

Sygn. akt **VII Pa 119/17**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

P., dnia 20 listopada 2017 r.

Sąd Okręgowy w Poznaniu VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Sylwia Dembska

Sędziowie: SSO Mirosław Major (spr)

SSR del. do SO Mikołaj Korbas

Protokolant St. Sekr. Sąd. Monika Kędziora

po rozpoznaniu w dniu 20 listopada 2017 roku w Poznaniu

sprawy z powództwa M. M. (1)

przeciwko (...) Wyższej Szkole Społeczno - (...) w Ś.

o przywrócenie do pracy i zapłatę

na skutek apelacji wniesionej przez powoda i pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego w Środzie Wielkopolskiej

z dnia 27 lutego 2017 roku sygn. akt IV P 136/15

1. oddala apelację powoda,
2. oddala apelację pozwanego,
3. nieuiszczonymi kosztami sądowymi w zakresie opłaty od apelacji powoda obciąża Skarb Państwa.

SSR del. do SO Mikołaj Korbas SSO Sylwia Dembska SSO Mirosław Major

UZASADNIENIE

W pozwie z 4 czerwca 2015 r. M. M. (1), działając przez radcę prawnego, wniósł odwołanie od decyzji pracodawcy, Wyższej Szkoły Społeczno- (...) w Ś. o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem, zażądał przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy do dnia wyroku.

W uzasadnieniu wskazano, że w dniu 28 maja 2015 r. powód otrzymał propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, powód nie podpisał dokumentu w miejscu doręczenia, tylko zabrał pismo do domu celem zastanowienia się nad złożoną propozycją. W dniu 1 czerwca 2015 r. został wezwany na spotkanie z prof. I. K., który ponownie zaproponował powodowi rozwiązanie umowy za porozumieniem, po czym, gdy powód odmówił podpisania dokumentu, doręczył powodowi dokument „rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem” datowany na dzień 28 maja 2015 r. Powód odmówił podpisania dokumentu z nieprawdziwą datą. Potwierdził odbiór na dzień 1 czerwca 2015 r. i poprawił datę na dokumencie na datę rzeczywistą oraz wpisał datę 31 lipca 2015 r. jako upływ terminu wypowiedzenia. Nadto powód opatrzył wypowiedzenie notatką opisując przyczyny wprowadzonych sprostowań.

Rozmowa z prof. K. przebiegała – w ocenie powoda – w nieprzyjemnej atmosferze, bowiem profesor próbował powodowi wmówić, że dyrektor J. wręczyła jemu wypowiedzenie w dniu 28 maja 2015 r., a gdy powód zaprzeczył, to usłyszał, że jest chamski i bezczelny. Powód zaprzeczył, aby w dniu 28 maja 2015 r. otrzymał od dyrektora J. dokument wypowiedzenia umowy i aby świadkami tego spotkania były G. i K.. Powód zakwestionował także wskazaną mu przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy określając że jest niekonkretna i nieprawdziwa, a z treści wypowiedzenia nie wynika na jakiej podstawie i dlaczego pracodawca uznaje, że brak jest odpowiedniej ilości godzin dydaktycznych. W ocenie powoda, zwiększenie liczby oddziałów [z 10 na ok. 15] powoduje zwiększenie ilości godzin dydaktycznych z 32 do około 44 godzin. Nadto dotychczas powód wypracowywał większą niż wyznaczona ilość godzin dydaktycznych prowadząc dodatkowo zajęcia z tenisa ziemnego.

W odpowiedzi na pozew z 28 września 2015 r. pozwana Wyższa Szkoła Społeczno- (...) w Ś., działając przez radcę prawnego, wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazano, że w dniu 28 maja 2015 r. powód otrzymał propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron oraz - w przypadku odmowy przyjęcia tej propozycji - rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem, z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia. Powód po zapoznaniu się z treścią pism odmówił podpisania zarówno porozumienia jak i wypowiedzenia. Pozwany wyjaśnił, że decyzja o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę zapadła w związku z brakiem odpowiedniej ilości zajęć dydaktycznych. Związane to było z powrotem do pracy osoby, która przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia. W ocenie pozwanej, wniesione przez powoda odwołanie skierowane zostało do sądu z naruszeniem terminu umożliwiającego jego wniesienie - skoro powód otrzymał wypowiedzenie w dniu 28 maja 2015 r., to ostatnim dniem do wniesienia powództwa był 4 czerwca 2015 r., a odwołanie złożone zostało w dniu 8 czerwca 2015 r. Nadto określono, że w treści oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem wskazano konkretną i prawdziwą przyczynę zwolnienia powoda. Pracodawca nie jest bowiem zobowiązany do wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Podana powodowi przyczyna zwolnienia była konkretna i wystarczająca, aby powód mógł dokonać we własnym zakresie oceny czy przyczyna ta rzeczywiście zaistniała. Dodatkowo wskazano, że prowadzenie przez powoda zajęć z tenisa ziemnego nie miało żadnego wpływu na ilość godzin dydaktycznych, bowiem powód realizował te zajęcia jako umowa zlecenia. Nadto (...) zwróciła się z prośbą, aby od nowego roku szkolnego (...) zajęcia z wychowania fizycznego z dziewczynkami prowadziła nauczycielka, a nie nauczyciel.

Wyrokiem z 27 lutego 2017 r. wydanym w sprawie o sygn. akt IV P 136/15 Sąd Rejonowy w Środzie Wielkopolskiej przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach (pkt 1), zasądził od pozwanej na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy kwotę 6 986,32 zł brutto, pod warunkiem podjęcia przez powoda pracy (pkt 2), w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt 3), koszty postępowania rozdzielił między stronami stosunkowo i na tej podstawie nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1 850 zł tytułem części opłaty sądowej (pkt 4a), nakazał ściągnąć od powoda na rzecz Skarbu Państwa 2 970 zł tytułem części opłaty sądowej (pkt 4b), zasądził od powoda na rzecz pozwanej 641,42 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 4c).

Sąd Rejonowy ustalił, co następuje:

(...) Wyższa Szkoła Społeczno – (...) w Ś. funkcjonuje w rejestrze jako uczelnia niepubliczna zawodowa prowadzona przez Fundację (...) w Ś., działa na podstawie ustawy z 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, realizuje swoje zadania m.in. poprzez organizowanie prowadzenia szkoły podstawowej oraz ponadpodstawowych. Uczelnia zatrudnia nauczycieli akademickich oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Stanowisko rektora zajmuje doc. dr P. F., zaś prorektora – prof. dr hab. I. K.. Rektor upoważnił prorektora do reprezentowania we wszystkich sprawach dotyczących pozwanej.

M. M. (1) podjął pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 września 2014 r. Został zatrudniony w Wyższej Szkole Społeczno- (...) w Ś. W., w pełnym wymiarze etatu, na stanowisku asystenta. Zgodnie z zapisami

umowy został zobowiązany do wykonywania, ustalonego przez rektora w granicach określonych przepisami prawa, wymiaru godzin dydaktycznych – do 22 godzin tygodniowo – przydzielonych do realizacji przez dziekana. Jako wynagrodzenie miesięczne powoda wskazano 2 500 zł netto, na które składała się pensja minimalna i stała kwota stypendium.

Powód 21 kwietnia 2015 r. otrzymał upomnienie za niewłaściwe wykonywanie obowiązków opieki i prowadzenia lekcji w-f 20 kwietnia 2015 r. Dyrektor K. J. 28 maja 2015 r. wręczyła powodowi pisemną propozycję rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. W piśmie wskazano, że przyczyną rozwiązania jest brak odpowiedniej ilości godzin dydaktycznych. Powód odmówił podpisania dokumentu wskazując, że zastanowi się nad złożoną propozycją. Powód 1 czerwca 2015 r. został wezwany na spotkanie z prorektorem. Ponownie została przedstawiona powodowi propozycja rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Odmowa przyjęcia tej oferty spowodowała doręczenie powodowi decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia.

W decyzji z 27 maja 2015 r. tytułowanej „rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem” pracodawca wskazał, że łącząca strony umowa o pracę ulega rozwiązaniu z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2015 r.

Podczas spotkania z prorektorem powód przekreślił daty decyzji i terminu ustania zatrudnienia wpisując odpowiednio datę 1 czerwca 2015 r. i 31 lipca 2015 r. Odbiór dokumentu potwierdził datą 1 czerwca 2015 r. Nadto sporządził adnotację o treści „1.06.2015 otrzymałem w/w dokument ale nie zgadzam się z przyczyną zwolnienia oraz próbą przymuszenia mnie do podpisania w/w dokumentu z datą wsteczną dlatego też poprawiłem ręcznie daty [treść może się różnić ponieważ tamten dokument został mi zabrany dlatego napisałem wątek mojej wypowiedzi”.

W piśmie z 2 czerwca 2015 r. adresowanym do powoda, prorektor wskazał, że 28 maja 2015 r. dyrektor K. J., w obecności K. G. wręczyła powodowi rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Dalej podano: „Po przeczytaniu tego pisma odmówił Pan potwierdzenia odbioru i zabrał je ze sobą. Zgodnie z art. 61 kc pismo to uważam za doręczone w dniu 28 maja 2015 r.” W załączniku do pisma przedstawiono oświadczenie K. J. o następującej treści: „Oświadczam, że w dniu 28 maja 2015 r. doręczyłam panu M. M. (1) wypowiedzenie umowy o pracę. Pan M. nie podpisał w/w wypowiedzenia. Świadkiem tego, że dostarczyłam wypowiedzenie jest pani K. K. (3), a bezpośrednim K. G.”. Pod oświadczeniem podpisy złożyły K. J., K. K. (3) i K. G..

Powód 29 lipca 2015 r. otrzymał na konto bankowe wynagrodzenie za lipiec 2015 r. w kwocie 1 411,50 zł oraz kwotę 1 130 zł jako stypendium ministra. Na konto powoda wpłynęła 31 lipca 2015 r. kwota 1 056 zł z tytułem „umowy o dzieło”. Powód nie podpisywał ze stroną pozwaną umowy cywilnoprawnej, w tym na prowadzenie zajęć z tenisa ziemnego.

W poszczególnych okresach roku szkolnego pozwana szkoła zatrudniała (na umowy o dzieło za wyjątkiem powoda) nauczycieli wychowania fizycznego w następującym wymiarze:

- w roku szkolnym 2014/2015: powód – 22 godziny dydaktyczne, J. J. – około 10 godzin dydaktycznych w ramach umowy o dzieło, która ustala z końcem roku szkolnego (nie kontynuował zatrudnienia),
- w roku szkolnym 2015/2016: dwóch nauczycieli wychowania fizycznego (łącznie około 18 godzin dydaktycznych) oraz dwie nauczycielki wychowania fizycznego) w tym za panią M., dla której było przewidzianych 11 godzin dydaktycznych),
- w roku szkolnym 2015/2016: dwóch nauczycieli wychowania fizycznego (godziny dydaktyczne bez zmian, brak danych dotyczących nauczycielek wychowania fizycznego).

Stan faktyczny sąd I instancji ustalił na podstawie: wyjaśnień stron, zeznań świadków A. M., K. G., K. J. i I. K., dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy w postaci umowy o pracę, pisma z 27 maja 2015 r. dotyczącego rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem, decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, pisma prorektora z 2 czerwca 2015 r., oświadczenia dyrektora z 30 czerwca 2015 r., decyzji o wpisaniu pozwanej do rejestru

uczelnii niepublicznych, upoważnienia udzielone prorektorowi, umowy zlecenia, upomnienia z 21 kwietnia 2015 r., statutu pozwanej, odpisu z KRS, a także dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powoda. Sąd dał wiarę dokumentom zgromadzonym w aktach sprawy w zakresie niezakwestionowanym przez strony. Powód nie zakwestionował treści pisma o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron i wypowiedzenia, a jedynie terminy i okoliczności doręczenia obu decyzji oraz zasadność wypowiedzenia. „Wykazy uczestniczących uczniów słuchaczy na zajęcia” nie mają cech dokumentu, bowiem stanowią jedynie kserokopię, nie potwierdzoną za zgodność i nie podpisaną. Fragment pieczętek jest nieczytelny. Treść oświadczenia z 30 czerwca 2015 r. podpisana przez świadków J. i G. podlegała analizie przy ocenie wiarygodności zeznań obu świadków. Umowa zlecenia z 1 lutego 2015 r. dotycząca zlecenia powodowi dodatkowych zajęć z tenisa ziemnego nie zawiera podpisu powoda. Strona pozwana nie wykazała – wobec zarzutów powoda – że zajęcia z tenisa ziemnego prowadzone przez powoda w roku szkolnym 2014/2015 nie stanowiły jego godzin dydaktycznych. Przelew na konto z 31 lipca 2015 r. dotyczy umowy o dzieło, a nie umowy zlecenia. Nadto nie zgadza się kwota wynagrodzenia przewidziana w przedłożonej umowie zlecenia z kwotą przelaną na konto powoda. Kwestia zasadności udzielonej powodowi kary upomnienia nie miała znaczenia w niniejszej sprawie i to w kontekście przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę, która nie odwoływała się do sposobu wykonywania przez powoda obowiązków nauczyciela. Strona pozwana nie wykazała w toku procesu, że wniosek (...) z 9 marca 2015 r. o przydzieleniu nauczycielki do zajęć wychowania fizycznego z dziewczynkami miał bezpośredni związek z ograniczeniem zajęć dydaktycznych powoda i przyczyną rozwiązania stosunku pracy. Stan zatrudnienia nauczycieli (mężczyzn) wychowania fizycznego nie uległ zmianie po zwolnieniu powoda.

Świadek A. M. (matka powoda) pracowała w pozwanej w roku szkolnym 2012/2013 oraz 2013/2014. Zeznania stanowią potwierdzenie wyjaśnień złożonych przez powoda. Sąd dał im wiarę nie znajdując podstaw do ich zakwestionowania w świetle twierdzeń powoda i oceny pozostałego materiału dowodowego, w tym zeznań świadków G., J. i K..

Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom świadków J. i G. w zakresie, w jakim wskazały, że 28 maja 2015 r. została powodowi doręczona zarówno oferta rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, jak również decyzja o wypowiedzeniu stosunku pracy. Świadkowie nie potrafili w żadnym zakresie odtworzyć treści obu dokumentów stwierdzając jedynie kategorycznie, że jeden dotyczył porozumienia, a drugi wypowiedzenia. Świadek J. nie pamiętała z czyjej inicjatywy dokument oglądała świadek G., zaś świadek G. określiła, że sprawdzała dokument na prośbę pani dyrektor, czy nie ma jakiś literówek, błędów. Taki cel okazania dokumentu jest w ocenie sądu zupełnie niezrozumiały biorąc pod uwagę fakt, że dyrektor J. była tylko doręczycielem pisma, a nie jego autorem. Świadek G. nie widziała momentu doręczania dokumentu, a mimo to poświadczyła na piśmie 30 czerwca 2015 r., że była bezpośrednim świadkiem doręczenia powodowi wypowiedzenia. W oświadczeniu z 30 czerwca 2015 r. dyrektor J. wskazała, że 28 maja 2015 r. dostarczyła powodowi wypowiedzenie umowy o pracę, którego powód nie podpisał. Nie wskazała w oświadczeniu – w relacji do złożonych zeznań – że doręczyła „wypowiedzenie za porozumieniem” i odrębnie „wypowiedzenie”. Oświadczyła, że doręczyła jeden dokument. Według relacji świadka G. dyrektor zaniósła do powoda dwa dokumenty, które ona po drodze odczytywała, gdy tymczasem z zeznań świadka J. wynika, że dysponowała czterema dokumentami, bo do pism doręczanych powodowi załączone były odpisy, które następnie odniosła do sekretariatu. Skoro, jak twierdzi świadek J., powód – zgodnie z poleceniem prorektora – miał dokonać wyboru jednego z dokumentów, dlaczego nie odbierała od powoda wiążącego oświadczenia, pokwitowania, nie była nawet zobowiązana przez przełożonego do złożenia relacji z przebiegu spotkania. Dopiero na kanwie procesu sądowego świadek złożyła pisemne oświadczenie.

Z zeznań świadka I. K. wynika, że powodowi miały zostać doręczone dwa dokumenty dotyczące rozwiązania umowy, a powód miał podpisać jeden z nich. Świadek J. wskazała, że poleciła powodowi dokonanie wyboru jednego z pism pracodawcy, a po oświadczeniu powoda, że odmawia złożenia podpisu nie sprzeciwiła się decyzji powoda, że zabiera oba dokumenty, aby je skonsultować z księgową. Dyrektor nie odebrała od powoda pokwitowania odbioru dokumentów. W ocenie sądu, zachodzą rozbieżności pomiędzy zeznaniami obu świadków podważające ich wiarygodność. Skoro powód miał dokonać „wyboru” pisma i potwierdzić oświadczenie podpisem – zgodnie z poleceniem prorektora – to niezrozumiałe są zachowania świadka J., która nie tylko nie odbiera pokwitowania

od powoda (twierdząc, że dysponowała odpisami pism – o czym nie zeznaje świadek K.), ale zezwała powodowi na zabranie obu pism, niepodpisanie w jej obecności żadnego z dokumentów i zgadza się na bezterminowe „przemyślenie” przez powoda oświadczeń pracodawcy. Następnie odnosi – jak twierdzi – odpisy pism do sekretariatu, nie sporządza żadnej notatki służbowej i nie kontaktuje się z prorektorem. Nie interesuje jej dalszy przebieg zdarzeń i nie wie, w jakim trybie ustał stosunek pracy pomiędzy stronami. W ocenie sądu, zachowania świadka J. wskazują, że powodowi została złożona jedynie propozycja rozwiązania umowy za porozumieniem stron, na którą powód nie wyraził zgody i w związku z tym odbyło się spotkanie powoda z prorektorem, który zdecydował o rozwiązaniu z powodem umowy za wypowiedzeniem. Gdyby 28 maja 2015 r. miało zostać złożone powodowi – wobec odmowy przyjęcia propozycji zawarcia porozumienia – skuteczne oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem, to powód otrzymałby wyłącznie dokument wypowiedzenia. Wobec odmowy pokwitowania odbioru decyzji dyrektor – zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego – sporządziłaby co najmniej notatkę z przebiegu spotkania i oświadczeń złożonych przez powoda, a nie „bez komentarza” i dalszego zainteresowania sprawą odniosła kopie dokumentów do sekretariatu. Nadto, nie odbyłoby się ponowne spotkanie z powodem, tym razem zainicjowane przez prorektora, podczas którego oczekiwano ponownie od powoda złożenia oświadczenia w kwestii porozumienia, a następnie doręczono wypowiedzenie.

Sąd Rejonowy dał wiarę twierdzeniom powoda, że 28 maja 2015 r. otrzymał wyłącznie propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, na którą ostatecznie nie wyraził zgody. Zachowanie powoda podczas spotkania z prorektorem, zwłaszcza sporządzone przez powoda adnotacje na dokumencie wypowiedzenia, wskazują, że powód dopiero 1 czerwca 2015 r. został zapoznany z oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron. Data doręczenia wypowiedzenia została zresztą potwierdzona przez pracodawcę treścią świadectwa pracy, bowiem wskazano, że okres wypowiedzenia upłynął 31 lipca 2015 r., a nie 30 czerwca 2015 r.

Wyjaśnienia złożone przez rektora pozwanej, P. F., nie wniosły nic nowego w sprawie doręczenia powodowi decyzji związanych z rozwiązaniem umowy o pracę, bowiem uprawnienia decyzyjne w tym zakresie zostały w całości scedowane przez rektora na prorektora. Rektor nie uczestniczył w procesie złożenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia. Rektor nie posiadał także wiedzy na temat przyczyn zwolnienia powoda wskazując, że kwestia ta nie była z nim konsultowana.

Powód w swoich wyjaśnieniach całkowicie zanegował istnienie przyczyn, dla których pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Powód zaprzeczył, aby prowadzenie zajęć z tenisa zimnego objęte było odrębną umową cywilnoprawną. Nie rozumiał stwierdzenia pracodawcy, że brakuje godzin dydaktycznych, gdy tymczasem szkoła się rozwijała i przybywało oddziałów. Podczas spotkania z prorektorem nie otrzymał dodatkowych informacji dotyczących przyczyny zwolnienia. Według powoda stan zatrudnienia nauczycieli wychowania fizycznego w pozwanej szkole zwiększył się, tak jak ilość godzin dydaktycznych.

W rozważaniach prawnych Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 264 § 1 k.p., odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Powód dochował terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia. Odwołanie datowane na 4 czerwca 2015 r. zostało nadane przez powoda w placówce pocztowej 5 czerwca 2015 r., przy czym doręczenie wypowiedzenia nastąpiło 1 czerwca 2015 r.

Zakładając – ale wyłącznie hipotetycznie wobec dokonanej oceny materiału dowodowego jak wyżej – że decyzja o wypowiedzeniu została powodowi doręczona 28 maja 2015 r. podczas spotkania z dyrektorem J., to i tak powód dochował wyżej określonego terminu. Siódmy dzień przypadał na 4 czerwca 2015 r., kiedy wypadało święto Bożego Ciała, a więc dzień wolny od pracy zgodnie z ustawą z 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy. Zgodnie z dyspozycją art. 115 k.c., jeżeli koniec terminu do wykonania czynności przypada na dzień uznany ustawowo za wolny od pracy, termin upływa dnia następnego. Termin (według hipotetycznych założeń jw.) upływał 5 czerwca 2015 r.

Strony łączyła w spornym okresie umowa o pracę na czas nieokreślony. Powód został zatrudniony jako asystent w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym jednocześnie określono, że wyznacza się powodowi do 22 godzin dydaktycznych tygodniowo. Powód wykonywał przede wszystkim obowiązki nauczyciela wychowania fizycznego.

Pozwany pracodawca jest niepubliczną uczelnią zawodową działającą w granicach ustawy z 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym. Zgodnie z art. 110 ust. 1 pkt 5) ustawy pracownicy naukowo-dydaktyczni i naukowcy (nauczyciele akademicki) są zatrudniani na stanowisku m.in. asystenta. Nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim następuje na podstawie mianowania albo umowy o pracę. Stosunek pracy z nauczycielem akademickim w uczelni niepublicznej nawiązuje i rozwiązuje organ uczelni wskazany w statucie (art.118 ust. 1 i 3 cytowanej ustawy). Rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w kodeksie pracy (art. 128 cytowanej ustawy).

Rozwiązanie z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonane zostało przez prorektora pozwanej na podstawie pisemnego upoważnienia udzielonego przez rektora, który zgodnie z § 22 statutu posiada kompetencje do zawierania i rozwiązywania umów o pracę z nauczycielami akademickimi. Doręczona powodowi decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy spełnia warunki formalne, bowiem ma formę pisemną i określa przyczynę zwolnienia.

Zgodnie z przepisami kodeksu pracy wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony musi być uzasadnione, a pracodawca winien w piśmie skierowanym do pracownika wskazać powód wypowiedzenia (art. 30 § 4 i 45 k.p.). Przedmiotem badania przez sąd orzekający są jedynie te przyczyny, które zostały pracownikowi podane jako uzasadnienie wypowiedzenia. Inne przyczyny nie mogą być przedmiotem badania, nawet jeżeli uzasadniałyby działania pracodawcy. Ciężar wykazania przyczyny zwolnienia, jej zasadności obciąża pracodawcę – art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Pozwany pracodawca wskazał w doręczonym powodowi oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem, że przyczyną zwolnienia jest brak odpowiedniej ilości godzin dydaktycznych. W ocenie Sądu Rejonowego, zasadność dokonanego wypowiedzenia nie została wykazana w toku procesu.

W roku szkolnym 2014/2015 pozwany pracodawca zatrudniał dwóch nauczycieli wychowania fizycznego, tj. powoda i J. J., który realizował swoje obowiązki na podstawie umowy cywilnoprawnej. Powód miał przydzielonych około 22 godzin dydaktycznych, a J. J. 10 godzin. Dodatkowo zajęcia z wychowania fizycznego prowadziła jedna nauczycielka. J. J. nie kontynuował pracy w kolejnym roku szkolnym, w którym wzrosła liczba zatrudnionych nauczycieli z trzech na czterech. Stan ten nie zmienił się także w roku szkolnym 2016/2017.

Strona pozwana nie przedłożyła arkusza organizacyjnego określającego wymiar i zakres zajęć prowadzonych przez poszczególnych nauczycieli. Dane określone przez świadka K. były nieprecyzyjne i niepełne. Nie wskazał liczby oddziałów, godzin dydaktycznych poszczególnych nauczycieli twierdząc ogólnikowo, że brakowało godzin, aby zapewnić powodowi etat. Sąd Rejonowy zauważył, że zachodzi sprzeczność pomiędzy zeznaniami świadka K. (który określił, że etat to 30 godzin dydaktycznych), a treścią umowy o pracę podpisanej z powodem (gdzie wskazano, że pełen wymiar czasu pracy powoda wynosi do 22 godzin dydaktycznych tygodniowo). W treści wypowiedzenia użyto natomiast nieprecyzyjnego sformułowania, że nie było możliwości zapewnienia powodowi „odpowiedniej” ilości godzin dydaktycznych.

Jednym z argumentów podnoszonych przez stronę pozwaną był planowany powrót do pracy matki powoda. Świadek M. przyznała w swoich zeznaniach, że prowadzone były z nią rozmowy na temat kontynuowania umowy z pozwaną, ale wobec sytuacji dotyczącej powoda odmówiła na początku sierpnia podpisania nowej umowy. W ocenie sądu I instancji, gdyby nawet założyć, że od września 2015 r. planowane były godziny wychowania fizycznego dla A. M., to strona pozwana nie wykazała, że wymiar planowanych godzin dydaktycznych wykluczał możliwość kontynuowania zatrudnienia powoda i to przy uwzględnieniu faktu, że w roku szkolnym 2015/2016 zajęcia w-f prowadziło aż czterech nauczycieli.

Strona pozwana nie udowodniła również braku możliwości zapewnienia powodowi pracy w „odpowiedniej” ilości godzin dydaktycznych z uwagi na wniosek (...), że z dziewczynkami zajęcia powinna prowadzić nauczycielka.

Proces sądowy ma charakter kontradiktoryjny. Stronę pozwaną reprezentowaną przez fachowego pełnomocnika obciążał dowód wykazania zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę. Pracodawca nie udowodnił, że istniały uzasadnione podstawy wypowiedzenia powodowi stosunku zatrudnienia.

Z uwagi na powyższe sąd I instancji uwzględnił żądanie pozwu i na podstawie art. 45 § 1 k.p. przywrócił powoda do pracy na dotychczasowych warunkach.

W ocenie Sądu Rejonowego nie było podstaw prawnych, ani faktycznych do zastosowania dyspozycji art. 45 § 2 k.p. Stwierdzenie, że strona pozwana nie zatrudnia obecnie nauczycieli wychowania fizycznego na podstawie umowy o pracę (oświadczenie pełnomocnika pozwanej przed zamknięciem przewodu sądowego) nie może być podstawą do uznania, że przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe lub niemożliwe. Zmiana formy prawnej zatrudniania nauczycieli wychowania fizycznego nie jest wystarczająca do przyjęcia, że dalsza praca powoda jako nauczyciela akademickiego nie jest możliwa w szkole, która jest wyższą uczelnią i statutowo przewiduje zatrudnienie asystentów.

Na podstawie art. 47 k.p. sąd I instancji zasądził od pozwanej na rzecz powoda wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy – pod warunkiem podjęcia przez powoda pracy w wyniku przywrócenia do pracy. Kwotowo żądanie powoda okazało się znacznie zawyżone, bowiem zgodnie ze wskazanym przepisem pracownikowi przysługuje wynagrodzenie nie więcej niż za dwa miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił trzy miesiące – nie więcej niż za jeden miesiąc.

W pkt. 2 wyroku zasądzono kwotę 6 986,32 zł brutto, która odpowiada wysokości 2-miesięcznego wynagrodzenia brutto powoda według następującego wyliczenia: 2 500 zł netto (składka ZUS 478,91 zł, składka na ubezpieczenie zdrowotne 271,28 zł, zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych 243 zł, tj. 3.493,16 zł brutto x 2 = 6 986,32 zł brutto).

Ponad powyższą kwotę roszczenie oddalono jako pozbawione podstaw prawnych.

Orzeczenie o kosztach procesu znajduje uzasadnienie w treści art. 100 k.p.c. – stosunkowe rozdzielenie kosztów. Powód wygrał proces w części, tj. w zakresie żądania przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za 2 miesiące. Powód domagał się zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, tj. od 1 sierpnia 2015 r. do dnia wyroku (za 19 miesięcy), co stanowi kwotę 66 370,04 zł. Ponad kwotę zasądzoną w pkt. 2 wyroku powództwo oddalono. Oplata sądowa stanowiła 4 818,51 zł (5% od kwoty 66 370,04 zł + 30 000 zł wartość przedmiotu sporu określona od żądania przywrócenia do pracy). Podstawa prawna: art. 1, 2, 3, 13 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Koszty procesu stanowiły nadto koszty zastępstwa procesowego stron ustalone na 60 zł od żądania przywrócenia do pracy + kwota naliczona od żądania zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, tj. 2 700 (3 600 x 75%). Podstawa prawna: § 1, 2, 4, 6 pkt 6 i § 11 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Pozwany przegrał proces w 38,38%, w związku z czym zobowiązany jest do uiszczenia na rzecz Skarbu Państwa części opłaty sądowej, tj. 1 850 zł. Powoda obciąża wartość stanowiąca 61,62% opłaty sądowej. Wartość przedmiotu sporu przekroczyła kwotę 50 000 zł, w związku z czym – zgodnie z art. 35 u.k.s.c. – powód nie jest zwolniony od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej.

Łączne koszty zastępstwa procesowego stanowiła kwota 5 520 zł. Pozwany poniósł koszty w wysokości 2 750 zł, a powinien ponieść 2 118,58 zł (licząc od wartości procentowej, w jakiej przegrał proces). Z uwagi na powyższe zasądzono od powoda na rzecz strony pozwanej część kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 641,42 zł (różnica pomiędzy kwotą 2 760 zł i 2 118,58 zł).

Apelację od powyższego wyroku wywiódł powód, działając w imieniu własnym, zaskarżając go w całości i zarzucając naruszenie prawa materialnego i przepisów postępowania, w szczególności poprzez nie wskazanie dokładnie, na jakich warunkach powód mam zostać przywrócony do pracy, zasądzenie na rzecz powoda zbyt niskiego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i kosztów zastępstwa procesowego, nałożenia na powoda bezpodstawnie kosztów opłaty sądowej w wysokości 2 970 zł.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty powód wniósł o zmianę przedmiotowego wyroku i wskazanie, szczegółowo za jakim wynagrodzeniem, na podstawie jakiej umowy o pracę, na jakie stanowisko powód został przywrócony do pracy, zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia zgodnie ze złożonym pozwem oraz odstąpienia od obciążenia go opłatą sądową. Apelujący wskazał, że w jego ocenie zasądzona kwota wynagrodzenia jest zbyt niska, a ponadto, iż nie rozumie, dlaczego jego powództwo zostało oddalone w pozostałym zakresie. Zdaniem powoda, również zupełnie bezpodstawnie jest obciążenie go opłatą sądową, bowiem nigdy w trakcie postępowania nie był o nią wzywany, ponadto jako pracownik jest zwolniony od tej opłaty.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego złożyła także strona pozwana, reprezentowana przez radcę prawnego, zaskarżając go w całości i wnosząc:

- o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, a z ostrożności procesowej
- o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji z uwzględnieniem zwrotu na rzecz pozwanej od powoda kosztów procesowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za postępowanie apelacyjne.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

- 1) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 kodeksu postępowania cywilnego w zakresie:
 - a) uznania za wiarygodne zeznania świadka A. M. na okoliczność wiedzy dotyczącej przyczyn zatrudnienia kolejnych nauczycieli wychowania fizycznego oraz
 - b) uznania za niewiarygodne zeznania świadków K. G. i K. J. na okoliczność doręczenia powodowi w dniu 28 maja 2015 roku oferty rozwiązania umowy za porozumieniem stron, jak również decyzji o wypowiedzeniu stosunku pracy,
- 2) naruszenie przepisów postępowania poprzez uniemożliwienie prorektorowi prof. I. K. reprezentowania pozwanej w charakterze strony,
- 3) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 47 kodeksu pracy polegające na przyjęciu, że powód spełnił przesłanki charakterystyczne dla podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy, podczas gdy wnikliwa analiza okoliczności po stronie pozwanej, tj.:
 - a) struktura organizacyjna pozwanej,
 - b) fakt zatrudniania nauczycieli wychowania fizycznego na podstawie umowy o dzieło,
 - c) fakt zmniejszenia liczby godzin wychowania fizycznego,
 - d) fakt prowadzenia zajęć z tenisa ziemnego jako zajęcia dodatkowego wynikającego z umowy cywilno-prawnej, a co za tym idzie odbiór z tego tytułu wynagrodzenia w drodze odrębnego przelewu (nieistotnym przy tym jest określenie na przelewie jako wynagrodzenie z tytułu umowy o dzieło, gdyż innych zajęć nie wykonywał),
 - e) fakt wniosku rodziców o prowadzenie zajęć z wychowania fizycznego tylko i wyłącznie przez nauczycielkę,

- f) fakt podjęcia rozmów z A. M. o kontynuowaniu, po urlopie dla poratowania zdrowia zatrudnienia u pozwanej,
- g) fakt ustalania liczby godzin dydaktycznych dla nauczycieli w liczbie 30 godzin przez pozwaną,
- h) fakt otrzymania przez powoda kary upomnienia za niewłaściwe wykonywanie obowiązków opieki i prowadzenia zajęć z wychowania fizycznego (powód nie odwołał się od nałożonej kary),

- nakazują przyjąć, że dla powoda nie było odpowiedniej ilości godzin dydaktycznych, co w konsekwencji winno skutkować oddaleniem powództwa w całości,

3) błąd w ustaleniach faktycznych, który miał wpływ na treść wydanego w sprawie wyroku, polegający na niezasadnym przyjęciu, że powód w dniu 28 maja 2015 roku nie otrzymał dwóch pism dotyczących rozwiązania umowy o pracę oraz niczym nieuzasadniony zarzut, że świadek nie odebrała od powoda pokwitowania odbioru przedmiotowych pism.

Żadna ze stron nie złożyła odpowiedzi na apelację strony przeciwnej.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacje stron nie zasługiwały na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy zebrał i rozważył dowody istotne dla rozstrzygnięcia sporu oraz ocenił je w sposób nienaruszający zasady swobodnej oceny dowodów. Ustalenia faktyczne i rozważania prawne poczynione przez sąd pierwszej instancji, Sąd Okręgowy w całości podziela i przyjmuje za własne. Na wstępie należy wskazać, iż nie ulega wątpliwości i jest ugruntowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. np. wyrok SN z 27 września 2002 r., II CKN 817/00), że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to nie występuje ocena dowodów taka, która naruszałaby zasadę swobodnej oceny dowodów przewidzianą w art. 233 k.p.c. i to nawet jeśli dowiedziono, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć wnioski odmienne, równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Z tego też względu argumentacja zmierzająca do obalenia ustaleń sądu pierwszej instancji nie zasługuje na uwzględnienie. Tylko w przypadku, gdy brak logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo – wbrew zasadom doświadczenia życiowego – nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Zarzut obrazy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. nie powinien polegać jedynie na prezentowaniu przez apelującego własnych ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie korzystnej dla niego oceny dowodów. Dla skuteczności tego rodzaju zarzutu nie wystarcza stwierdzenie wadliwości ustaleń sądu, odwołujące się do stanu faktycznego, który odpowiada w rzeczywistości w przekonaniu skarżącego. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności, apelujący powinien wskazać to, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (zob. orzeczenia SN 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, z 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99 oraz z 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99). Badając sposób rozumowania sądu pierwszej instancji nie sposób dopatrzeć się uchybień mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do apelacji pozwanego jako dalej idącej, należy wskazać, że pozwany zarzucił błędną ocenę wiarygodności zeznań świadków K. G. i K. J. w zakresie doręczenia powodowi 28 maja 2015 r. oferty rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron i decyzji o wypowiedzeniu stosunku pracy. Słusznie zauważył Sąd Rejonowy, że nie ma to znaczenia dla zachowania przez powoda terminu odwołania się od decyzji pracodawcy. W świadectwie pracy znajdującym się w aktach osobowych dołączonych do akt sprawy jako okres zatrudnienia wskazano okres od 1 września 2014 r. do 31 lipca 2015 r. Przesądza to datę skutecznego złożenia wypowiedzenia przez pracodawcę – sama pozwana przyznała w ten sposób sporną datę. Okres wypowiedzenia wynosił miesiąc, a więc musiało ono nastąpić w czerwcu, zważywszy na treść art. 36 § 1 pkt 2) k.p. w zw. z art. 30 § 2¹ k.p. W tym kontekście kwestią niejako drugorzędną jest próba wykazania przez pozwanego – w ocenie sądu pierwszej instancji wyłącznie na potrzeby procesu, którą to ocenę sąd drugiej instancji podziela – wcześniejszej daty wręczenia powodowi

wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Przy tym, jak wskazano, sąd drugiej instancji w pełni podziela ustalenia okoliczności faktycznych poczynione przez sąd rejonowy i nie znajduje podstaw do ich podważenia.

Drugim zarzutem pozwanej jest uniemożliwienie I. K. reprezentowania pozwanej w charakterze strony. Jest to zarzut niezrozumiały, a przy tym nie znajdujący jakiegokolwiek przełożenia na wynik postępowania. Przesłuchanie I. K. w charakterze świadka, a nie – jak chciałaby strona pozwana – w charakterze strony pozostaje bez znaczenia dla oceny okoliczności kluczowej dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, a mianowicie, czy przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę spełniała wymogi ustawowe. Nadto, pozwana była przecież reprezentowana przez fachowego pełnomocnika (radcę prawnego).

Kolejnym zarzutem pozwanej jest nieuwzględnienie braku odpowiedniej ilości godzin dydaktycznych dla powoda, a więc rzeczywistości przyczyny rozwiązania umowy o pracę. W świetle art. 30 § 4 k.p. wypowiadając umowę o pracę na czas nieokreślony pracodawca obowiązany jest podać przyczynę. Przede wszystkim musi to być przyczyna prawdziwa – rzeczywista, a nie pozorna. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Wymóg „prawdziwości” przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości – chodzi o to, by okoliczność podana w wypowiedzeniu faktycznie miała miejsce. Prawdziwa (istniejąca) okoliczność podana w wypowiedzeniu musi być jednocześnie przyczyną rzeczywistą, czyli tą okolicznością, która w danej sytuacji skłoniła pracodawcę do zwolnienia pracownika. Rzecz w tym, by pracodawca nie „ukrywał” rzeczywistej przyczyny zwolnienia pracownika, przytaczając jakąś inną, faktycznie występującą okoliczność, pozbawioną jednak znaczenia dla jego konkretnej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Zgodnie z dyspozycją art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiadaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W świetle umowy o pracę, wymiar godzin dydaktycznych powoda to do 22 godzin za wynagrodzeniem 2 500 zł netto.

Zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu przewidzianym w art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c., to pozwana powinna wykazać prawdziwość i rzeczywistość przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a więc brak odpowiedniej ilości godzin dydaktycznych. Twierdzenia pozwanej w świetle zgromadzonego materiału dowodowego okazują się jednak niewiarygodne. Nie przedłożono żadnego dokumentu, z którego miałyby wynikać ograniczenie liczby zajęć w-f, zaś twierdzenia świadków – których zeznania sąd pierwszej instancji prawidłowo ocenił jako w ograniczonym stopniu wiarygodne – nie stanowią wystarczającej przesłanki do uznania, że miało to miejsce. Z żadnego dokumentu zgromadzonego w aktach sprawy nie wynika, ilu nauczycieli zatrudniano, kiedy zatrudniany był powód, a zarazem jak wygląda sytuacja po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę i jakie czynniki na nią wpłynęły. Zważywszy, że powód w sposób stanowczy kwestionował twierdzenia pozwanej i w świetle zeznań świadka A. M. nie jest prawdą, że liczba godzin dydaktycznych została ograniczona, stanowisko pozwanej wymagało ugruntowania w przedstawieniu dowodów dokonania przez szkołę czynności formalnych, które doprowadziły do konieczności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, z braku możliwości zapewnienia odpowiedniej ilości godzin dydaktycznych. Tymczasem sam nawet stan zatrudnienia pozostaje jedynie w sferze twierdzeń stron.

Zgodnie z art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Na gruncie procesowym nakaz przedstawiania dowodów na poparcie swoich twierdzeń przewiduje art. 232 k.p.c. Adresatem wskazanej normy są strony, a nie sąd, co oznacza, że to strony obowiązane są przedstawiać dowody, a sąd nie jest władny tego obowiązku wymuszać. Nie może również co do zasady zastępować stron w jego wypełnieniu (wyrok SN z 7 listopada 2007 r., II CSK 293/07). W sprawach cywilnych rzeczą sądu nie jest zarządzenie dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie, ani też sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. To strony, a nie sąd, są wyłącznym dysponentem toczącego się postępowania i one ponoszą odpowiedzialność za jego wynik. Co więcej, poszukiwanie za stroną przez sąd z urzędu okoliczności

przemawiających za jej stanowiskiem w istocie stanowi wyręczenie jej w obowiązkach procesowych, przez co sąd naraża się na uzasadniony zarzut nierównego traktowania stron procesu (wyrok SN z 12 marca 2010 r., II UK 286/09). Pogląd, zgodnie z którym ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, jest od dawna ugruntowany w orzecznictwie (zob. już wyrok SN z 8 września 1977 r., I PRN 17/77).

Z tych przyczyn apelacja pozwanej nie mogła doprowadzić do zmiany orzeczenia Sądu Rejonowego.

Powód zarzucił, że sąd nie wskazał warunków przywrócenia go do pracy. Tymczasem w sentencji wyroku wskazano wprost, że sąd przywraca powoda do pracy na poprzednich warunkach. Przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oznacza, że pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownika na takim samym stanowisku, jakie zajmował poprzednio, zapewnić mu możliwość wykonywania takiej samej pracy i za wynagrodzeniem zgodnym z obowiązującym u tego pracodawcy regulaminem lub taryfikatorem wynagrodzeń (wyrok SN z 24 października 1997 r., I PKN 326/97). Przywrócenie pracownika do pracy na inne stanowisko, niż poprzednio zajmowane, jest niedopuszczalne (art. 45 § 1), który to pogląd wyrażono w wyroku SN z 29 lipca 1997 r., I PKN 217/97. W wyniku przywrócenia do pracy dotychczasowy stosunek pracy ulega zatem odtworzeniu w granicach obowiązujących przed rozwiązaniem umowy o pracę (restytucja stosunku pracy). W związku z tym, że przywrócenie do pracy następuje na warunkach istniejących w chwili rozwiązania umowy, pracodawca nie musi więc ich ponownie określać przez wskazanie stanowiska pracy, warunków wynagradzania i innych elementów treści stosunku pracy (zob. wyrok SN z 26 listopada 2003 r., I PK 490/02). Zarzut powoda co do nieokreślenia w sentencji wyroku okoliczności przywrócenia powoda do pracy nie znajduje więc uzasadnienia.

Przechodząc do zarzutu powoda dotyczącego nieuwzględnienia przez sąd żądania zapłaty wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy i oddalenia powództwa w tej mierze należy przytoczyć treść art. 47 k.p.: pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Zważywszy, że okres wypowiedzenia w przypadku powoda wynosił miesiąc, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługuje mu nie więcej, niż za 2 miesiące. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy ma szczególny charakter, gdyż przesłanką jego otrzymania nie jest wykonanie pracy (art. 80 k.p.), ale pozostawanie bez pracy w wyniku bezprawnego wypowiedzenia, a następnie podjęcie pracy. Nie jest to jednak świadczenie sensu stricto odszkodowawcze (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2010r., II PK 164/09), a zatem bez znaczenia pozostają twierdzenia powoda odnośnie do poniesionej szkody, które mogłyby być ewentualnie podstawą roszczenia cywilnoprawnego. Przepis jest jasny i nie budzi kontrowersji.

Powód zarzucił wreszcie nieprawidłowe obciążenie go kosztem opłaty sądowej od pozwu. Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4) ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (u.k.s.c.), nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo, z zastrzeżeniem art. 35. Przepis ten stanowi, że w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 zł wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50 000 zł, pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W pozwie powód określił wartość przedmiotu sporu na 30 000 zł, a zatem nie powstał obowiązek uiszczenia opłaty stosunkowej na tym etapie (wartość przedmiotu sporu nie przewyższała kwoty 50 000 zł). W ostatecznym jednak rozrachunku (na dzień wyrokowania) wartość przedmiotu sporu wyniosła 96 370,04 zł (składała się na nią m.in. żądana suma wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy).

Niemniej brak obowiązku uiszczenia kosztów sądowych na etapie wnoszenia pozwu nie oznacza automatycznie braku obowiązku ich uiszczenia w wyniku rozliczenia przez sąd w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji.

Jak stanowi art. 113 ust. 1 u.k.s.c., kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Ustęp 2 pkt 1) powołanego artykułu stanowi, że koszty nieobciążające przeciwnika sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji nakazuje ściągnąć z roszczenia zasądzonego na rzecz strony, której czynność spowodowała ich powstanie.

W niniejszej sprawie nakaz odpowiedniego zastosowania zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu oznacza uwzględnienie art. 100 zd. 1 k.p.c. stanowiącego, że w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd pierwszej instancji wskazał, że powód wygrał sprawę w stosunku 38,38 %, w pozostałej zaś części sprawę wygrała pozwana.

W świetle art. 113 ust. 1 u.k.s.c., kosztami sądowymi powinna więc zostać obciążona pozwana, ale nie w całości, a w stosunku do przegranej (art. 100 k.p.c.). Z kolei zgodnie z art. 113 ust. 2 u.k.s.c., koszty nieobciążające pozwanej na tej zasadzie, powinny zostać ściągnięte od powoda z roszczenia zasądzonego na jego rzecz.

O kosztach postępowania przed sądem drugiej instancji orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., mając na uwadze wynik całego postępowania.

Powód został zwolniony od obowiązku uiszczenia opłaty od apelacji, dlatego Sąd kosztami sądowymi w zakresie opłaty od apelacji obciążył Skarb Państwa (punkt 3 wyroku). Brak jest bowiem podstaw, aby w myśl art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 623) kosztami tymi obciążyć stronę pozwaną.

Poniesione przez pozwaną koszty postępowania apelacyjnego obciążały ją – wobec oddalenia jej apelacji – zgodnie z art. 35 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 623) oraz art. 98 § 1 i 3 k.p.c. a contrario. Jednocześnie pozwana nie wniosła o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w zakresie apelacji powoda.

(-) M. K. (-) S. D. (-) M. M. (6)