliczności, jak rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) (Wyrok SN z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571). Odmowa przywrócenia do pracy ze względu na jego niemożliwość lub niecelowość (art. 45 § 2 k.p.) wymaga odpowiednich ustaleń faktycznych (wyrok SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 641/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 416). Nie przesądza o niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy sam fakt, że pracownik pozostaje z pracodawcą w konflikcie w związku z procesem sądowym (Wyrok SN z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNP 1998, nr 8, poz. 243).

Podnieść również należy, iż możliwość orzeczenia o roszczeniu alternatywnym z art. 45 § 1 k.p. istnieje w sprawie, nawet gdy pracownik go nie dochodził. (...) Związek roszczeń alternatywnych powoduje, że wystąpienie z jednym aktualizuje również drugie. Inaczej ujmując takie ustawowe ukształtowanie tych roszczeń oznacza, że samo odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę na czas nie określony w terminie skutkuje wystąpieniem tych roszczeń (przysługujących pracownikowi) w ramach jednego powództwa. Pracownik może trzymać się tylko jednego roszczenia z art. 45 § k.p. 1 lub zmieniać je w toku sprawy, nawet przed drugą instancją, czyli pierwotne roszczenie o przywrócenie do pracy zamienić na odszkodowanie. Sąd pracy w ramach ustawowo zakreślonych roszczeń alternatywnych może także orzec z urzędu o innym roszczeniu niż wybrane przez pracownika (postanow. SN 18-01-2008 II PK 267/07 LEX nr 865927). Sąd pracy powinien uzasadnić zastosowanie art. 45 § 2 k.p. lub na zarzut pozwanego pracodawcy odmowę jego zastosowania (wyrok SN z dnia 17 lutego 1998 r. I PKN 572/97 OSNP 1999/3/83).

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy stwierdzając bezzasadność przywrócenia powoda do pracy z uwagi na istniejący pomiędzy stronami konflikt, powyższych reguł nie naruszył.

Przede wszystkim, nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż Sąd Rejonowy orzekł w tej materii ponad żądanie (powód bowiem takiego roszczenia nie zgłaszał, a pozwana nie wskazywała na brak celowości jego przywrócenia do pracy), a konflikt między stronami nie był przedmiotem dowodu, a co za tym idzie nie mógł stanowić podstawy ustaleń faktycznych pozwalających na stwierdzenie, iż restytucja stosunku pracy jest niemożliwa czy niecelowa.

Podkreślić jeszcze raz należy, że orzeczenie o roszczeniu alternatywnym jest uprawnieniem sądu, z którego ten może skorzystać z urzędu uznając, iż zgłoszone przez powoda roszczenie jest niezasadne w tym sensie, iż z uwagi na okoliczności sprawy jest niemożliwe do zrealizowania lub niecelowe, bądź nie zasługuje na uwzględnienie z uwagi na zasady współżycia społecznego (por. też treść art. 477<sup>1</sup> kpc).

W ocenie Sądu II instancji, materiał sprawy wskazuje na poprawność ustaleń Sądu Rejonowego w powyższym zakresie. Twierdzenia apelacji, co do braku konfliktu pomiędzy stronami uzasadniane treścią zeznań złożonych przez stronę pozwaną w innym postępowaniu toczącym się z udziałem powoda przed sądem pracy, w ocenie Sądu Okręgowego nie stanowią wystarczającego oparcia dla obalenia ustaleń w sprawie w tej materii.

Podkreślić należy czego strony w tym skarżący w apelacji nie kwestionują, iż relacje pomiędzy powodem a stroną pozwaną mają charakter niezwykle emocjonalny i napięty. Pozwana zgłaszała zastrzeżenia do pracy powoda, do jego relacji z dziećmi sposobu i efektywności jego sposobu nauczania. Co podkreśla się także w apelacji powód był kilkakrotnie bezzasadnie karany karami porządkowymi na skutek czego odwoływał się w tej kwestii do sądu. Powód kwestionował też na drodze sądowej (również skutecznie) sposób ograniczenia mu wymiaru pensum. W związku ze wskazanymi sprawami sądowymi wielokrotnie był przez pozwaną krytykowany, sam też podnosił, iż depresja na którą cierpi jest wynikiem działań pozwanej, zarzucał dyrektorowi szkoły, iż feruje w stosunku do niego na forum publicznym fałszywe opinie i stawia nieprawdziwe zarzuty, podkreślał też, iż dyrektor pozwanej nie jest osobą prawdziwą. O napiętej relacji pomiędzy stronami świadczy też przebieg wizyty dyrektor pozwanej placówki w domu powoda w dniu 29 maja 2013 r., który relacjonowali w procesie świadkowie i na który wskazuje notatka służbowa sporządzona przez pozwaną. Żadnej ze spornych spraw strony nie potrafiły też rozwiązać na drodze polubownej.

W ocenie Sądu Okręgowego powyższe okoliczności świadczą bezsprzecznie o istnieniu konfliktu między stronami. Oceny tej nie zmienia okoliczność, iż żadna ze stron tego faktu nie podnosiła ani nie był on przedmiotem dowodu. O jego istnieniu świadczą bowiem zarówno okoliczności towarzyszące prowadzeniu niniejszego postępowania, jak i zgromadzone w sprawie dokumenty, tj. wspomniana notatka służbowa, czy protokoły z rady pedagogicznej, czy w końcu zeznania świadków i samych stron, wskazujące na wrogie relacje między nimi i jakkolwiek brak możliwości współpracy, czy porozumienia. Tym samym brak jest podstaw do uznania, iż poczynione przez Sąd ustalenia w tej materii nie miały odzwierciedlenia w rzeczywistości a ponadto, iż wynikały one tylko i wyłącznie z faktów znanych sądowi z urzędu (wobec prowadzenia przez Sąd innych postępowań między powodem a pozwaną). Sama zaś chęć powrotu powoda do pracy, bądź zaprzeczanie przez stronę pozwaną istnienia spornego konfliktu, który na forum publicznym stawia ją w niekorzystnym świetle jako pracodawcę, tej sytuacji nie zmienia i nie dowodzi możliwości restytucji rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy i szans jego prawidłowego funkcjonowania.

Chybionym jest też zarzut apelacji wskazujący na nie zwrócenie przez Sąd Rejonowy stronom uwagi, że posiada z urzędu wiedzę o rzekomym konflikcie między stronami, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, gdyż uniemożliwiło stronie powodowej odniesienie się do twierdzeń o istnieniu rzekomego konfliktu i w konsekwencji doprowadziło do niezasadnionej zmiany roszczenia o przywrócenia do pracy na roszczenie odszkodowawcze.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż powód w procesie reprezentowany był przez pełnomocnika, który jako profesjonalista winien zadawać sobie sprawę jakiego typu hipotetycznie rozstrzygnięcia na gruncie rozpoznawanego sporu mogą zapaść. Brak pouczenia stron, przez Sąd co do możliwości o orzeczenia o roszczeniu alternatywnym nie

sposób zatem zakwalifikować jako uchybienie procesowe. Ponadto podkreślić trzeba, że mimo twierdzeń pozwanej, iż nie widzi możliwości dalszej współpracy z powodem z uwagi na istniejące stosunki w pracy, strona powodowa nie podnosiła, iż ewentualnie reaktywowany stosunek pracy pomiędzy powodem a pozwaną może przebiegać w sposób niezakłócony. Okoliczności sprawy - jak wyżej podniesiono - zaś na to nie wskazywały. Z tych też względów podnoszone w tej materii zarzuty apelacji uznać należy za nieudolną próbę obrony stanowiska procesowego strony powodowej. W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego istniejący między pracownikiem a pracodawcą konflikt może stanowić okoliczność świadcząca o niecelowości przywrócenia do pracy. W szczególności przemawia za tym możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy. (wyrok SN 05-07-2011 I PK 21/11 LEX nr 1001274). Tym samym w ocenie Sądu Okręgowego zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w miejsce roszczenia o przywrócenie do pracy w świetle art. 45 § 2 oraz 233 § 1 kpc było ze wszechmiar prawidłowe.

Skarżący jednak zasadnie podnosi, iż Sąd Rejonowy zasądzając na rzecz powoda odszkodowanie w związku z nieuprawnionym rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem błędnie oszacował jego wysokość.

Istotnie przyznać należy, iż przeprowadzenie dowodu z zaświadczenia o wynagrodzeniu powoda, przeprowadzono już po zamknięciu rozprawy, co uniemożliwiło stronie powodowej ustosunkowanie się do jego treści. Tymczasem nawet, gdy zachodzą przesłanki z art. 224 § 2 k.p.c., to zamknięcie rozprawy jest dopuszczalne jedynie wówczas, gdy strony wypowiedziały się lub co najmniej miały możliwość wypowiedzenia się, co do faktów będących przedmiotem dowodu, który ma być przeprowadzony poza rozprawą. W przeciwnym razie - dla przeprowadzenia tego dowodu - powinna zostać wyznaczona rozprawa, gdyż sąd realizując obowiązek równego traktowania stron powinien zapewnić obydwu stronom możliwość wypowiedzenia się przed zamknięciem rozprawy, co do okoliczności podlegających stwierdzeniu określonym dowodem (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lipca 2004 r., II CK 423/03, LEX nr 176098; z dnia 9 marca 2005 r., III CK 271/04, LEX nr 175995 i z dnia 25 sierpnia 2011 r., II CSK 649/10, OSNC 2012 Nr 3, poz. 38, z dnia 28 maja 2013 r. I UK 626/2012 r. LEX nr 1408145). Na gruncie rozpoznawanej sprawy powód nie miał żadnej możliwości zweryfikowania twierdzeń pozwanej co do osiągniętych przez niego zarobków stad też ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy w tej materii nie można uznać za prawidłowe.

W ocenie Sądu Okręgowego apelujący trafnie przy tym zarzuca, iż kwota miesięcznego wynagrodzenia Powoda wynosić winna 3.855,81 zł nie zaś jak przyjął Sąd Rejonowy 2.774,68 zł, a więc przyznane mu odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w świetle art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz -§ 2 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U.1996 r., nr 62, poz. 289) w zw. z § 18 w zw. z § 19 w zw. z § 15 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U.1997 r., nr 2, poz. 1) wynosić winno łącznie 11.567,43 zł.

Podkreślić należy, iż ustalona przez Sąd Rejonowy kwota miesięcznego wynagrodzenia powoda obejmowała 10/18 jego pensum. Tymczasem powód był zatrudniony na cały etat (18/18) i przysługujące mu wynagrodzenie a w konsekwencji zasądzone na jego rzecz odszkodowanie winno uwzględniać właśnie ten wymiar pracy. Ponadto taką wielkość zarobków potwierdził (w chwili obecnej prawomocny) wyrok Sądu Rejonowego w Skierniewicach w sprawie IV P 247/12 z dnia 11 marca 2014 r. którym generalnie nakazano wyrównanie wynagrodzenia powoda do tego właśnie poziomu. Wskazany rozstrzygnięciem Sąd Okręgowy jest związany (art. 365 § 1 k.p.c.). Powód zaś nie miał, możliwości podniesienia wskazanej okoliczności na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego, wobec nie przedstawienia mu do skonfrontowania przedłożonego przez pozwaną zaświadczenia. Z tych też względów poniesioną w tym względzie po raz pierwszy w postępowaniu apelacyjnym argumentację należało uwzględnić. Zarzuty naruszenia art. 224 § 1 i § 2 k.p.c. w zw. z art. 210 § 3 k.p.c. art. 365 § 1 k.p.c., art. 47<sup>1</sup> k.p., § 2 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U.1996 r., nr 62, poz. 289) w zw. z §



18 w zw. z § 19 w zw. z § 15 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U.1997 r., nr 2, poz. 1) okazały się zatem zasadne.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy zgodnie z art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżone orzeczenie w punkcie 1 tylko w ten sposób, iż zasadzoną tam kwotę 8.324,04 zł podwyższył do kwoty 11.567,43 zł, w pozostałym zaś zakresie apelacja powoda na podstawie art. 385 kpc podlegała oddaleniu jako bezzasadna.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.a także § 13 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2013 r., poz. 461 j.t.) uwzględniając także zwrot opłaty od apelacji.