

*Sygn. VPa 145/14*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 26 maja 2015 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Beata Łapińska*

*Sędziowie: SSO Magdalena W Marczyńska*

SSR del. Marzena Foltyn-Banaszczyk (spr.)

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 12 maja 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa H. D. (1) i T. S. (1)*

*przeciwko Powiatowi (...)*

o odszkodowanie

*na skutek apelacji pozwanego Powiatu (...) od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*

*z dnia 23 lipca 2014r. sygn. IV P 346/13*

*uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Rejonowemu Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Tryb. do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów postępowania za instancję odwoławczą.*

Sygn. akt VPa 145/14

## UZASADNIENIE

H. B. (1) (obecnie D.) pozwem z dnia 30 sierpnia 2012 roku żądała zasądzenia od (...) Ośrodka (...) w Ł. kwoty 50.000,00 złotych odszkodowania z tytułu nierównego tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu. Powódka była zatrudniona w (...) od 1 października 1993 roku na stanowisku wychowawcy. Ośrodek wypowiedział jej umowę o pracę dnia 25 maja 2012 roku z powodu likwidacji placówki. I umowa została rozwiązana po upływie okresu wypowiedzenia.

(...) miał być zlikwidowany z dniem 31 sierpnia 2012 roku na podstawie uchwały Rady Powiatu z dnia 23 maja 2012 roku. Jednak w wyniku skargi do wojewody (...) uchwała została z dniem 29 czerwca 2012 roku. unieważniona, co udaremniło likwidację placówki. W związku z odstąpieniem przez Powiat (...) od likwidacji placówki oraz odwołaniem wypowiedzenia umowy o pracę dyrektorowi Ośrodka w dniu 26 sierpnia 2012 roku wystosowała do dyrekcji (...) pismo z wnioskiem o wycofanie wypowiedzenia umowy o pracę. Dyrekcja (...) pismem z dnia 28 sierpnia 2012 roku poinformowała powódkę, że nie ma możliwości dalszego zatrudniania jej od dnia 1 września 2012 roku.

Mimo, że pracodawca nie widział możliwości zatrudnienia jej, to jednak 1 września 2012 roku zatrudnił na stanowisku wychowawcy innych pracowników pedagogicznych, którzy w tym samym czasie co powódka otrzymali wypowiedzenia umów o pracę.

Pomimo, że wszyscy pracownicy otrzymali wypowiedzenia umów o pracę, to tylko z niektórymi dyrekcja rozwiązała stosunek pracy, pozostali pracownicy kontynuowali zatrudnienie w roku szkolnym 2012/13. Dyrekcja nie podała kryteriów, jakimi kierowała się zatrudniając jednych pracowników, a zwalniając drugich i utrzymując, że zwolnienia spowodowane są całkowitą likwidacją placówki, która w rzeczywistości nie została zlikwidowana do dnia dzisiejszego(...) jest placówką oświatową i może być zlikwidowana wyłącznie z końcem roku szkolnego, a więc wiadome było, że cały rok szkolny 2012/13 (...) będzie funkcjonował.

Powódka wskazała, że spełnia kryteria, które są traktowane jako stabilizujące stosunek pracy, ma kwalifikację z zakresu pedagogiki resocjalizacji, skończyła szereg kursów i szkoleń z zakresu resocjalizacji, socjoterapii, arteterapii, terapii systemowej, terapii behawioralno-poznawczej i inne. Ma 17-letni staż pracy w (...), stopień nauczyciela dyplomowanego, była zatrudniona na podstawie mianowania na czas nieokreślony. Pozwany zatrudnił natomiast na jej stanowisku osoby z niższymi kwalifikacjami, niższym stopniem awansu zawodowego i osoby, które były zatrudnione na czas określony do 31 sierpnia 2012 roku

Powódka podała również, że znajduje się w trudnej sytuacji osobistej- jest matką samotnie wychowującą dziecko.

W dniu 25 sierpnia 2012 roku M. B. (1) przekazała powódce informację, że od września 2012 roku w Ośrodku nie będą pracować osoby, które „poszły do sądu”, tj. złożyły odwołania od wypowiedzenia do Sądu Pracy. W istocie z dniem 31 sierpnia 2012 roku zwolnieni zostali ci pracownicy pedagogiczni, którzy złożyli odwołania do sądu (12 osób). Ci sami pracownicy oraz J. M. czynnie przeciwstawiali się likwidacji placówki. Pozostałe osoby, które nie złożyły odwołań oraz wycofały się z działań na rzecz powstrzymania likwidacji (...)(odmówiły złożenia podpisu pod wnioskiem do wojewody) zostały zatrudnione od 1 września 2012 roku. Wyjątek stanowiły 2 osoby R. S. i G. K., które złożyły odwołania do Sądu, a zostały zatrudnione od 1.IX.12r., jednak te osoby pełniły funkcje wicedyrektorów do 31 sierpnia 2012 roku. R. S. nadto wycofał pozew z sądu, odmówił też podpisania wniosku do wojewody, a jako powód podał obawę przed nie otrzymaniem zatrudnienia w (...) Ośrodku (...), który Powiat (...) zamierzał utworzyć w miejsce likwidowanego (...)Z chwilą wręczenia wypowiedzeń pracownicy otrzymali wiadomość, że kto się odwoła do sądu, ten nie dostanie pracy w (...).

Dnia 27 sierpnia 2012 roku odbyło się spotkanie w siedzibie starostwa, w którym uczestniczyli wybrani pracownicy (...) naczelnik Wydziału (...) Starostwa ora starosta S. C.. Starosta odczytał listę osób, które są przewidziane do zatrudnienia w (...)od 1 września 2012 roku potwierdził informację, że nie zostaną zatrudnione osoby, które złożyły odwołania do sądu.

Również rzecznik prasowy Starostwa dnia 9 września 2012 roku przekazał informację, że dyrektor (...) zaproponowała współpracę tym pracownikom, którzy nie są aktualnie w sporze sądowym z pracodawcą.

Nierówne traktowanie w zatrudnieniu oraz dyskryminacyjny charakter działań strony pozwanej przejawiało się również w tym, że powódka nie była informowana o spotkaniach z udziałem pracowników (...) także o radach pedagogicznych.

Powiat (...) powołał (...) Ośrodek (...) w Ł., który mieści się w tym samym budynku co (...) w (...) zostały przeprowadzone zmiany organizacyjne wymagające redukcji etatów pedagogicznych. Z arkuszy organizacyjnych wynika, że w (...) zmniejszono liczbę etatów pedagogicznych o 7 (tyle etatów powstało w (...)), w tym stanowisko psychologa i pedagoga. Mimo, że zmiany wymagały redukcji tylko 7 etatów, pracodawca zwolnił 14 etatów, a na zwolnione stanowiska zatrudnił osoby, które wcześniej na tych stanowiskach wychowawcy nie pracowały, a byli to nauczyciele ze szkoły i kierownik administracyjny. Ponadto obowiązki psychologa i pedagoga w (...) pełniły osoby zatrudnione w (...).

Strona pozwana zwolniła część pracowników z powodu redukcji etatów, a pozostałym pracownikom zwiększyła wymiar czasu pracy w stosunku do tego, jaki mieli w roku szkolnym 2011/12. Dla przykładu A. S. (1) (obecna wicedyrektor) miała w ubiegłym roku 0,5 etatu, a ma 1,24 etatu, M. B. (2) miała 0,9 etatu, ma 1,21, M. Z. miała 0,5 etatu, ma 1,06, A. S. (2) miała 0,56 etatu, ma 1,19, M. K. (1) miał 0,56 etatu, ma 1,28, poza tym jest zatrudniony na etacie niepedagogicznym (opiekuna nocnego) na 0,3 etatu.

Tym pracownikom zwiększono wymiar zatrudnienia dzięki przydzieleniu im stanowisk zajmowanych przez wychowawców. Poza tym pracownicy (...) zostali zatrudnieni również w (...), a niektórzy pracują jeszcze w innych szkołach.

Powódka podała, że przykłady podane wskazują na rażące naruszenie przez pracodawcę art. 18 kp, bowiem jedyną okolicznością różnicującą jej sytuację od sytuacji pracowników, którzy kontynuują zatrudnienie w (...) było skorzystanie przez nią i kilku innych pracowników z przysługujących jej ustawowych i konstytucyjnych uprawnień w celu obrony miejsca pracy i dotychczasowego zatrudnienia. Zwolnienie właśnie tej grupy osób, w większości nauczycieli dyplomowanych, posiadających najwyższe kwalifikacje, pracowników chronionych przed zwolnieniem (pełnomocników związków zawodowych, radnego i kobiety w ciąży), ma zatrudnienie osób o niższych kwalifikacjach, którym kończył się okres zatrudnienia, i które nie przeciwstawiły się zwierzchnikom w sprawie likwidacji (...) jest dowodem rażącego bezprawnego naruszenia przez stronę pozwaną zasad sprawiedliwości społecznej i uczciwości.

Sąd Okręgowy w Piotrkowie Tryb. do którego został wniesiony pozew postanowieniem z dnia 6. wrzesnia 2013 roku. stwierdził swą niewłaściwość i przekazał sprawę do rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Piotrkowie Tryb. (k-9).

T. S. (1) pozwem z dnia 30 lipca 2013 roku wniósł o zasądzenie od (...) Ośrodka (...) w Ł. kwoty 50.000,00 złotych odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu. W uzasadnieniu pozwu wskazał okoliczności tożsame z tymi wskazanymi w pozwie przez H. B. (2).

Sąd Okręgowy w Piotrkowie Tryb. postanowieniem z dnia 6 września 2013 roku uznał swą niewłaściwość i przekazał sprawę do rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Piotrkowie Tryb. (k-86).

W obydwóch sprawach Sąd Okręgowy w związku z doręczaniem odpisu tych postanowień stronom uzyskał informację, że (...) został zlikwidowany z dniem 31 sierpnia 2013 roku, a należności i zobowiązania jednostki przejął Powiat (...).

Sąd Okręgowy postanowieniami z 1 października 2013 roku zawiesił postępowania w sprawach i podjął je z udziałem następcy prawnego (...) w Ł., tj. Starosty Powiatu (...) w B..

Odpowiedzi na pozwy w sprawach złożył Powiat (...). Wniósł w nich o oddalenie żądań powodów. Podniósł w nich, że wyrokiem z dnia 12 października 2012 roku Wojewódzki Sąd Administracyjny w Łodzi w sprawie III SA/Łd 757/12 w przedmiocie stwierdzenia nieważności uchwały w sprawie likwidacji (...) w Ł. uchylił zaskarżone rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody (...). Wyrok ten został utrzymany w mocy orzeczeniem NSA w Warszawie. W związku z tymi orzeczeniami stwierdzić należy, że uchwała w sprawie likwidacji (...) jest ważna ze skutkiem ex tunc oraz uznać skutki prawne rozstrzygnięcia nadzorczego za niebyłe.

Zgodnie z wyrokiem NSA z 1 października 2010 roku nieprawomocne rozstrzygnięcie nadzorcze stwierdzające nieważność uchwały wywołuje skutki jak postanowienie o wstrzymaniu wykonania uchwały do czasu uprawomocnienia się rozstrzygnięcia nadzorczego. W związku ze skierowaniem skargi na czas postępowania sądowo-administracyjnego pracodawca – (...) w Ł. wstrzymał czynności likwidacyjne, które zostały wznowione po prawomocnym uchyleniu rozstrzygnięcia nadzorczego. Mając na względzie uwarunkowania faktyczne organ prowadzący Uchwałą Zarządu Powiatu w B. nr (...) z dnia 21 maja 2013 roku w sprawie harmonogramu likwidacji (...) w Ł. przewidział zakończenie czynności likwidacyjnych do dnia 31 sierpnia 2013 roku.

W roku szkolnym 2012/13 (...) w Ł. funkcjonował w zmniejszonym stopniu organizacji. Pierwotnie umowy o pracę zostały wypowiedziane wszystkim pracownikom z uwagi na likwidację ośrodka. Po wydaniu rozstrzygnięcia

nadzorczego przez Wojewodę z częścią pracowników, którym wcześniej wypowiedziano umowy o pracę zawarto porozumienia zmieniające, zgodnie z którymi przekształcono stosunek pracy w umowy o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2013 roku.

W zakresie polityki kadrowej pracodawca kierował się aktualnymi potrzebami ośrodka wynikającymi z trwającego procesu likwidacji i czasu jego trwania (m.in. zlikwidowanie szkoły podstawowej, zmniejszenie liczby wychowanków, docelowa likwidacja placówki). W ramach redukcji zatrudnienia w odniesieniu do pracowników administracji i obsługi zmniejszono etaty i połączono niektóre stanowiska. Podjęto decyzję o utworzeniu stanowisk łączących funkcje dydaktyczne i wychowawcze, a stanowiska w tej grupie obsadzono osobami o podwójnych kwalifikacjach – nauczycieli przedmiotów i wychowawców. Przy doborze osób do dalszego zatrudnienia pracodawca brał pod uwagę posiadanie wymaganych kwalifikacji zawodowych, zdolność do faktycznego świadczenia pracy w roku szkolnym 2012/13, wyrażenie zgody na zmianę warunków zatrudnienia, w tym na czas określony.

Powód i powódka nie wyrażali zgody na zmiany warunków zatrudnienia formułując żądanie wycofania wypowiedzenia i kontynuowania z nimi zatrudnienia na dotychczasowych warunkach. Powodowie nie posiadali kwalifikacji do prowadzenia zajęć dydaktycznych, a w roku szkolnym 2012/13 arkusz organizacyjny nie placówki nie przewidywał etatów psychologa i pedagoga.

W Sądzie Rejonowym w Bełchatowie toczyły się postępowania w sprawach tych pracowników, którzy otrzymali wypowiedzenia umów, z którymi jednak przedłużono stosunek pracy na czas określony, a pozwy zostały skutecznie cofnięte,

Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. postanowieniami z dnia 7 lutego 2014 roku zwolnił od udziału w sprawach w charakterze strony pozwanej Starostę Powiatu (...) oraz wezwał do udziału w sprawie w charakterze strony pozwanej Powiat (...). (...) był jednostką prowadzoną przez jednostkę samorządową, jego następcą nie mógł być starosta, jest on bowiem tylko organem jednostki samorządowej (powiatu) (art. 8 i 26 ustawy o samorządzie powiatowym), a tym samym nie ma zdolności sądowej.

Postanowieniami z dnia 26 marca 2014 roku Sąd połączył obydwie sprawy do łącznego ich rozpoznania i wyrokowania.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 23 lipca 2014 roku wydanym w sprawie o sygn. akt IVP 346/13 Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od Powiatu (...) w B. na rzecz:

- a) H. D. (1) 50.000,00 (pięćdziesiąt tysięcy) złotych z ustawowymi odsetkami od 31 sierpnia 2013 roku,
- b) T. S. (1) 50.000,00 (pięćdziesiąt tysięcy) złotych z ustawowymi odsetkami od 31 sierpnia 2013 roku oraz nakazał ściągnąć od Powiatu (...) w B. na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w Piotrkowie Trybunalskim 5.000,00 (pięć tysięcy) złotych tytułem nie uiszczonej opłaty od pozwu oraz kwotę 162,20 (sto sześćdziesiąt dwa i 20/100) złotych tytułem kosztów procesu.

Podstawę powyższego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia Faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

H. D. (1) i T. S. (1) byli zatrudnieni w (...) w Ł. na stanowiskach wychowawców.

Rada Powiatu B. podjęła uchwałę nr (...) z dnia 23.V.2012 roku o likwidacji (...) Ośrodka (...) w Ł.. W składzie (...) były szkoła podstawowa nr (...) i gimnazjum. Uchwała likwidowała również te jednostki wchodzące w skład (...).

Uchwała została zaskarżona przez część pracowników (...) wśród których byli powodowie. Wojewoda (...) rozstrzygnięciem nadzorczym z dnia 29 czerwca 2012 roku stwierdził nieważność uchwały Rady Powiatu. Po tym rozstrzygnięciu Zarząd Powiatu w B. uchwałą nr(...) z dnia 24 lipca 2012 roku uchylił uchwałę zarządu powiatu z dnia 2828 maja 2012 roku w sprawie harmonogramu likwidacji (...) a uchwałą nr (...) z dnia 21 sierpnia 2012 roku uchylił uchwałę z dnia 28 maja 2012 roku w sprawie odwołania dyrektora(...)

(...) w Ł. funkcjonował jeszcze jeden rok szkolny.

W tym samym czasie został powołany do życia (...) Ośrodek (...) w Ł.. Obydwie jednostki funkcjonowały równocześnie, obydwie mieściły się w tych samych budynkach, zajmowały się młodzieżą z tymi samymi problemami.

Część pracowników (...) została zatrudniona w (...).

Pracownicy (...) dostali wypowiedzenia umów o pracę, a jako przyczynę wskazano likwidację jednostki.

Część pracowników Ośrodka, w tym powodowie zdecydowali się zaskarżyć uchwałę o likwidacji (...) wnieśli też odwołania od wypowiedzeń umów o pracę do Sądu.

W okresie wakacyjnym podejmowane były działania przez związki zawodowe reprezentujące pracowników (...) dla wyjaśnienia sytuacji pracowników, uzyskania informacji o ich dalszych losach zawodowych wobec stanu, jaki zaistniał w związku z decyzją nadzorcą wojewody w stosunku do uchwały likwidującej (...)

Było zorganizowane spotkanie pracowników Ośrodka ze Starostą (...), jednak nie wszyscy pracownicy otrzymali informacje o tym spotkaniu. Starosta na spotkaniu odczytał listę pracowników (...) którzy mieli nie stracić pracy. Na spotkaniu ze związkowcami nic nie zostało wyjaśnione i ustalone.

Na koniec wakacji 2012 roku odbyła się w (...) rada pedagogiczna, o jej terminie informowali byli nie wszyscy pracownicy, nie było ogłoszeń na tablicach w (...) a część pracowników została o radzie powiadomiona telefonicznie przez dyrektora Ośrodka (...).

M. M. (2) z uwagi na rozstrzygnięcie wojewody zostało cofnięte wypowiedzenie umowy o pracę, nadal kierowała Ośrodkiem

Dyrektor złożyła pracownikom, z uwagi na sytuację (decyzję nadzorcą wojewody) propozycję zatrudnienia na jeszcze jeden rok. Nauczyciele zgodzili się na zatrudnienie przez jeden rok szkolny, zatrudnienie na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony. Propozycji takich nie dostali ci z pracowników (...) którzy zaskarżyli wypowiedzenia do Sądu i byli inicjatorami zaskarżenia uchwały o likwidacji ośrodka .

Nauczyciele, którzy byli zatrudnieni w (...) w roku szkolnym 2011/12 i byli nadal zatrudnieni w roku szkolnym 2012/13, zatrudnienie uzyskali dzięki zgodzie na zatrudnienie na 1 rok. Część z tych nauczycieli miała oprócz godzin z nauczanych przedmiotów również godziny jako wychowawcy w internacie Ośrodka, a także w (...). R.S., były wicedyrektor i nauczyciel wf, miał zatrudnienie w obydwóch jednostkach, miał też godziny wychowawcze. M. B. zatrudniona jako nauczyciel języka polskiego miała oprócz godzin z tego przedmiotu godziny obowiązków wychowawcy i zatrudniona była także w (...), B. K. zatrudniona na etacie administracyjnym została zatrudniona od 1.IX.2012r. na stanowisku wychowawcy internatu. U. W., M. B., J. K., M. K. i J. B. byli zatrudnieni na czas określony do 31 sierpnia 2012 roku zostali natomiast zatrudnieni w roku szkolnym 2012/13. Kilkoro z nich otrzymało oprócz godzin przedmiotów w szkole, również godziny wychowawców w internacie.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom ww. świadków, którzy zeznali o sposobie zatrudnienia pracowników (...)w roku szkolnym 2012/13 i jednoznacznie wyjaśniali, że kryterium doboru było nie zaskarżenie wypowiedzenia do sądu i nie zaskarżenie uchwały o likwidacji ośrodka do wojewody. Wyjaśnienia świadka M. M. (2) – dyrektora (...) jakoby dokonywała wyboru pracowników według kryteriów są w ocenie Sądu I instancji wyjaśnieniami odosobnionymi, składanymi przez osobę zainteresowaną w wyniku spraw, zarówno dotyczących naruszenia zasad równego traktowania, jak i spraw dotyczących wypowiedzeń dla pracowników (...)Kryteriami, jakie podała świadek M. M. (2) były: zgoda na podpisanie umowy o pracę na czas określony, możliwość faktycznego świadczenia pracy od 1 września 2012 roku zgoda na warunku zatrudnienia i posiadanie podwójnych kwalifikacji dydaktyczno-pedagogicznych.

W ocenie Sądu I instancji z zeznań pozostałych świadków wynika, że nie byli informowani o datach posiedzenia rady pedagogicznej i spotkania ze starostą, a więc nie wszyscy mieli możliwość podjęcia decyzji, poznania propozycji dyrektora (...)

Za niesporne Sąd Rejonowy uznał fakt, że kilka zatrudnionych osób, to pracownicy, których umowy o pracę kończyły się z końcem sierpnia 2012 roku. Zatrudniono więc na 1 rok takie osoby, a nie podjęto decyzji o dalszym zatrudnianiu powódki bądź powoda, którzy byli zatrudnieni na podstawie mianowania, czy innego pracownika, który również miał stałe zatrudnienie.

Z analizy zestawienia zatrudnienia w (...) i (...) wynika również w ocenie Sądu Rejonowego, że część pracowników zatrudnionych miało zatrudnienie w obydwóch tych jednostkach, mieli też godziny ponadwymiarowe. Nauczyciele mieli także oprócz godzin z przedmiotów, których uczyli również godziny w internacie. I to w roku szkolnym 2012/13, podczas gdy w latach ubiegłych mieli niepełne pensja w szkole i nie mieli godzin wychowawców.

Tak więc po wypowiedzeniu stosunków pracy powodom i kilku innym pracownikom, którzy zdecydowali się zakwestionować zarówno uchwały o likwidacji (...) jak i same wypowiedzenia (...) podjął kroki dla zapewnienia zatrudnienia koniecznego dla funkcjonowania (...) oraz (...), ale w oparciu o tę część kadry (...) która nie zaskarżyła uchwały o likwidacji (...) I cel osiągnął poprzez zatrudnienie pracowników – nauczycieli, którym dotychczas nie przydzielano godzin wychowawców w internacie, właśnie z przydzieleniem im godzin w internacie, nauczycieli którym kończyło się 31 sierpnia 2012 roku zatrudnienie w (...)

W ocenie Sądu Rejonowego H. D. (1) i T. S. (1) mieli wszelkie kwalifikacje do wykonywania pracy wychowawców w internacie w (...) byli pracownikami o wieloletnim stażu pracy, mieli kwalifikacje do wykonywania funkcji wychowawcy, byli zatrudnieni na podstawie mianowania, a więc na czas nieokreślony.

Mimo to wypowiedzenia ich stosunków pracy nie zostały cofnięte, nie zawarła ani H. D., ani T. S. porozumienia z dyrektorem (...)co do dalszego zatrudnienia przez 1 rok, nikt takich propozycji im nie złożył.

Wskutek takich działań przełożonych powódka i powód z dniem 1 września 2012 roku stracili zatrudnienie. A więc stracili też źródło dochodów. A ich wynagrodzenia kształtowały się na poziomie 4-5.000zł miesięcznie.

Jak wynika z ustaleń Sądu Rejonowego powodowie byli traktowani odmiennie niż ich koleżanki i koledzy z pracy w (...)a przyczyną były ich działania związane z likwidacją (...) i chęcią obrony ośrodka przed likwidacją przez władze powiatu (...).

Kontynuując swój wywód Sąd Rejonowy przypomniał, że w prawie pracy unormowana jest zasada równego traktowania w zatrudnieniu Rozdział II a. Przepisy tego rozdziału mają brzmienie:

Art. 183a § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania

oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Art. 183b § 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
  - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
  - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- 1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi,
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 183a § 1,
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiami zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

Art. 183c § 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Art. 183d Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 183e § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.”

Sąd I instancji ustalił, że MOW nie traktował wszystkich pracowników w sposób jednakowy w okresie, gdy zostały podjęte decyzje o jego likwidacji i toczyło się postępowanie administracyjne po zaskarżeniu uchwały o likwidacji MOW.

H. D. (1) i T. S. (1) nie zostali zawiadomieni o spotkaniu pracowników ze starostą, nie zostali powiadomieni o radzie pedagogicznej, nie mogli więc zapoznać się z propozycjami, jakie M. M. (2) składała innym pracownikom w zakresie ich dalszego zatrudnienia.

Powodowie nie zostali zatrudnieni po dacie 1 września 2012 roku, ani w (...) ani w (...), mimo że inni pracownicy (...)byli nadal zatrudniani w (...)znaleźli też zatrudnienie w świeżo utworzonym (...). Powodowie nie zachowali miejsc pracy w sytuacji, gdy inni pracownicy (...) zachowali miejsca pracy, a nawet mieli zwiększone ilości godzin pracy, w tym zwiększone przez przydzielanie godzin w internacie.

W ocenie Sądu Rejonowego H. D. (1) i T. S. (1) poprzez takie działania (...)stracili zatrudnienie w tej jednostce.

Żądania odszkodowania są więc zdaniem Sądu Rejonowego zasadne.



Zasadne są też zdaniem Sądu Rejonowego kwoty żądanych odszkodowań.

Jak wynika bowiem z poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń H. D. (1) i T. S. (1) byli zatrudnieni w (...) na czas nieokreślony, o wykształceniu i kwalifikacjach, które predysponują ich do pracy z młodzieżą, a więc i zatrudnienie mogą znaleźć w ograniczonej ilości zakładów. Tymczasem wskutek sprzecznych z zasadami równego traktowania działań MOW stracili miejsca pracy i nie zostali, tak jak ich współpracownicy zatrudnieni na kolejny rok szkolny, a wynagrodzenia, jakie H. D. (1) i T. S. (1) uzyskiwali i utracili wynosiło 4-5000 złotych miesięcznie.

Z tych wszystkich względów Sąd Rejonowy uznał za właściwe kwoty odszkodowań, jakich żądali powodowie.

Jak wskazał Sąd Rejonowy kwota 50.000,00 złotych jest adekwatna do szkody, jaką poniosła powódka i jaką poniósł powód wskutek bezprawnych działań (...)

(...) został zlikwidowany z końcem roku szkolnego 2012/13.

Następcą prawnym (...) jest Powiat (...) jako jednostka samorządu terytorialnego, do zadań której należało prowadzenie tego Ośrodka.

Z tych też względów Sąd Rejonowy odszkodowania zasądził od Powiatu (...) na rzecz obojga powodów.

Z uwagi na wynik procesu Sąd Rejonowy obciążył stronę pozwaną obowiązkiem uiszczenia opłaty od pozwu oraz zwrotu kosztów, jakie to obowiązki nie obciążały powodów w toku procesu (art.96 ust.1 pkt 4, art.97, 100 i 113 uksc).

Powyższy wyrok zaskarżył apelacją w całości w odniesieniu do obu powództw pozwany reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, zarzucając przedmiotowemu wyrokowi

1. obrazę prawa materialnego tj. art. 183a § 1 k.p. i art. 183b § 1 i 2 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji błędne przyjęcie przez Sąd, że pracodawca nie równo traktował powodów przy nawiązywaniu stosunków pracy, w sytuacji wystąpienia obiektywnych powodów ich dalszego niezatrudniania;

2. obrazę prawa materialnego tj. art. 183d k.p. oraz art. 361 § 2 k.c. i art. 362 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji błędne przyjęcie przez Sąd, że szkoda powodów obejmuje nieuzyskane przez nich nominalnie wynagrodzenie z powodu niezatrudnienia w roku 2012/2013 bez zastosowania metody dyferencycyjnej przy ustaleniu wysokości szkody oraz bez uwzględnienia przyczynienia;

3. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c., mające wpływ na treść orzeczenia, a polegające na przekroczeniu zasady swobodnej oceny dowodów i dokonaniu przez Sąd sprzecznych ustaleń faktycznych ze zgromadzonymi dowodami, a w szczególności poprzez :

– błędne przyjęcie, że przyczyną nie zatrudnienia powodów w roku szkolnym 2012/2013 były ich działania przeciwko likwidacji ośrodka oraz złożenie odwołań do Sądu Pracy;

- błędne przyjęcie, że wysokość szkody poniesionej przez każdego z powodów wyniosła co najmniej 50.000 złotych;

- pominięcie dowodu z zeznań powoda w zakresie okoliczności istotnych dla ustalenia wysokości szkody.

W konkluzji skarżący wniósł:

1. o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie w całości obu powództw, ewentualnie o jego uchylenie w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji;

2. zasądzenie od powodów na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, za obie instancje.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie, zaś podniesiona w niej argumentacja skutkuje uchynieniem zaskarżonego wyroku i przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania z powodu nie rozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy.

Pojęcie „istoty sprawy” dotyczy jej aspektu materialnego, a więc nie rozpoznanie istoty sprawy zachodzi wówczas gdy sąd nie zbadał materialnej podstawy powództwa, jak też skierowanych do niego zarzutów merytorycznych i w swoim rozstrzygnięciu nie odniósł się do tego co jest przedmiotem sprawy ( por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 12 września 2002 r., IVCKN 1298/00, LEX nr 80271, wyrok SN z dnia 23 września 1998 r., IICKN 897/97, OSNC 1999/1/22 ). Rozpoznanie istoty sprawy łączy się – mówić najogólniej - z rozważeniem oraz oceną poddanych przez strony pod osąd żądań i twierdzeń.

Wskazać również należy, że granice procesu cywilnego określa przede wszystkim strona powodowa poddając pod osąd określone fakty, z których wywodzi skutki prawne. W doktrynie i orzecznictwie ugruntowany jest też pogląd, że nierozpoznanie istoty sprawy odnosi się do roszczenia będącego podstawą powództwa i zachodzi, gdy sąd pierwszej instancji nie orzekł w ogóle merytorycznie o żądaniach stron, zaniechał zbadania materialnej podstawy żądania pozwu albo pominął merytoryczne zarzuty pozwanego (zob. w szczególności wyrok SN z dnia 23 września 1998 r., II CKN 897/97, OSNC 1999, Nr 1, poz. 22; wyrok SN z dnia 14 maja 2002 r., V CKN 357/00, Lex, nr 55513).

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie są roszczenia odszkodowawcze powodów z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu. Powodowie bowiem dochodzą odszkodowania z tytułu nierównego traktowania na skutek braku zatrudnienia przez pozwanego w roku szkolnym 2012/2013.

Podstawę odpowiedzialności pozwanego, na którą powoływali się powodowie stanowi art. 183a § 1 k.p. i § 4 k.p., według którego za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się również dyskryminowanie pośrednie, chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami przy zatrudnianiu pracowników.

W sprawie zatem powodowie dochodzący odszkodowania muszą postawić zarzut dyskryminacji i udowodnić, że doszło do naruszenia zasad równego traktowania pracowników przy zawieraniu umowy o pracę na rok szkolny 2012/2013. Wówczas pozwany pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności musi udowodnić, że przy odmowie nawiązania stosunku pracy lub przy nie uwzględnieniu powodów przy nawiązywaniu stosunków pracy z innymi pracownikami kierował się obiektywnymi powodami (okolicznościami niedyskryminującymi pracownika) i w tym zakresie może wskazywać na indywidualne okoliczności leżące po stronie poszczególnych pracowników, w szczególności na staż pracy, sposób jej wykonywania i kwalifikacje wyższe lub niższe od formalnie wymaganych czy też inne obiektywne okoliczności, stanowiące kryteria doboru pracowników, z którymi zawarł umowy o pracę na rok szkolny 2012/2013. Pracodawca ma bowiem prawo różnicować sytuację pracowników, a jedynie nie może tego uczynić przy pomocy kryteriów dyskryminujących pracowników.

Sankcją za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest prawo pracownika do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 183d k.p.).

W przedmiotowej sprawie powodowie przy pomocy dowodów w postaci m.in. zeznań świadków, ale również w przy pomocy dokumentów w postaci zestawień pracowników, zatrudnionych w (...) w Ł. w spornym roku szkolnym ze wskazaniem wykazu godzin, w tym godzin nadliczbowych, w postaci dokumentów – uchwały Rady Powiatu w B. w sprawie rozpatrzenia skargi m.in. powodów, pisma PIP skierowanego do powodów wykazali, iż doszło do naruszenia zasad równego traktowania powodów przy zatrudnieniu w (...) w Ł. w roku szkolnym 2012/2013.

Sąd Rejonowy po przeprowadzeniu postępowania dowodowego prawidłowo ustalił, iż doszło do naruszenia przepisów Kodeksu pracy dotyczących zasad równego traktowania w zatrudnieniu. Jak słusznie podkreślił Sąd Rejonowy przepis art. 183a § 2 k.p. zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiąc, że oznacza ono nie dyskryminowanie pracownika w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego

artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące. W myśl art. 183a § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 183b § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne kształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 183a § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W aktualnej judykaturze Sądu Najwyższego przeważa pogląd, że w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że doszło do naruszenia zasad równego traktowania przy zatrudnieniu (art. 183b § 1 w związku z art. 183a § 1 k.p.), ale i to, że to różnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 183b § 1 pkt 1 w związku z art. 183a § 1 i 4 k.p.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar udowodnienia, że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11; z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11).

Stanowisko powodów, iż doszło do naruszenia zasad równego traktowania ich przez pracodawcę było zasadne, przy uwzględnieniu, że naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące). Sąd Rejonowy przeprowadził w tym zakresie postępowanie dowodowe na podstawie zgłoszonych przez powodów wniosków dowodowych.

Ocena dowodów w tym zakresie dokonana przez Sąd, choć lakoniczna nie uzasadniała zarzutu skarżącego naruszenia art. 233§ 1 k.p.c.w tym zakresie (pkt 3 tiret 1 apelacji).

Należy podkreślić, iż zastosowanie swobodnej oceny dowodów (art. 233 k.p.c.) ma na celu ustalenie elementów podstawy faktycznej powództwa zgłoszonego w postępowaniu sądowym. Sąd musi bowiem przed rozstrzygnięciem o żądaniach stron ustalić czy ich twierdzenia o faktach znajdują podstawę w materiale dowodowym czy też nie. Swobodna ocena dowodów pozwala zatem w przypadku sprzeczności wniosków płynących z przeprowadzonych dowodów, np. sprzecznych zeznań świadków, jednym dać wiarę, a innym odmówić waloru wiarygodności. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy z dwóch przeciwstawnych źródeł wiedzy o zdarzeniach faktycznych, sąd ma prawo oprzeć swoje stanowisko w sprawie, wybierając to, które uzna za bardziej wiarygodne, korzysta bowiem ze swobody w zakresie oceny dowodów (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 31 marca 2004 roku, IIICK 410/01, Legalis).

Stosując tę zasadę według własnego przekonania, sąd jest zobowiązany przestrzegać zasad logicznego rozumowania, a więc może z zebranego materiału dowodowego wyciągać wnioski wyłącznie logicznie uzasadnione. Sąd może dać wiarę tym lub innym dowodom, czyli swobodnie oceniać zeznania świadków, nie może jednak na tle tych zeznań budować wniosków, które z nich nie wypływają. Przy ocenie dowodów, tj. ich wiarygodności i mocy, istotną rolę odgrywają zasady doświadczenia życiowego.

Wszechstronne rozważenie materiału zebranego w sprawie oznacza uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności ( stanowisko takie zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23.06.2003 roku, VCKN 417/01, LEX).

W tym zakresie należy brać pod uwagę cały materiał sprawy. W wyniku swobodnej oceny dowodów sąd dokonuje selekcji zebranego materiału dowodowego pod kątem widzenia istotności poszczególnych jego elementów. Dalszym założeniem prawidłowej oceny dowodów jest ich poprawna interpretacja, np. wykładnia dokumentu, wykładnia zeznań świadków.

Nie wystarczającym jest zatem stwierdzenie apelującego, że ustalenia faktyczne zostały dokonane z przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów, że pozostają one w sprzeczności z materiałem dowodowym, ani też wskazywanie stanu faktycznego, który zdaniem pozwanego, odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem dla skutecznego podniesienia zarzutu, umiejscowienie w realiach konkretnej sprawy przyczyn, dla których ocena dowodów nie spełnia kryteriów określonych w art. 233 § 1 k.p.c.

W rozpoznawanej sprawie brak jest podstaw do przyjęcia, że rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest sprzeczne z okolicznościami ustalonymi w toku postępowania na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i dokonanej ocenie tego materiału dowodowego przez Sąd meriti.

Dokonana przez Sąd I instancji ocena materiału dowodowego i poczynione na tej podstawie ustalenia faktyczne mieściły się w granicach wyznaczonych przez art. 233 § 1 k.p.c. W zestawieniu ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, twierdzenia pozwanego stanowią jedynie polemikę z oceną dowodów przeprowadzoną przez Sąd Rejonowy, bez równoczesnego wykazania, by ocena ta była sprzeczna z zasadami logicznego rozumowania, doświadczeniem życiowym lub z innych względów naruszała ww. przepis. Dla skutecznego postawienia zarzutu naruszenia przepisu nie jest zatem wystarczające, jak to ma miejsce w danej sprawie, przekonanie strony i innej niż przyjął sąd doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. Konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając.

Ocena zeznań należy do Sądu I instancji i nie ulega w zasadzie kontroli odwoławczej, jeżeli jest zgodna z okolicznościami sprawy i nie wykazuje błędu logicznego w rozumowaniu.

W sprawie kwestionowane przez pozwanego ustalenia faktyczne Sąd meriti dokonał na podstawie dowodów wskazanych w uzasadnieniu, których ocena nie została skutecznie podważona przez pozwanego.

Okoliczność bowiem, że świadkowie również prowadzą postępowania sądowego z udziałem pozwanego same w sobie nie dyskwalifikują dowodu z ich zeznań, skoro przedmiotem szczegółowej analizy Sądu I instancji pozostawały również składane przez samego pozwanego na wniosek powodów dokumenty w postaci wykazów pracowników zatrudnionych w roku szkolnym 2012/2013 z przydzielonymi im stanowiskami i godzinami. Na podstawie tych dowodów Sąd ustalił, iż część pracowników zatrudnionych miała zatrudnienie w obu jednostkach w (...) i (...) oraz że mieli oni godziny ponadwymiarowe. Nauczyciele mieli też oprócz godzin z przedmiotów, które uczyli, godziny w internacie, podczas gdy w poprzednim roku mieli niepełne pensja w szkole i nie mieli godzin pracy jako wychowawcy. Sąd dokonał również szczegółowej analizy przebiegu działań pozwanego w okresie wakacyjnym poprzedzającym sporny rok szkolny. Sąd I instancji dokonał w tym zakresie prawidłowej oceny materiału dowodowego i poczynił dokładne ustalenia faktyczne odnośnie zorganizowania rady pedagogicznej z byłymi pracownikami (...) w sierpniu 2012 roku oraz spotkania ze Starostą bez uprzedniego powiadomienia powodów, a także poddał ocenie okoliczność braku zaproponowania powodom zawarcia umów o pracę na kolejny rok szkolny 2012/2013, podczas gdy jednocześnie takie propozycje zostały złożone pracownikom, których umowy zawarte uprzednio na czas określony wygasły z dniem 31 sierpnia 2012 roku.

Jak wyżej podkreślono w przypadku, gdy powodowie przytoczyli takie okoliczności faktycznych, które uprawdopodobniały nie tylko to, że doszło do naruszenia zasad równego traktowania przy zatrudnieniu (art. 183b § 1 w związku z art. 183a § 1 k.p.), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 183b § 1 pkt 1 w związku z art. 183a § 1 i 4 k.p. to pozwany musi wykazać, że różnicując sytuację powodów i

pozostałych pracowników kierował się racjonalnymi i sprawiedliwymi kryteriami owej dyferencjacji (art. 183b § 1 k.p.). Przepis art. 183b § 1 k.p. zmienia bowiem rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Omawiany art. 183b § 1 k.p. zwalnia zatem pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Ciężar dowodu określony w art. 183b § 1 k.p. polega bowiem na obowiązku przedstawienia przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Inaczej mówiąc, musi on wykazać, że różnicując sytuację pracownika, kierował się obiektywnymi powodami, a nie kryteriami zakazanymi przez art. 183a § 1 k.p. Według SN (postanowienie z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961) pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. Pogląd ten można uznać za ustalony. Także w tezie 1 wyroku SN z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007, nr 11-12, poz. 160, stwierdzono, że pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 183b § 1 k.p. i art. 10 dyrektywy 2000/78 - zob. część trzecia Komentarza). Podobnie przyjęto w tezie 2 wyroku SN z dnia 15 września 2006 r., I PK 97/06, OSNP 2007, nr 17-18, poz. 251, stwierdzając, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę (art. 183d) powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej (art. 183c § 1).

W takiej sytuacji, jak w danej sprawie, to na pozwanego zatem przeszedł ciężar udowodnienia, że to nierówne traktowanie było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego powodów, a w szczególności udowodnić, że przy zatrudnianiu pracowników w roku szkolnym 2012/2013 w (...) w Ł. kierował się obiektywnymi powodami (kryteriami). Pozwany wskazywał na takie kryteria, jednakże nie przedstawił żadnych dowodów na potwierdzenie swojego stanowiska, iż kryteria te znalazły zastosowanie w danej sprawie. Ciężar dowodu spoczywał na pozwanym, który był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika. W szczególności pozwany nie wykazał, że dokonywał jakiegokolwiek porównania pracowników według wskazywanych kryteriów, tj. łączenia stanowisk dydaktycznych z wychowawczymi, łączenia kwalifikacji zawodowych, analizy posiadanych przez pracowników kwalifikacji zawodowych, zdolność do faktycznego świadczenia pracy w spornym roku szkolnym, wyrażenia zgody na zmianę warunków zatrudnienia na czas określony. Jak słusznie bowiem podniósł Sąd I instancji powodowie skutecznie podważyli stanowisko pozwanego, iż kryteria te faktycznie miały zastosowanie w sprawie. Zeznaniami zgłoszonego przez pozwanego świadka M. M. (2) przeczyły nie tylko zeznania pozostałych świadków, ale wykazy pracowników i zestawienia ich godzin zatrudnienia w (...) i (...). Również okoliczność, iż powodowie od dnia 31 sierpnia 2012 roku pozostawali na zwolnieniach lekarskich nie mogła stanowić kryterium odmowy ich zatrudnienia skoro umowy o pracę z pozostałymi pracownikami były zawierane wcześniej, zaś powodowie o braku możliwości zatrudnienia zostali powiadomieni pismami z dnia 28 sierpnia 2012 roku. Również pozwany nie wykazał, iż w ogóle proponował zawarcie umowy o pracę powodom na zmienionych warunkach zatrudnienia, w zakresie której powodowie mieliby możliwość wyrażenia zgody na zatrudnienie na czas określony bądź odmowy zawarcia takich umów o pracę. Pozwany zatem nie wykazał, iż kierował się obiektywnymi kryteriami przy wyborze pracowników, których zatrudniono w (...)w Ł. w roku szkolnym 2012/2013.

W świetle materiału dowodowego jaki zgromadził Sąd Rejonowy nie można zatem zarzucić temu Sądowi, że wyprowadził logicznie błędny wniosek z ustalonych przez siebie okoliczności czy też że przyjął fakty ustalone bez dostatecznej podstawy (fakty, które nie zostały potwierdzone materiałem dowodowym), bądź przeciwnie – uznał za nieudowodnione pewne fakty mimo istnienia ku temu dostatecznej podstawy w zebranych materiale dowodowym, a jego wyrok nie odpowiada prawu.

Zarzut pozwanego naruszenia w tym zakresie art. 233 § 1 k.p.c. należało uznać za całkowicie chybiony, skoro pozwany nie przedstawił żadnych dowodów na potwierdzenie swojego stanowiska w sprawie.

Tym samym zarzut naruszenia przepisu prawa materialnego art. 18<sup>3a</sup>§ 1 k.p. i art. 183b § 1 i 2 k.p. również był całkowicie niezasadny.

Apelacja odnosi natomiast skutek odnośnie naruszania art. 233 § 1 k.p.c. w zakresie pkt 3 tiret 2 i 3 apelacji oraz naruszenia prawa materialnego, tj. art. 183d k.p. oraz art. 361 § 2 k.c. i art. 362 k.c. w związku z art. 300 k.p. co do udowodnienia przez powodów poniesienia szkody i jej wysokości w kwocie po 50.000,00 złotych.

Zgodnie z treścią art. 183d k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Odszkodowanie z art. 183d obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika (tak teza 1 wyroku SN z dnia 7 stycznia 2009 roku, III PK 43/08, OSNP 2010, nr 13-14, poz. 160).

Zasadniczą funkcją tego odszkodowania jest naprawienie szkody majątkowej. Tak przyjął SN w tezie 1 wyroku z dnia 22 lutego 2007 roku ( I PK 242/06, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 98) stwierdzając, że pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego wynagrodzenia, a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym.

Obecna regulacja - w powiązaniu z orzecznictwem TS - dostatecznie wyraźnie wskazuje na możliwość dochodzenia przez pracownika pieniężnej rekompensaty szkody majątkowej wyrządzonej przez dyskryminację. Pozostawia ona zarazem pewien luz interpretacyjny, gdyż przepisy kodeksu cywilnego stosuje się odpowiednio (art. 300 k.p.).

Zgodnie z art. 361 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. odszkodowanie obejmuje powstałą stratę (czyli wartość, która była w mieniu poszkodowanego i z niego wyszła) i utracone korzyści (czyli wartość, która mogłaby wejść do mienia poszkodowanego). Szkoda pracownika z reguły polega na utracie korzyści.

Jednocześnie SN w wyroku z dnia 14 lutego 2013 roku, III PK 31/12, OSNP 2013, nr 23-24, poz. 275, stwierdził, że odszkodowanie z art. 183d k.p. przysługuje za samo naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a więc skutek w postaci szkody (tu: braku nawiązania stosunku pracy) nie jest przesłanką prawa do odszkodowania co do zasady, ale może mieć wpływ na jego wysokość.

Z powyższych regulacji jednoznacznie wynika, że o ile prawo do odszkodowania przysługuje pracownikowi za samo naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, o tyle na pracowniku ciąży ciężar udowodnienia wysokości szkody.

Zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności przygotowanie, gromadzenie i dostarczanie materiału procesowego obciąża strony procesowe. Artykuł 6 k.c. stanowi, że ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Skoro zatem, stosownie do art. 232 k.p.c., strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne, to zgłaszanie w postępowaniu sądowym dowodów jest nie tylko ich prawem, ale nade wszystko ich obowiązkiem. Wszak spośród naczelnych zasad postępowania cywilnego szczególny wpływ na postępowanie dowodowe wywiera zasada kontrydiktoryjności, przerzucająca na strony główny ciężar dostarczania materiału procesowego niezbędnego dla rozstrzygnięcia sprawy.

Powodowie nie przedstawili żadnych dowodów na uzasadnienie wysokości swoich roszczeń.

W sprawie zatem, jak słusznie podniósł pozwany, Sąd I instancji w sposób całkowicie nieuzasadniony przyjął za powodami, iż wysokość szkody powodów wynosi po 50.000,00 złotych jednocześnie nie czyniąc żadnych ustaleń w tym zakresie.

W szczególności należy podnieść, iż w pozwie powodowie wskazywali jako szkodę straty natury finansowej, emocjonalnej i zdrowotnej.

Powódka H. D. (1) podała, iż zmuszona była korzystać z kart kredytowych, zlikwidować oszczędności w wysokości 30.000 złotych. Na wysokość żądanego odszkodowania miały składać się również koszty usług prawnych w związku z toczącymi się sporami sądowymi z pracodawcą – około 5.000,00 złotych. Ponadto, jak wskazała powódka, fakt utraty zatrudnienia spowodował problemy zdrowotne generujące koszty związane z leczeniem i rehabilitacją – około 4.000,00 złotych. Koszt leków wynosi miesięcznie 300,00 złotych. Ponadto na utrzymaniu powódki pozostawał syn – student, którego koszty utrzymania oscylują w granicach około 2.000,00 złotych. Pozostałe koszty to koszty emocjonalne związane z poczuciem niesprawiedliwości i wyrządzonej krzywdy.

Również powód T. S. (1) podał, iż zmuszony był korzystać z kart kredytowych i pożyczek finansowanych od rodziny, nie posiadał żadnych oszczędności. Na wysokość żądanego odszkodowania składały się również koszty usług prawnych w związku z toczącymi się sporami sądowymi z pracodawcą – około 5.000,00 złotych. Ponadto powód ponosił, iż fakt utraty zatrudnienia spowodował problemy zdrowotne generujące koszty związane z leczeniem i rehabilitacją – około 3.000,00 złotych. Pozostałe koszty to koszty emocjonalne związane z poczuciem niesprawiedliwości i wyrządzonej krzywdy.

Sąd Rejonowy nie poczynił żadnych ustaleń odnośnie wysokości szkody wskazywanej przez powodów, nie przeprowadził żadnego postępowania dowodowego odnośnie ustalenia wysokości szkody powodów i w konsekwencji nie zgromadził żadnego materiału dowodowego pozwalającego na merytoryczne rozstrzygnięcie. Nie pouczył również powodów w trybie art. 5 k.p.c. o obowiązku dowodzenia ich twierdzeń w tym zakresie. Co więcej Sąd Rejonowy przyjął, iż szkodą jest utrata zarobków powodów, na co nie wskazywali sami powodowie. W konsekwencji Sąd I instancji przyjął, iż wysokość szkody stanowi wysokość utraconych zarobków powodów. Takie stanowisko jest o tyle nieuprawnione, iż powodowie wskazywali w toku postępowania jakie szkody ponieśli i w jakiej wysokości, nie przedstawili natomiast na te okoliczności żadnych dowodów, gdyż Sąd nie pouczył ich o takim obowiązku.

Jednocześnie przyjmując, iż szkodą powodów jest utrata ich zarobków, Sąd I instancji również nie zgromadził w tym zakresie żadnych dowodów. Odniósł się jedynie do przybliżonej wysokości zarobków powodów w roku szkolnym 2011/2012. Z akt osobowych wynikało jednakże, że przyjęta przez Sąd wysokość zarobków powodów na poziomie około 4.000 -5.000 złotych nie odpowiada faktycznie uzyskiwanym. Z akt osobowych wynikało bowiem że zarobki H. D. (1) w roku szkolnym 2011/2012 wynosiły około 5.613,00 złotych brutto; zaś T. S. (1) około 4.560,00 złotych brutto.

Ponadto z ustaleń poczynionych przez Sąd Okręgowy wynikało, iż w roku 2012/2013 wynagrodzenie to na podstawie uchwały Rady Powiatu w B. numer (...) z dnia 10 sierpnia 2012 roku kształtowałoby się na zupełnie innym poziomie z uwagi na wprowadzenie regulaminu określającego wysokość stawek i szczegółowe warunki przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego, sposób obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw oraz wypłacania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy dla nauczycieli szkół i placówek oświatowych prowadzonych przez Powiat (...). W takiej sytuacji zasadnym byłoby ustalenie, w jaki sposób kształtowałoby się wynagrodzenie powodów w zmienionej sytuacji ewentualnego zatrudnienia w roku szkolnym 2012/2013, w tym poprzez porównanie z wynagrodzeniami innych pracowników zatrudnionych na porównywalnych stanowiskach i o porównywalnych do powodów warunkach zatrudnienia.

Trzeba jednak mieć na uwadze, że przy porównywaniu wynagrodzenia pracowników dochodzących odszkodowanie z wynagrodzeniem pracowników przyjętym, jako punkty odniesienia do ustalenia wysokości odszkodowania, należy uwzględnić sumy wszystkich składników ich wynagrodzeń (pieniężnych i niepieniężnych), liczby godzin pracy; szkodę stanowi wówczas tak ewentualnie ustalone wynagrodzenie pracowników dochodzących odszkodowania, obliczonym na podstawie całych wynagrodzeń wszystkich członków grupy pracowników z porównywalnymi wynagrodzeniami.

Sąd Okręgowy czynił próby ustalenia takiego wynagrodzenia. Z poczynionych ustaleń wynikało jednakże, że z uwagi na nierozpoznanie istoty sprawy postępowanie w sprawie w tym zakresie należałoby przeprowadzić w całości. Z akt Sądu Rejonowego w Belchatowie wypożyczonych do danej sprawy wynikało bowiem, iż wysokość wynagrodzeń J. L. czy G. K. (2) są wskazywane również przez innych pracowników dochodzących odszkodowań jako porównywalne do wynagrodzeń tych pracowników. Należałoby zatem dokonać porównań wysokości wynagrodzeń w szerszym

zakresie, w tym dokonać szczegółowego ustalenia jak kształtowałyby się stosunek pracy powodów, ilość godzin pracy, poszczególne składniki wynagrodzenia, dodatki przysługujące powodom w razie zatrudnienia w spornym roku szkolnym i ich wysokość zgodnie z regulacjami obowiązującymi w tym roku szkolnym. Zmienne te były sporne również na etapie postępowania odwoławczego, co wynikało ze stanowiska stron. Oznaczało to konieczność dalszego prowadzenia postępowania, a w konsekwencji wobec nie rozpoznania istoty sprawy przez Sąd Rejonowy w tym zakresie przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Tym bardziej, że jak słusznie podniósł skarżący na wysokość szkody miały wpływ dodatkowe okoliczności dotyczące pozostawania powódki przez okres 9 miesięcy na zasiłku chorobowym i świadczeniu rehabilitacyjnym w związku z niezdolnością do pracy i uzyskiwanie świadczeń chorobowych oraz następnie zarejestrowanie jako osoby bezrobotnej i otrzymywanie zasiłku dla bezrobotnych, zaś w przypadku powoda pozostawanie na zasiłku chorobowym przez okres 6 miesięcznych i uzyskiwaniem świadczeń, a następnie prowadzenie działalności gospodarczej. Okoliczności te również nie były ustalane przez Sąd I instancji, a już poczynione przez Sąd Okręgowy częściowe ustalenia pozwalały na stwierdzenie, iż okoliczności te miały wpływ na wysokość szkody, skoro niezdolność do pracy jest niewątpliwie okolicznością niezależną od powodów i występowałyby również w przypadku ich zatrudnienia przez (...)w Ł.. Wysokość przyznanych zasiłków miała zatem wpływ na wysokość szkody, skoro została ustalona w oparciu o wysokość dotychczasowego wynagrodzenia uzyskiwanego przez powodów w roku szkolnym 2011/2012. Wysokość świadczeń mogła bowiem przekraczać hipotetyczną wysokość wynagrodzenia, które powodowie mogliby otrzymywać w spornym roku szkolnym, w przypadku gdyby zostali zatrudnieni w (...) Powyższych okoliczności również Sąd nie ustalał. Ustalenia te są zaś niezbędne dla ustalenia wysokości szkody powodów. Jednocześnie należy podnieść, iż przy uznaniu, że szkodą, jak przyjął Sąd I instancji, jest wyłącznie utrata zarobków powodów może się okazać, że szkoda ta została w znacznej mierze wyrównana przez uzyskane przez powodów dochody. Tymczasem, jak wyżej podkreślono, powodowie wskazywali na istnienie innej szkody, w tym szkody dotyczącej kosztów pomocy prawnej, leczenia, utrzymania rodziny, zaciągnięcia kredytów. Z uwagi na uchybienie Sądu I instancji i brak pouczenia o konieczności dowodzenia w tym zakresie swoich twierdzeń przez powodów, nie mieli oni możliwości składania stosownych dowodów na te okoliczności i wykazania wysokości rzeczywiście powstałej szkody. Nie może budzić wątpliwości, iż postępowanie dowodowe powinno być w zasadzie w całości, a przynajmniej w zasadniczej części, przeprowadzone w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. W doktrynie i orzecznictwie słusznie zwraca się uwagę na związane z taką sytuacją ryzyko pozbawienia stron jednej instancji merytorycznej (zob. wyrok SN z dnia 13 listopada 2002 r., I CKN 1149/00, LEX nr 75293).

Skoro zatem Sąd I instancji zaniechał zbadania zasadności żądania powodów w tym zakresie tym samym nie została rozpoznana istota sprawy.

Ponownie rozpoznając sprawę Sąd Rejonowy dokona ustaleń faktycznych w zakresie wyżej wskazanym, w szczególności:

- ustalenia istnienia szkody w zakresie wskazywanym przez powodów w pismach procesowych;
- pouczenia powodów o obowiązku dowodzenia wysokości szkody;
- ustalenie wysokości szkody na podstawie zgłoszonych przez powodów dowodów;
- ustalenie związku przyczynowego wskazywanych przez powodów kosztów ( porad prawnych, leczenia) z zachowaniem pracodawcy – brakiem zawarcia umowy o pracę;
- w przypadku przyjęcia szkody jako utraty zarobków ustalenie hipotetycznej wysokości wynagrodzenia powodów z ustaleniem hipotetycznych warunków zatrudnienia (np. godzin pracy), składników wynagrodzenia w tym przysługujących dodatków z uwzględnieniem regulacji obowiązujących w spornym roku szkolnym;
- ustalenie uzyskanych przez powodów w spornym roku szkolnym rzeczywistych dochodów i ich wpływu na wysokość szkody.



W konsekwencji zaś Sąd Rejonowy przeprowadzi postępowanie dowodowe w zakresie ustalenia wysokości wynagrodzeń pracowników porównywalnych z powodami, warunków zatrudnienia i wysokości wynagrodzenia powodów, w zakresie dochodów powodów w okresie roku szkolnego 2012/2013 roku, a także w zakresie w jakim wnioski dowodowe zgłoszą sami powodowie.

Tylko tak poczynione ustalenia i przeprowadzone postępowanie dowodowe pozwolą na dokonanie prawidłowego oszacowania wysokości szkody i wysokości odszkodowania dla powodów przy uwzględnieniu treści art. 183d k.p.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.