

Sygn. akt VII Pa 47/19

VII Pz 21/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 czerwca 2019 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Marcin Graczyk

Sędziowie SO Renata Gąsior (spr.)

SO Agnieszka Stachurska

Protokolant Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 czerwca 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko Wyższej Szkole (...) w J.

o odszkodowanie, wynagrodzenie, ekwiwalent pieniężny, odprawę pieniężną

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 listopada 2018 r. sygn. akt VI P 268/16

na skutek zażalenia wniesionego przez powoda

na postanowienie zawarte w pkt. 5 wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 listopada 2018 r. sygn. akt VI P 268/16

1. oddala apelację pozwanej,
2. zasądza od pozwanej Wyższej Szkoły (...) w J. na rzecz powoda M. B. kwotę 1.920,00 zł (jeden tysiąc dziewięćset dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą,
3. oddala zażalenie powoda.

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Agnieszka Stachurska

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa M. B. przeciwko Wyższej Szkole (...) w J. o odszkodowanie, wynagrodzenie, ekwiwalent pieniężny, odprawę pieniężną, sygn. akt VI P 268/16, wydał w dniu 30 listopada 2018 r. wyrok na podstawie którego:

1. zasądził od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie

22.350,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 22 lipca 2016 r.
do dnia zapłaty;

2. zasądził od pozwanej na rzecz powoda wynagrodzenie za pracę w kwocie 18.121,41 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2016 r.

do dnia zapłaty, a także wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy w kwocie 6.555,78 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2016 r. do dnia zapłaty;

3. zasądził od pozwanej na rzecz powoda ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 4.611,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2016 r. do dnia zapłaty;

4. zasądził od pozwanej na rzecz powoda odprawę pieniężną w kwocie 14.900,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2016 r.
do dnia zapłaty;

5. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 3.960,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

6. nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę

3.327,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić;

7. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.450,00 zł.

Sąd Rejonowy ustalił następując stan faktyczny:

M. B. był zatrudniony u pozwanej w okresie od 8 lipca 2013 r. do 10 września 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy

o pracę na czas nieokreślony na stanowisku adiunkta. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.450,00 zł. W okresie zatrudnienia do obowiązków powoda należało prowadzenie zajęć z następujących przedmiotów: polityka społeczna

z interwencją kryzysową, system prawa polskiego (na kierunku socjologia) oraz prawo konstytucyjne (na kierunku prawo urzędnicze), a także wykonywanie innych obowiązków pracowników naukowo dydaktycznych określonych w art. 111 ustawy z dnia 27 lipca 2011 r. o szkolnictwie wyższym, tj. obowiązki dydaktyczne, naukowe oraz organizacyjne.

W dniu 21 października 2014 r. pozwana rozwiązała z powodem bez wypowiedzenia umowę o pracę. Od powyższego oświadczenia powód odwołał się do Sądu Pracy, w wyniku czego Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie na mocy wyroku z dnia 23 marca 2016 r. przywrócił M. B. do pracy w Wyższej Szkole (...) (...) w J. na poprzednio zajmowane stanowisko pracy, a także zasądził na jego rzecz kwoty po 7.450,00 zł tytułem wynagrodzenia za trzy miesiące pozostawania bez pracy od dnia 22 października 2014 r.

– pod warunkiem podjęcia przez powoda pracy u pozwanej w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia. Orzeczenie uprawomocniło się w dniu 29 kwietnia 2016 r.

Pismem z dnia 12 kwietnia 2016 r. powód wyraził gotowość przystąpienia do pracy, w związku z czym pismem z dnia 28 kwietnia 2016 r. pracodawca zaprosił powoda na spotkanie, które odbyło się w dniu 10 maja 2016 r. Spotkanie miało dotyczyć ustalenia warunków zatrudnienia, obowiązków dydaktycznych i zakresu czynności powoda po przywróceniu go do pracy.

W dniu 29 kwietnia 2016 r. powód drogą elektroniczną potwierdził swoją gotowość do podjęcia pracy oraz wyraził gotowość stawienia się do pracy przed terminem wyznaczonego spotkania.

Zgodnie z ustaleniami, powód w dniu 10 maja 2016 r. stawił się w wyznaczonym przez pracodawcę terminie, zgłaszając gotowość podjęcia pracy. Spotkanie rozpoczęło się od przedłożenia powodowi do podpisania oświadczenia o zaliczeniu go do minimum kadrowego i pracy na pierwszym etapie. W trakcie spotkania zobowiązano powoda do złożenia sprawozdania z przeprowadzonych badań naukowych i prac rozwojowych afiliowanych przez pozwaną uczelnię. Powód tego samego dnia przesłał do pozwanej uczelni podpisane oświadczenie o zaliczeniu do minimum kadrowego.

Następnie przedstawiciel strony pozwanej dał powodowi do zapoznania się pismo, w którym została złożona powodowi propozycja rozwiązania umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron. Strony nie doszły do porozumienia w tej kwestii, dlatego pracodawca wręczył mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. W treści oświadczenia wskazano, iż pracodawca wypowiada powodowi umowę o pracę zawartą dnia 8 lipca 2013 r. z zachowaniem okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na koniec semestru, tj. na dzień 10 września 2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano redukcję zatrudnienia spowodowaną zmniejszającą się liczbą studentów.

Pracodawca nie tylko nie wskazał na piśmie powodowi kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, ale także nie wyjaśnił tego w trakcie spotkania.

Po zakończeniu rozmów dotyczących rozwiązania stosunku pracy i podpisaniu przez strony protokołu w tym zakresie, pozwana przedłożyła powodowi harmonogram i zakres zadań w okresie wypowiedzenia. Zakres powierzonych zadań był przedmiotem dalszych rozmów, gdyż zdaniem powoda przedstawiony zakres obowiązków pozostawał częściowo w sprzeczności z podpisaną przez niego umową o pracę.

W dniu 11 maja 2016 r. powód udał się na zwolnienie lekarskie.

Łączny czas, w którym powód był gotowy do świadczenia pracy, a nie mógł jej świadczyć z powodu niedopuszczenia do pracy wyniósł 77 dni, liczone od momentu restytucji stosunku pracy do momentu ustania stosunku pracy. Natomiast łączny okres, w którym powód przebywał na zwolnieniach lekarskich wyniósł 59 dni.

W okresie od dnia 1 maja 2016 r. do dnia 10 września 2016 r. powód nabył prawo do 13 dni urlopu, z czego nie wykorzystał ani jednego dnia. W związku z czym, przysługuje mu ekwiwalent pieniężny za 13 dni urlopu w kwocie 4.611,00 zł (354,76 zł x 13 dni).

Z danych zamieszczonych na stronie internetowej pozwanej uczelni wynika, że pozwana zatrudnia powyżej 20 pracowników. W piśmie z dnia 23 maja 2017 r. Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego wskazało, iż na dzień 31 grudnia 2016 r. u pozwanej było zatrudnionych 77 nauczycieli akademickich.

W ostatnich latach sukcesywnie zmniejszeniu ulegała liczba studentów, zwłaszcza na kierunkach studiów, na których powód prowadził zajęcia dydaktyczne:

- na kierunku Administracja w 2013r. było 237 studentów, w 2014/2015r. - 216 studentów, w 2015/2016r. - 152 studentów, zaś w 2016/2017 - 76 studentów.
- na kierunku Bezpieczeństwo Wewnętrzne (I stopnia) w 2014/2015r. - 163 studentów, w 2014/2015r. - 157 studentów, zaś w 2016/2017r. - 129 studentów.

- na kierunku Bezpieczeństwo Wewnętrzne (II stopnia) w 2014/2015r. - 221 studentów, w 2014/2015r. - 153 studentów, zaś w 2016/2017r. - 125 studentów.

Pomimo zmniejszającej się liczby studentów na kierunkach, na których zajęcia prowadził powód, na uczelni wystąpił wzrost liczby studentów

w ogólnym rozrachunku. W roku akademickim 2011/2012 ogólna liczba studentów wynosiła 1381, zaś w roku akademickim 2015/2016 aż 2192 osoby.

Z uwagi na stale zmniejszającą się liczbę studentów, a tym samym mniejszą liczbę godzin dydaktycznych do przydzielenia, pozwana była zmuszona wypowiedzieć umowy o pracę także z innymi pracownikami, również zatrudnionymi na stanowisku pracownika naukowo-dydaktycznego w stopniu adiunkta. Z powyższego powodu pozwana w dniu 29 lutego 2016 r. rozwiązała stosunek pracy z E. S., natomiast w dniu 2 października 2015 r.

z M. S. (1).

Zgodnie z zarządzeniem nr (...) Rektora Wyższej Szkoły (...) (...) w J. z dnia 18 maja 2015 r. semestr letni trwał od 26 lutego 2016 r. do 10 września 2016 r.

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań w charakterze strony pozwanej M. S. (2), świadków M. P. (1), G. L., a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, w tym stenogramu

ze spotkania z dnia 10 maja 2016 r. oraz płyty CD, zawierającej nagranie rozmowy z dnia 10 maja 2016 r., dokumentów znajdujących się w aktach

VI P 614/14, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Sąd Rejonowy dokonał przy tym oceny materiału dowodowego wskazując jakie dowody uznał za wiarygodne, a jakim nie dał wiary.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył,

że przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy była kwestia zasadności zgłoszonych przez powoda roszczeń o odszkodowanie z tytułu za niezgodnego

z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, zapłatę wynagrodzenia, ekwiwalentu pieniężnego, a także zasądzenie odprawy pieniężnej.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z treścią wyroku z dnia 23 marca

2016 r. M. B. został przywrócony do pracy w Wyższej Szkole (...) (...) w J. na poprzednio zajmowane stanowisko pracy, a także zostały zasądzone na jego rzecz kwoty

po 7.450,00 zł tytułem wynagrodzenia za trzy miesiące pozostawania bez pracy od dnia 22 października 2014 r. – pod warunkiem podjęcia przez powoda pracy

u pozwanej w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia. Orzeczenie uprawomocniło się w dniu 29 kwietnia 2016 r. Pismem

z dnia 12 kwietnia 2016 r. powód wyraził gotowość przystąpienia do pracy.

W związku z czym pismem z dnia 28 kwietnia 2016 r. pracodawca zaprosił powoda na spotkanie, które odbyło się w dniu 10 maja 2016 r. Spotkanie miało dotyczyć ustalenia warunków zatrudnienia, obowiązków dydaktycznych i zakresu czynności powoda po przywróceniu go do pracy.

Sąd Rejonowy zważył, że w toku postępowania strony wskazywały

na pewne rozbieżności odnośnie przebiegu spotkania, przy czym przedstawione przez stronę pozwaną dowody w postaci nagrania spotkania oraz stenogramu przeprowadzonych rozmów umożliwiły rzetelne ustalenie przebiegu rozmów

i sekwencji zdarzeń. Na tej podstawie Sąd Rejonowy ustalił, iż powód w dniu

10 maja 2016 r. stawił się w wyznaczonym przez pracodawcę terminie, zgłaszając gotowość podjęcia pracy. Spotkanie rozpoczęło się od przedłożenia powodowi do podpisania oświadczenia o zaliczeniu go do minimum kadrowego i

pracy na pierwszym etapie. Następnie zobowiązano powoda do złożenia sprawozdania z przeprowadzonych badań naukowych i prac rozwojowych afiliowanych przez pozwaną uczelnię. Powód tego samego dnia przesłał do pozwanej uczelni podpisane oświadczenie o zaliczeniu do minimum kadrowego. Następnie przedstawiciel strony pozwanej dał powodowi do zapoznania się pismo, w którym została złożona powodowi propozycja rozwiązania umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron. Strony nie doszły jednak do porozumienia w tej kwestii, dlatego pracodawca wręczył mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, za skutkiem na koniec semestru. Dopiero po zakończeniu rozmów dotyczących rozwiązania stosunku pracy i podpisaniu przez strony protokołu w tym zakresie, pozwana przedłożyła powodowi harmonogram i zakres zadań w okresie wypowiedzenia. Zakres powierzonych zadań był przedmiotem dalszych rozmów, gdyż zdaniem powoda przedstawiony zakres obowiązków pozostawał częściowo w sprzeczności z podpisaną przez niego umową o pracę.

Wobec powyższego w ocenie Sądu Rejonowego nie można uznać, aby nie doszło do restytucji czasu pracy. Po wydaniu orzeczenia z dnia 23 marca 2016 r., przywracającego powoda do pracy w sprawie o sygn. VI P 614/14, stosownie do treści art. 48 § 1 k.p. zgłosił on gotowość do podjęcia pracy. Uczynił to pismem z dnia 12 kwietnia 2016 r., zaś strona pozwana za pośrednictwem pisma z dnia 28 kwietnia 2016 r. poinformowała go o terminie spotkania, celem omówienia warunków zatrudnienia. W dniu 29 kwietnia 2016 r. powód drogą elektroniczną potwierdził swoją gotowość do podjęcia pracy oraz wyraził gotowość stawienia się do pracy przed terminem wyznaczonego spotkania. Powód wyraził zatem w ustawowym terminie gotowość do podjęcia pracy, a nadto faktycznie stanął w pracy w wyznaczonym przez pracodawcę dniu. Skoro bowiem pracodawca wyznaczył powodowi termin spotkania na dzień 10 maja 2016 r., a przedmiotem rozmowy miał być zakres obowiązków powoda, to nie można było oczekiwać od pracownika, aby przychodził do pracy wcześniej. W ocenie Sądu Rejonowego także przebieg powyższego spotkania wskazuje na to, że doszło do restytucji stosunku pracy. Najpierw bowiem pracodawca przedłożył powodowi oświadczenie o zaliczeniu do minimum kadrowego, a następnie do złożenia sprawozdania z przeprowadzonych badań naukowych i prac rozwojowych. Powyższe dokumenty są przedkładane pracownikom, a więc jest oczywiste, że już w tym momencie pozwany traktował powoda jak pracownika przywróconego do pracy. Nadto, gdyby pracodawca nie traktował powoda i nie uznawał faktu, że doszło do nawiązania stosunku pracy, to nie proponowałby powodowi rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, ani nie wręczyłby mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Przechodząc do zasadności złożonego powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę Sąd Rejonowy zważył, że pracodawca, który dokonuje zwolnień pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony z przyczyn organizacyjnych (niedotyczących pracownika) musi prawidłowo wskazać przyczynę takiego wypowiedzenia. Powinna być ona bowiem nie tylko prawdziwa, ale także konkretna (prawidłowo sformułowana), tylko bowiem taka spełniać będzie wymagania wynikające z art. 30 § 4 k.p.

Powołując się na orzecznictwo Sąd Rejonowy wyjaśnił, że naruszeniem tego przepisu, a zatem uznaniem, że wypowiedzenie jest niezgodne z prawem w rozumieniu art. 45 k.p., będzie zatem sytuacja, w której gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli z okoliczności danej sprawy wynika, że o przyczynach wypowiedzenia pracownik dowiedział się od pracodawcy w inny sposób. Wówczas stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy.

Jeżeli bowiem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności, gdy nie mogło budzić wątpliwości u pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem lub zachowaniami, które następują w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p.

Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników

do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika

do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany

i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę określona jako „zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne” jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa, bo takie ułomne sformułowanie wymusza na skarżącym pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych

na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Jednocześnie Sąd Pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę,

wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia.

Z powyższego wynika, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika

do zwolnienia z pracy. Kryteria doboru pracownika do zwolnienia stanowią bowiem konieczny element przyczyny wypowiedzenia, który powinien znaleźć się już w samym pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Późniejsze (już w toku postępowania przed sądem pracy) powołanie tych kryteriów nie może zostać uznane za dopuszczalne uzupełnienie opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia (szczególnie jeśli pracownik powołał się na wcześniejszy brak wiedzy co do tych kryteriów), ale jako wskazywanie dodatkowej przyczyny lub podanie przyczyny zbyt ogólnej, co samo w sobie skutkuje uznaniem wypowiedzenia za wadliwe (niezgodne z prawem w rozumieniu art. 45 § 1 k.p).

Zdaniem Sądu Rejonowego w okolicznościach niniejszej sprawy pozwana uczelnia nie wywiązała się z tego obowiązku, albowiem w oświadczeniu

o wypowiedzeniu umowy o pracę, jako przyczynę wskazała jedynie redukcję zatrudnienia spowodowaną zmniejszającą się liczbą studentów. Pozwana w toku postępowania nie wskazywała na zastosowane kryterium doboru pracownika do zwolnienia. Podnosiła jedynie, że poza powodem rozwiązano umowy o pracę z jeszcze dwoma pracownikami, zatrudnionymi na tym samym stanowisku

co powód. Przesłuchana w charakterze strony pozwanej M. S. (2), pełniąca w pozwanej funkcję Prorektora wręcz zeznała, że pozwana nie podała powodowi kryteriów doboru do zwolnienia, ponieważ powód o to nie pytał.

Co potwierdza, że pozwany nie poinformował powoda o zastosowanym w stosunku do niego kryterium doboru do zwolnienia. Nie ulega przy tym wątpliwości, iż w przedmiotowej sprawie pracodawca nie tylko nie wskazał żadnych kryteriów doboru pracownika i nie nawiązał do nich w wypowiedzeniu, ale w ogóle ich nie zastosował. Wobec powyższego Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że pracodawca naruszył zasady rozwiązywania z pracownikiem umowy o pracę, ponieważ nie wskazał kryteriów decydujących o doborze pracowników do zwolnienia, czym naruszył art. 30 § 4 k.p. Tym samym pracodawca w sposób arbitralny wypowiedział powodowi umowę o pracę, przez co naruszył przepisy prawa i w konsekwencji roszczenie o zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania okazało się zasadne.

Wobec czego zasadnym jest uwzględnienie roszczenia powoda i w oparciu o treść art. 47¹ k.p. zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w kwocie 22.350,00 zł w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 22 lipca 2016 r., tj. od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty.

W dalszej kolejności rozpoznaniu przez Sąd podlegało roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za pracę za okres wypowiedzenia. Powód domagał się zasądzenia na jego rzecz kwoty 18.121,41 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 1 maja do 10 maja 2016 r., od 26 maja

do 29 maja 2016 r., 19 czerwca 2016 r. oraz od 14 lipca do 10 września 2016 r., a także kwotę 6.555,78 zł tytułem wynagrodzenia za czas choroby, tj. za okres od 11 maja do 25 maja 2016 r. oraz od 30 maja do 17 czerwca 2016 r.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, łączny okres czasu, w którym powód był gotowy do świadczenia pracy, a nie mógł jej świadczyć z powodu niedopuszczenia go do pracy, wyniósł 77 dni, liczone od momentu restytucji stosunku pracy do momentu ustania stosunku pracy. Natomiast łączny okres czasu, w którym powód przebywał na zwolnieniach lekarskich wyniósł 59 dni. Jednakże domagał się zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wyłącznie za 33 dni, wynikający z przepisu art. 92 § 1 pkt 1 k.p. W toku postępowania strona pozwana nie kwestionowała wysokości dochodzonego przez powoda roszczenia o wynagrodzenie, koncentrując się wyłącznie na przedstawianiu argumentacji co do braku restytucji stosunku pracy. Podnosiła jedynie, że okres wypowiedzenia upłynął z dnia 10 września 2016r., powołując się w tym zakresie na treść Zarządzenia nr (...) Rektora Wyższej Szkoły (...) (...) w J. z dnia 18 maja 2015 r., zgodnie z którym semestr letni trwał od 26 lutego

2016 r. do 10 września 2016 r. Powyższa kwestia ostatecznie nie była kwestionowana przez stronę powodową, która w piśmie procesowym z dnia

26 kwietnia 2018r. wskazała, że domaga się zasądzenia wynagrodzenia za czas od restytucji stosunku pracy do dnia 10 września 2016 r., a zatem zgodnie

z ww. zarządzeniem. Zdaniem Sądu Rejonowego brak było jakichkolwiek przeciwwskazań do zasądzenia żądanych kwot z tytułu wynagrodzenia.

Skoro bowiem stosunek pracy został ponownie nawiązany z uwagi na przywrócenie powoda do pracy, to przysługiwało mu wynagrodzenie za okres wypowiedzenia.

Wobec czego Sąd Rejonowy zasądził rzecz powoda kwotę 18.121,41 zł tytułem wynagrodzenia za pracę oraz kwotę 6.555,78 zł tytułem wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności roszczenia, tj. od dnia 11 września 2016r., czyli dnia następnego po dniu ustania stosunku pracy do dnia zapłaty.

W zakresie roszczenia o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy Sąd Rejonowy zważył, że powód domagał się zasądzenia na jego rzecz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w wysokości 4.611,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2016 r. do dnia zapłaty. Roszczenie powoda znajduje oparcie w przepisach art. 171 § 1 k.p. oraz art. 133 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. o szkolnictwie wyższym. Zgodnie z poglądami doktryny należy przyjąć, iż za każdy miesiąc pracy nauczycielowi akademickiemu przysługują 3 dni urlopu wypoczynkowego. Zaś z chwilą rozwiązania stosunku pracy nauczyciel akademicki nabywa prawo do ekwiwalentu pieniężnego za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Do obliczenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop stosuje się przepisy rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 2 listopada 2006r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz ekwiwalentu pieniężnego za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego nauczycieli akademickich.

Miesięczne wynagrodzenie powoda, zgodnie z przedstawionym przez pracodawcę zaświadczeniem o wynagrodzeniu, wynosiło 7.450,00 zł brutto. Przepis § 5 ust. 1 powyższego rozporządzenia stanowi, iż wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego w części ustalonej na podstawie składników wynagrodzenia określonych w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składników wynagrodzenia określonych procentowo od tych stawek, oblicza się dzieląc sumę tych składników przysługujących w miesiącu wykorzystywania urlopu przez 21. Tak obliczone wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego należy pomnożyć przez liczbę dni tego urlopu.

Dzieląc sumę miesięcznego wynagrodzenia powoda, tj. kwotę 7.450,00 zł przez współczynnik 21 otrzymuje się kwotę 354,76 zł, stanowiącą ekwiwalent

za jeden dzień niewykorzystanego urlopu. W okresie od dnia 1 maja 2016 r.

do dnia 10 września 2016 r. powód nabył prawo do 13 dni urlopu, z czego nie wykorzystał ani jednego dnia. W związku z czym, przysługuje mu ekwiwalent pieniężny za 13 dni urlopu w kwocie 4.611,00 zł (354,76 zł x 13 dni). Jednocześnie Sąd Rejonowy podkreślił, że strona pozwana nie kwestionowała ani ilości przysługującego powodowi urlopu, ani wysokości dochodzonego roszczenia. Nie ulega przy tym wątpliwości, iż roszczenie o wypłatę ekwiwalentu staje się wymagalne z chwilą ustania stosunku pracy. Skoro zatem stosunek pracy ustał z dniem 10 września 2016 r., to od tego momentu powód jest uprawniony do domagania się ustawowych odsetek.

Mając powyższe na uwadze, Sąd zasądził na rzecz powoda ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 4.611,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2016r. do dnia zapłaty.

Przechodząc do roszczenia o zasądzenie na rzecz powoda kwoty

14.900,00 zł tytułem odprawy pieniężnej w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę na podstawie art. 10 w zw. z art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Sąd Rejonowy wskazał, że także to roszczenie okazało się zasadne. W przedmiotowej sprawie znajdują zastosowanie przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zgodnie z treścią art. 10 ust. 1 powyższej ustawy przepisy art. 5 ust 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienie w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmuje mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. W orzecznictwie sądowym wskazuje się, że przyczyny niedotyczące pracownika to wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, czyli takie przyczyny, które leżą po stronie pracodawcy i inne obiektywne przyczyny, które nie leżą ani po stronie pracodawcy, ani po stronie pracownika.

W przedmiotowej sprawie nie budzi wątpliwości fakt, że wyłącznym powodem wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie była wyłączna przyczyna leżąca po stronie pracownika. Pozwana w wypowiedzeniu umowy wskazała bowiem jako wyłączny powód redukcję zatrudnienia, spowodowaną zmniejszającą się liczbą studentów. Niewątpliwie jest to przyczyna leżąca po stronie pracodawcy i w żaden sposób nie jest związana z pracownikiem, ani sposobem wykonywania przez niego pracy. Warunkiem zastosowania przywołanych powyżej przepisów ustawy oraz uzyskania przez pracownika prawa do odprawy jest zatrudnianie przez pracodawcę co najmniej 20 osób. Warunek ten jest w przedmiotowej sprawie spełniony. Pozwana zatrudnia bowiem powyżej 20 pracowników, co wynika z danych zamieszczonych na stronie internetowej pozwanej uczelni. Nadto strona powodowa wystąpiła do Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego udzielenie informacji w zakresie ilości zatrudnionych nauczycieli akademickich. W piśmie z dnia 23 maja 2017 r. Ministerstwo wskazało, że na dzień 31 grudnia 2016 r. u pozwanego było zatrudnionych 77 nauczycieli akademickich. Tym samym przesłanka ustawowa jest spełniona i przepisy ustawy mają zastosowanie.

Zgodnie z przepisami ustawy odprawa pieniężna jest świadczeniem pieniężnym, które jest wypłacane jednorazowo, stanowiącym rekompensatę za niezawinioną utratę miejsca pracy. Odprawa przysługuje pracownikowi niezależnie od tego, czy została rozwiązana z nim umowa o pracę na czas określony czy na czas nieokreślony. Nie ma także znaczenia

tryb, według którego nastąpił zwolnienie, tzn. tryb zwolnień grupowych czy indywidualnych. Zaś wysokość odprawy jest wyraźnie określona w ustawie i jest uzależniona od stażu pracy pracownika. Jej wymiar uzależniono od stażu pracy pracownika, zgodnie z regułą: czym dłuższy staż pracy, tym wyższa odprawa.

W konsekwencji zatrudnienie krótsze niż 2 lata uzasadnia wypłatę odprawy w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia, staż od 2 do 8 lat – 2 miesięcznego, natomiast staż ponad 8 lat – 3 miesięcznego. Powód był zatrudniony u pozwanego od dnia 8 lipca 2013 r. do 10 września 2016 r., czyli powyżej 2 lat, a mniej niż 8 lat. Jego staż pracy uzasadnia wypłatę odprawy w wysokości 2 miesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie 14.900,00 zł (7.450,00 zł x 2) oraz odsetek od dnia wymagalności roszczenia, tj. od dnia 11 września 2016 r., czyli dnia następnego po dniu ustania stosunku pracy.

Z uwagi na powyższe Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 14.900,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2016r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej.

W przedmiocie kosztów Sąd orzekł, mając na uwadze treść art. 98 k.p.c., a także § 9 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r., poz. 1804), w brzmieniu obowiązującym w chwili wniesienia powództwa. Mając powyższe na uwadze, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3.960,00 zł (360,00 zł - roszczenie o odszkodowania; 3.600,00 zł – pozostałe roszczenia majątkowe) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Natomiast na podstawie art. 113 ustawy, Sąd nakazał pobrać od pozwanej Wyższej Szkoły (...) (...) w J. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 3.327,00 zł (66.538,19 zł x 5%) tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Apelację od powyższego wyroku złożyła w dniu 19 lutym 2019 r. strona pozwana, zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości. Pełnomocnik pozwanej zarzucił skarżonemu w wyroku:

1. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez:

- brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy, w szczególności stenogramu ze spotkania z dnia 10 maja 2016 r., nagrania audio w postaci utrwalonego przebiegu spotkania, dokumentów znajdujących się w aktach sprawy o sygn. akt VI P 614/14 oraz dowodu z zeznań świadków M. P. (2) i G. L., co doprowadziło do błędu w ustaleniu stanu faktycznego poprzez nieprawidłowe przyjęcie, że pomiędzy powodem oraz pozwaną doszło do restytucji stosunku pracy, a co za tym idzie do wypowiedzenia umowy o pracę,
- nieprawidłową odmowę przypisania wiarygodności zeznaniom M. S. (2) w charakterze strony pozwanej, podczas gdy korespondują one w sposób spójny i logiczny z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie,
- nieprawidłowe przypisanie wiarygodności zeznaniom powoda, podczas gdy jest on sprzeczny z pozostałym, zgromadzonym w aktach sprawy materiałem dowodowym,
- nieprawidłowe przypisanie wiarygodności dowodowi z pisma powoda z dnia 12 kwietnia 2016 r. i nieprawidłowe ustalenie, że powód wyrażał wolę podjęcia pracy u pozwanej,

podczas gdy z materiału dowodowego wynika, że powód odmówił przyjęcia pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku stawiając się na spotkanie w dniu 10 maja 2016 r. jedynie z pozorną wolą podjęcia pracy, co było niezbędne do uzyskania odszkodowania, zgodnie z treścią wyroku z dnia 23 marca 2016 r.,

2. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyznaniu, że powód rozpoczął wykonywanie pracy na skutek rozstrzygnięcia sądu z dnia 23 marca 2016 r., podczas gdy z całokształtu materiału dowodowego wynika, że powód nie podjął pracy u pozwanej, ponieważ nie doszło do restytucji stosunku pracy,

3. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na błędnym przyznaniu, że powód w dniu 10 maja 2016 r. stawiał się na spotkaniu z pozwaną z wolą podjęcia pracy, podczas gdy z całokształtu materiału dowodowego wynika, że powód miał jedynie pozorny zamiar podjęcia pracy, co było niezbędne do uzyskania odszkodowania zgodnie z treścią wyroku z dnia 23 marca 2016 r.

W oparciu o powyższe zarzuty pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego zgodnie z normami przepisanyymi oraz ponowne rozstrzygnięcie o kosztach procesu za I instancję.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik pozwanej wskazała, że rozstrzygnięcie zapadłe przed Sądem Rejonowym jest nieprawidłowe, a roszczenia powoda nie zasługują na uwzględnienie. W ocenie pozwanej nie można zgodzić się ze stwierdzeniem, że podczas spotkania w dniu 10 maja 2016 r. doszło do skutecznej restytucji stosunku pracy między powodem a pozwaną. Pozwana stanęła na stanowisku, zgodnie z którym powód stawiał się u pozwanej z pozorną wolą podjęcia pracy, co było niezbędne do uzyskania odszkodowania zgodnie z treścią wyroku z dnia 23 marca 2016 r. Po poinformowaniu przez pracodawcę o propozycji zakresu obowiązków powód odmówił podjęcia pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku z uwagi na brak woli do wykonywania zaproponowanych przez pozwaną innych czynności niż nauczanie studentów. Pozwana wskazała przy tym, że z uwagi na zmniejszającą się liczbę studentów nie była w stanie zaproponować powodowi prowadzenia zajęć dydaktycznych ze studentami, zatem w celu wykorzystania doświadczenia zawodowego i jego kompetencji zaproponowano mu pracę naukową, co było zgodne z jego profilem wykształcenia, jednakże powód odmówił przyjęcia tych obowiązków, a co za tym idzie, podjęcia pracy u pozwanej. Powyższe okoliczności zdaniem pozwanej prowadzi do wniosku, że zachowanie powoda jedynie pozorowało podjęcie pracy. Powodowi przedstawiono zakres obowiązków stosownie do treści art. 11 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, jednakże w sposób niczym nieuzasadniony powód nie przyjął go. Ponadto w dniu 11 maja 2016 r., a więc dzień po spotkaniu, powód udał się na zwolnienie lekarskie, w sytuacji, gdy dzień wcześniej nie wykazał żadnych objawów choroby. Powód nie uzewnętrznił również w sposób rzeczywisty gotowości podjęcia pracy u pozwanej (k. 227-231 a.s.).

W odpowiedzi na apelację z dnia 14 marca 2019 r. pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego.

Ustosunkowując się do zarzutów apelacji pełnomocnik powoda wskazał, że w jego ocenie Sąd Rejonowy prawidłowo dokonał ustaleń faktycznych w zakresie restytucji stosunku pracy i dokonał właściwej oceny prawnej w przedmiotowej sprawie. Sąd Rejonowy właściwie dokonał oceny materiału dowodowego biorąc pod uwagę przede wszystkim nagranie spotkania z dnia 10 maja 2016 r., zaś zarzuty apelacji stoją w oczywistej sprzeczności zarówno z tym dowodem, jak i jego transkrypcją. Sąd Rejonowy nie pominął dowodu z zeznań świadka, w tym pani M. S. (3), dlatego też nie nastąpiło naruszenie żadnych przepisów postępowania, lecz jedynie nie dał wiary zeznaniom świadka w części, w jakiej nie korespondowały z nagraniem spotkania. Nie znajdują

również oparcia w materiale dowodowym twierdzenia pozwanego co do pozorności podjęcia pracy przez powoda czy też odmowy świadczenia pracy przez niego, a takie twierdzenia pozwany wyprowadza wyłącznie z zeznań świadka M. S. (2), które przy tym nie korespondują z okolicznościami sprawy i są subiektywną opinią świadka (k. 244-246 a.s.).

Zażalenie w przedmiocie kosztów zawarte w pkt 5 wyroku Sądu Rejonowego złożyła w dniu 21 lutego 2019 r. strona powodowa, zaskarżając je w części oddalającej wnioski powoda o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 1.851 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Pełnomocnik powoda zarzucił ww. postanowieniu naruszenie:

1) art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 15 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 2 pkt 5 ww. rozporządzenia poprzez jego wadliwe zastosowanie i zasądzenie na rzecz powoda kwoty 3.600,00 zł, podczas gdy stawka minimalna właściwa dla wartości przedmiotu sporu spraw wynosiła 5.400,00 zł,

2) art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 15 ust. 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 2 pkt 5 ww. rozporządzenia poprzez jego niezastosowanie i nie zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 1.800,00 zł,

3) art. 98 § 1 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i nie zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu w wysokości 51,00 zł tytułem zwrotu opłaty skarbowej od trzech pełnomocnictw.

Z uwagi na powyższe powód wniósł o zmianę zaskarżonego postanowienia poprzez zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 1.851,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz kosztów procesu w postaci opłaty skarbowej od pełnomocnictw oraz zasądzenie kosztów postępowania zażaleniowego.

W uzasadnieniu zażalenia pełnomocnik powoda wskazał, że w niniejszej sprawie stawka minimalna, biorąc pod uwagę wartości przedmiotu w sprawie o zapłatę kwoty 14.900,00 zł tytułem odprawy pieniężnej oraz wynagrodzenia za pracę w kwocie 24.767,19 zł powinna wynosić po 2.700,00 zł, a nie jak orzekł Sąd Rejonowy po 1.800,00 zł. Sąd Rejonowy niezasadnie oddalił zadanie powoda co do kwoty 1.700,00 zł, gdyż w obu sprawach wartość przedmiotu przekraczała 10.000,00 zł i nie przekraczała 50.000,00 zł, a tym samym stawka minimalnego wynagrodzenia na podstawie § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 ww. rozporządzenia wynosiła 75% z 3.600,00 zł, czyli po 2.700,00 zł. Ponadto Sąd Rejonowy nie uwzględnił kosztów procesu powoda w postaci opłaty skarbowej od pełnomocnictw w trzech sprawach i w łącznej wysokości 51,00 zł (zażalenie k. 238-239 a.s.).

Strona pozwana nie zajęła stanowiska wobec zażalenia powoda.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Z uwagi na zaskarżenie wyroku Sądu Rejonowego w drodze apelacji strony pozwanej w zakresie rozstrzygnięcia co do roszczeń powoda, jak i poprzez wniesienia zażalenia przez stronę powodową na rozstrzygnięcie tego Sądu co do kosztów postępowania, Sąd Okręgowy po rozpoznaniu sprawy na rozprawie w dniu 6 czerwca 2019 r. orzekł łącznie co do zasadności obu wywiedzionych przez strony środków zaskarżenia.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy zważył, że apelacja strony pozwanej była niezasadna.

Argumentacja pozwanej skupiła się przede wszystkim zakwestionowaniu dokonanej przez Sąd Rejonowy analizy materiału dowodowego oraz poczynionych na tym tle ustaleń w zakresie oceny okoliczności podjęcia pracy przez powoda. W ocenie pozwanej Sąd Rejonowy nieprawidłowo ocenił zebrane w sprawie dowody, a w konsekwencji nieprawidłowo ustalił, że między stronami doszło do restytucji stosunku pracy, podczas gdy z zebranych

w sprawie dowodów wynika, że powód jedynie pozorował wolę podjęcia pracy w celu uzyskania odszkodowania zgodnie z treścią wyroku przywracającego go do pracy z dnia 23 marca 2016 r. W tym kontekście pozwana oparła zarzuty apelacji przede wszystkim na naruszeniu przepisów prawa procesowego, w tym zwłaszcza art. 233 § 1 k.p.c., a ponadto podniosła okoliczność błędów w ustaleniach faktycznych.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. W myśl tego przepisu sąd dokonując analizy materiału dowodowego powinien prowadzić taki tok rozumowania, na skutek którego dojdzie do sformułowania logicznie poprawnych wniosków składających się w jedną spójną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym. Sądy są obowiązane rozważyć materiał dowodowy w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, a także odnosząc je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98; wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 10 stycznia 2019 r., I ACa 563/18). Obraza przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. może polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, czy zasadami nauki, albo na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże poczynione są w oparciu tylko o część materiału dowodowego, z pominięciem pozostałej części tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 26 kwietnia 2018 r., V AGa 130/18).

Odnosząc się z kolei do podniesionego przez stronę zarzutu błędu w ustaleniach faktycznych Sąd Okręgowy zwraca uwagę, że zgodnie z poglądami orzecznictwa błąd taki następuje, gdy zachodzi dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do której dochodzi sąd na skutek przeinaczenia dowodu oraz wszelkich wypadków wadliwości wynikających z naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Ocena dowodów dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego powinna opierać się na zasadach logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Powinna być także dokonana z punktu widzenia celowości i racjonalności podejmowanych przez uczestników określonych czynności (operacji) gospodarczych, finansowych i prawnych oraz ich życiowego prawdopodobieństwa. Ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego, a granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają trzy czynniki: logiczny, ustawowy oraz ideologiczny. Czynniki logiczny oznacza, że sąd ma obowiązek wyprowadzenia z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych. Rozumowanie sędziego z reguły ma charakter rozumowania dedukcyjnego (rzadziej redukcijnego), powinien on zatem kierować się określonymi schematami, przewidzianymi w logice formalnej dla tego typu rozumowania. W konsekwencji między wnioskami sądu, które wyprowadza on przy ocenie poszczególnych dowodów, nie mogą istnieć sprzeczności, a wszystkie wnioski muszą stanowić logiczną całość (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 sierpnia 1999 r., II UKN 76/99; z dnia 19 czerwca 2001 r., II UKN 423/00; z dnia 14 marca 2018 r., II CSK 241/17; także wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 1 lutego 2013 r. V ACa 721/12).

Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi. Nie jest przy tym wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. To na skarżącym ciąży bowiem

obowiązek wskazania nieprawidłowości, jakie zaszły w procesie myślowym przeprowadzonym przez sąd i które w konsekwencji miały prowadzić do błędnej oceny dowodów lub dokonania na ich podstawie błędnych lub sprzecznych ustaleń. 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 (tak Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach: z dnia 6 listopada

1998 r., II CKN 4/98; z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00;

z dnia 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99; z dnia 10 stycznia 2002 r.,

II CKN 572/99). Podobnie do przyjęcia trafności zarzutu błędu w ustaleniach faktycznych nie wystarcza wskazanie innej, możliwej na gruncie zebranych dowodów wersji faktycznej - konieczne jest wskazanie, które z istotnych dowodów zostały pominięte, bądź które z nich ocenione zostały z naruszeniem przywołanych wyżej zasad. Środek odwoławczy zawierający zarzut błędu

w ustaleniach faktycznych, niespełniający powyższych wymagań, stanowi

w istocie rzeczy jedynie bezpodstawną polemikę ze stanowiskiem sądu, korzystającą z ochrony przewidzianej w art. 233 k.p.c. Z kolei zarzut obrazy tego przepisu wymaga wykazania, na czym polegały błędy w ocenie konkretnych dowodów, z czego miałyby wynikać, że dokonana przez sąd ocena przekracza granice swobodne, a jest oceną dowolną, nieznajującą oparcia

w zasadach prawidłowego rozumowania, wskazaniach wiedzy lub doświadczenia życiowego (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie

z dnia 14 grudnia 2016 r. I ACa 711/16).

Sąd Okręgowy, w zakresie wytyczonym granicami zaskarżenia,

nie dopatrył się nieprawidłowości ani w ustalonym przez Sąd Rejonowy stanie faktycznym, ani w ocenie zgromadzonego materiału dowodowego.

Sąd Rejonowy przeprowadził wszystkie wnioskowane przez strony dowody

z dokumentów i zeznań świadków oraz stron, a także dowód z opinii biegłego sądowego. Sąd Rejonowy w sposób obszerny przedstawił przy tym którym dowodom dał wiarę, a którym zaś odmówił wiarygodności, jak również wyczerpująco omówił przyczyny takiej oceny. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę,

że ocena materiału dowodowego – zarówno w całości, jak i poszczególnych dowodów – cechuje się wysokim poziomem szczegółowości i złożoności,

z uwzględnieniem wzajemnych powiązań między poszczególnymi okolicznościami, jakie z dowodów tych wynikały.

Wyjaśnienia te były logiczne, racjonalne i nie budziły żadnych zastrzeżeń Sądu Okręgowego.

W konsekwencji, tak zebrany i oceniony materiał dowodowy pozwolił

na prawidłowe i szczegółowe ustalenie okoliczności istotnych z punktu widzenia niniejszej sprawy oraz przyczynił się do poprowadzenia przez Sąd Rejonowy rozumowania skutkującego sformulowaniem logicznej konkluzji

w postaci zapadłego w sprawie wyroku. Tak klasyfikowane ustalenia stanu faktycznego Sąd Okręgowy podzielił w całości, aprobując przy tym argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku,

nie zachodzi zatem potrzeba ich szczegółowego powtarzania (zob. orzeczenia Sądu Najwyższego: postanowienie z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, wyrok z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 521/98, wyrok z dnia 15 maja 2007 r.,

V CSK 37/07).

Natomiast zarzuty podniesione przez stronę pozwaną miały co do zasady charakter polemiczny i opierały się na subiektywnej interpretacji zgromadzonego w toku postępowania przez sądem I instancji materiału dowodowego.

Mimo podniesienia zarzutu braku wszechstronnego rozważenia poszczególnych dowodów pełnomocnik pozwanej nie wskazała, w czym wspomniany brak wszechstronności miał się przejawiać, w tym zwłaszcza

w zakresie oceny dowodów z zeznań świadków czy też protokołu spotkania

z dnia 10 maja 2016 r. W istocie podniesione zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. sprowadzały się do całościowego zakwestionowania postępowania dowodowego przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy, jednakże takie sformułowanie zarzutów było zbyt uogólnione, co dodatkowo utrudnia Sądowi Okręgowemu dokonanie merytorycznej oceny zgłaszanych przez pozwaną uchybień.

Jak słusznie zwrócił uwagę pełnomocnik powoda w odpowiedzi na apelację Sąd Rejonowy nie odmówił przypisania wiarygodności zeznaniom M. S. (2) w charakterze strony pozwanej, lecz jedynie nie dał jej wiary w zakresie w jakim wskazywała, że w dniu 10 maja 2016 r. powód stawił się w siedzibie pracodawcy celem porozmawiania o jego powrocie do pracy, jednakże ostatecznie pracy nie podjął. Taką ocenę dowodów z zeznań M. S. (2) Sąd Rejonowy oparł na całokształcie pozostałych okoliczności faktycznych, zgodnie z którymi powód zgłosił gotowość do podjęcia pracy i był chętny do powrotu do pracy, a dopiero po otrzymaniu oświadczenia strony prowadziły rozmowy w zakresie powierzonych obowiązków i doszło w tym zakresie pomiędzy nimi do nieporozumienia. To z kolei znajduje odzwierciedlenie w protokole spotkania z 10 maja 2016 roku. Sąd Okręgowy zważył przy tym, że zeznania M. S. (2) w powyższym zakresie, w konfrontacji z treścią transkrypcji protokołu spotkania z powodem, nie mogły się ostać co do faktycznego przebiegu tego spotkania i w ocenie Sądu stanowiły w istocie jej subiektywną ocenę co do tego, jak spotkanie z powodem miało wyglądać. Nietrafnie przy tym pozwana zarzuciła Sądowi Rejonowemu przypisanie wiarygodności zeznaniom powoda, bowiem powód nie składał zeznań w toku postępowania, a nawet też nie wnosił o przeprowadzenie dowodu z jego zeznań, co w zasadzie czyni powyższy zarzut za bezprzedmiotowy.

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy sformułował prawidłową i spójną konkluzję stwierdzając, że powód skutecznie zgłosił gotowość do pracy, co prowadziło do restytucji stosunku pracy łączącego go z pozwaną. Zasadnie wskazano przy tym, że w trakcie spotkania z powodem w dniu 10 maja 2016 r. pracodawca przedłożył mu oświadczenie o zaliczeniu do minimum kadrowego i zobowiązał do złożenia sprawozdania z przeprowadzonych badań naukowych i prac rozwojowych. W ocenie Sądu Okręgowego trudno również nie zgodzić się ze stwierdzeniem, że gdyby pracodawca nie traktował powoda i nie uznawał faktu, że doszło do nawiązania stosunku pracy, to nie proponowałby powodowi rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, ani nie wręczyłby mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Również sam przebieg spotkania wskazuje, że osoby reprezentujące pracodawcę traktowały powoda jako pracownika przywróconego do pracy.

Z kolei podnoszone w tym zakresie zarzuty pozwanej w istocie sprowadzały się do odgórnego przyjęcia pozorności woli powoda przy zgłaszaniu gotowości do pracy i podporządkowaniu oceny materiału dowodowego temu właśnie twierdzeniu. Założenie pozwana uczyniła tłem całości zarzutów podnoszonych przy zaskarżeniu wyroku Sądu Rejonowego, wskazując, że rzeczywistym celem zgłoszenia przez powoda gotowości do podjęcia pracy była chęć uzyskania odszkodowania zgodnie z wyrokiem z dnia 23 marca 2016 r. przywracającym go do pracy. Taka motywacja nie była w ocenie Sądu przekonująca, zaś twierdzenia pozwanej co do pozornej woli powoda do podjęcia pracy nie wytrzymują konfrontacji z zebrany materiał dowodowy. Z samej istoty uzewnętrznienia wobec pracodawcy gotowości do pracy, jako jednego z warunków istnienia gotowości do pracy, wynika, że jest to znane pracodawcy zachowanie się pracownika, które w danych okolicznościach obiektywnie świadczy o tym, że pracownik jest gotów do niezwłocznego podjęcia pracy, gdy zostanie do jej wykonywania wezwany lub dopuszczony. Uzewnętrznienie gotowości do pracy polega więc w istocie rzeczy na zademonstrowaniu przez pracownika, że jest gotów do pracy. Uzewnętrznienie gotowości do pracy określa się też w orzecznictwie, jako zgłoszenie pracodawcy gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. Może ono nastąpić przez każde zachowanie się pracownika objawiające w dostateczny sposób jego zamiar kontynuacji stosunku pracy (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a więc zarówno pisemnie, ustnie, jak też przez każde inne zachowanie objawiające wobec pracodawcy wolę pracownika w dostateczny sposób. Może to więc nastąpić, między innymi, w bezpośrednich rozmowach z pracodawcą (osobą reprezentującą pracodawcę), przez telefoniczne pytanie pracodawcy o możliwość wykonywania pracy lub zadeklarowanie gotowości i pozostawienie pracodawcy informacji o sposobie komunikowania się, także w drodze korespondencyjnej (listy, e-maile, SMS-y).

Faktyczne podjęcie pracy nie jest zaś wymagane, bo w sensie prawnym równoważy je zwolnienie pracownika z obowiązku jej wykonywania

(zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 10/07;

wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 9 czerwca 2017 r.,

III APA 34/16). W sytuacji niniejszej sprawy pismem z dnia 12 kwietnia 2016 r. powód oświadczył, że jest gotów przystąpić do pracy w Wyższej Szkole (...) niezwłocznie, z chwilą uprawomocnienia się wyroku z dnia 23 marca 2016 r. sygn. akt VI P 614/14. Dopiero po uprawomocnieniu się powyższego orzeczenia, pismem z dnia 28 kwietnia 2016 r. pozwana zaprosiła powoda na rozmowę dotyczącą warunków zatrudnienia obowiązków dydaktycznych zakresu czynności. Na to spotkanie – wyznaczone na dzień 10 maja 2016 r. – powód się stawił, czym też potwierdził wcześniejsze oświadczenie co do gotowości do pracy. Również sam przebieg spotkania, utrwalony w postaci nagrania audio oraz jego transkrypcji daje podstawy do uznania, że powód wyrażał chęć pracy, choć niewątpliwie strony nie mogły porozumieć się co do zakresu obowiązków, jakie miał wykonywać w ramach dalszego zatrudnienia. Niemożność do wypracowania wspólnego stanowiska w tym zakresie nie może jednak przesądzać o tym, że powód nie miał realnej woli podjęcia pracy, gdyż taki zamiar uzewnętrznił w sposób wyraźny, widoczny. Pozwana nie przedstawiła natomiast okoliczności, które mogłyby prowadzić choćby do uprawdopodobnienia, że chęć uzyskania wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy (określane przez pozwaną jako „odszkodowanie”) stanowiło jedyny i zarazem generujący potrzebę podjęcia tych czynności cel ich realizacji. Zarzut ten jest o tyle niezasadny, że podjęcie pracy przez pracownika przywróconego do pracy warunkuje uzyskanie kwot

z powyższego tytułu, a zatem w każdym przypadku można by kwestionować zgłaszanie przez pracownika przywróconego przez sąd gotowości do pracy wskazując na motyw zarobkowy.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał, iż skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było prawidłowe. Apelacja skarżącej nie zawierała argumentów mogących wzruszyć kwestionowane rozstrzygnięcie, Sąd Okręgowy rozpoznając sprawę nie stwierdził, aby doszło do powołanych uchybień. W efekcie powyższego Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, o czym orzekł jak w sentencji wyroku zgodnie z pkt 1.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 sentencji wyroku z uwzględnieniem zasady odpowiedzialności za wynik procesu określonej w art. 98 § 1 k.p.c. i stosownie do wyniku postępowania apelacyjnego zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.920 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość tych kosztów została ustalona w oparciu o § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265), w brzmieniu obowiązującym w chwili wniesienia apelacji i wynosiła 120,00 zł w zakresie roszczenia o odszkodowanie; oraz 1.800,00 zł w zakresie pozostałych roszczeń majątkowych.

Odnosząc się z kolei do zażalenia powoda na rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego co do kosztów postępowania Sąd Okręgowy zważył, że również i ten środek zaskarżenia był niezasadny.

W ocenie Sądu Okręgowego pełnomocnik powoda błędnie zinterpretował dokonane przez Sąd Rejonowy rozliczenie kosztów zastępstwa procesowego. Za bezprzedmiotowy należało uznać zarzut niezasadnego oddalenia roszczenia powoda o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 1.800 zł. Sąd Rejonowy nie wskazał bowiem, aby rozliczając koszty postępowania zasądził na rzecz powoda powyższe kwoty liczone odrębnie od wartości każdego roszczenia. Orzekając o kosztach Sąd Rejonowy powołał się na § 9 ust. 1 i § 9 ust. 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązującym w chwili wniesienia powództwa (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804). Według powyższego stanu prawnego, zgodnie z § 9 ust. 1 ww. rozporządzenia, stawki minimalne wynoszą w sprawach z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy wynoszą 360 zł, natomiast w myśl § 9 ust. 2 ww. rozporządzenia w sprawach o wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4 stawki wynoszą 75% stawki obliczonej na podstawie § 2 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy.

Z kolei zgodnie z § 2 pkt 5 ww. rozporządzenia stawka minimalna przy wartości przedmiotu sporu powyżej 10.000 zł do 50.000 zł wynosiła 4.800 złotych.

Należy przy tym podkreślić, że powód dochodził w niniejszym postępowaniu kilku roszczeń, tj. o wynagrodzenie, o wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, o odprawę oraz o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Zgodnie z art. 19 § 1 k.p.c. w sprawach o roszczenia pieniężne, zgłoszone choćby w zamian innego przedmiotu, podana kwota pieniężna stanowi wartość przedmiotu sporu, przy czym w myśl art. 21 k.p.c., jeżeli powód dochodzi pozwem kilku roszczeń, zlicza się ich wartość. Nie znajduje przy tym zastosowania art. 23¹ Kodeks postępowania cywilnego przewiduje odmienne zasady ustalania wartości przedmiotu sporu w sprawach o roszczenia pracowników, jednakże dotyczące dotyczące nawiązania, istnienia lub rozwiązania stosunku pracy. W sprawie niniejszej powód dochodził natomiast roszczeń majątkowych. W przypadku występującej kumulacji roszczeń, orzekając o kosztach procesu obejmujących koszty zastępstwa procesowego należy uwzględnić, że w przypadku kumulacji wyłącznie roszczeń majątkowych, gdy dochodzi – na podstawie art. 21 k.p.c., – do zsumowania wartości wszystkich roszczeń i obliczenia wartości przedmiotu sporu, ta stanowi samoistną podstawę wyliczenia wysokości stawki wynagrodzenia. Inaczej jest w przypadku skumulowania kilku roszczeń w odniesieniu do których rozporządzenie posługuje się odmiennymi kryteriami tj. wartości przedmiotu sprawy i rodzaju sprawy (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 23 kwietnia 2012 r., V ACa 126/12). Dochodzone przez powoda roszczenia majątkowe, na tle § 9 ust. 2 ww. rozporządzenia, podlegają kwalifikacji jako „wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4”,

co oznacza, że stawki wynagrodzenia powinny być liczone według wartości przedmiotu sporu określonego jako skumulowana wartość wszystkich roszczeń. Łączna wartość wymienionych wyżej roszczeń majątkowych dochodzonych przez powoda w niniejszym postępowaniu i zasądzonych na jego rzecz wynosiła 44.188,19 zł. W tym stanie rzeczy do ustalenia kosztów zastępstwa procesowego powoda zastosowanie znajdowała stawka określona w § 2 pkt 5 rozporządzenia, która wg. stanu na dzień wniesienia powództwa wynosiła

4.800 zł, a tym samym, uwzględniając § 9 ust. 2 ww. rozporządzenia, koszty zastępstwa procesowego wynosiły 3.600,00 zł (4.800 zł x 75%). Takie też koszty – powiększone o kwotę 360,00 zł zgodnie z aktualną w tym czasie stawką wynikającą z § 9 ust. 1 rozporządzenia – zostały na rzecz powoda przyznane zgodnie z pkt 5 sentencji wyroku, co znajduje odzwierciedlenie w uzasadnieniu skarżonego rozstrzygnięcia. O ile faktem jest, że Sąd Rejonowy nie przedstawił szczegółowej argumentacji co do sposobu rozliczenia kosztów, o tyle same koszty zostały ustalone i rozliczone w sposób prawidłowy.

Brak przy tym podstaw do uwzględnienia w kosztach procesu powoda opłaty skarbowej od pełnomocnictw procesowych, bowiem nie była ona niezbędna do celowej obrony (art. 98 § 1 k.p.c.). Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. f ustawy z 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1000) nie podlega opłacie skarbowej złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa w sprawach zatrudnienia i wynagrodzeń za pracę.

W konsekwencji przyjąć należy, że koszty uiszczonej opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, które z mocy ustawy nie podlega tej opłacie, nie stanowią kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia praw lub celowej obrony i nie ma podstaw do zasądzenia równowartości tej opłaty od strony przegrywającej proces (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2011 r., II UZ 15/11).

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy orzekł jak w pkt 3 sentencji wyroku oddalając zażalenie na podstawie art. 385 k.p.c. w zw. z art. 397 § 2 k.p.c.

SSO Renata Gąsior (spr.) SSO Marcin Graczyk SSO Agnieszka Stachurska

ZARZĄDZENIE

(...)