

Sygn. akt VI P 152/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 grudnia 2016r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Danuta Zarzycka, Hanna Gozdek

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Mirosława Marszałek

po rozpoznaniu w dniu 14 grudnia 2016r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa A. Z.

przeciwko (...) w G.

o odszkodowanie,

I. zasądza od pozwanego (...)w G. na rzecz powódki A. Z. kwotę 8.058,99 zł (osiem tysięcy pięćdziesiąt osiem złotych i dziewięćdziesiąt dziewięć groszy) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, odpowiadające wynagrodzeniu powódki za trzy miesiące, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 20 marca 2015r. do dnia zapłaty ;

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.686,33 zł (dwa tysiące sześćset osiemdziesiąt sześć złotych trzydzieści trzy grosze);

IV. zasądza od pozwanego (...) w G. na rzecz powódki A. Z. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G.kwotę 403 zł (słownie: czterysta trzy złote) tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy,

Sygn. akt VI P 152/15

UZASADNIENIE

Powódka A. Z. pozwem z dnia 5 marca 2015 r. wniosła o zasądzenie od pozwanego (...)w G. odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia tj. kwoty 7.800 zł wraz z należnymi odsetkami tytułem niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony oraz zasądzenia od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów ewentualnego zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na pozew (...)w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pismem procesowym z dnia 20 lipca 2015 r. powódka A. Z. rozszerzyła powództwo do kwoty 8.062,50 zł.

Na rozprawie w dniu 20 lipca 2015 r. powódka podtrzymała rozszerzony pozew oraz wniosła o zasądzenie kosztów postępowania i kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. Z. została zatrudniona u pozwanego – ówczesnie (...)Zarząd Okręgowy w G. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 13 kwietnia 1996 r. do dnia 30 kwietnia 1996 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Kierownika Punktu Opieki – S., a od dnia 1 maja 1996r. na czas nieokreślony.

Z dniem 1 lipca 2013 r. powódce powierzono stanowisko Specjalisty – Koordynatora Punktu Opieki nad chorym w domu w S.. W istocie zmieniła się tylko nazwa stanowiska, obowiązki pozostały te same, rodzajowo charakter pracy nie zmienił się.

Do zakresu obowiązków, kompetencji i czynności Koordynatora Punktu Opieki należało:

- współpraca ze Specjalistą ds. oferowania, Specjalistą ds. Projektów i Dotacji, Specjalistą ds. Promocji w zakresie prac merytorycznych w swoim regionie,
- rozdzielanie, nadzorowanie i kontrola pracy siostr PCK/pielęgniarek terenowych, w tym kontrola ich godzin pracy,
- wystawianie kart pracy i ich kontrola,
- miesięczne rozliczanie godzin pracy siostr PCK,
- bieżąca współpraca ze zleceniodawcami instytucjonalnymi i prywatnymi,
- współpraca z pracownikami socjalnymi – rozliczanie miesięczne,
- przygotowywanie umów zleceń dla działu księgowości,
- przeprowadzanie wywiadów środowiskowych u nowych podopiecznych,
- prowadzenie dokumentacji dotyczącej opieki w punkcie,
- kontrola budżetu zadaniowego w części merytorycznej,
- rekrutacja nowych pracowników w zależności od potrzeb,
- promocja usług PCK, w tym usług prywatnych w podległym rejonie,
- prowadzenie dokumentacji zbiorczej dotyczącej opieki, w tym baz danych podopiecznych oraz siostr PCK z zachowaniem zasad Polityki Bezpieczeństwa (...),
- wykonywanie innych zadań wynikających z aktualnych potrzeb zleconych przez przełożonego

dowód: umowa o pracę – k. 3 i k. 4 część B akt osobowych powódki, porozumienie stron – k. 42 część B akt osobowych powódki, zakres obowiązków, kompetencji i czynności – k. 43 część B akt osobowych powódki, zeznania powódki A. Z. – k. 253-255 (nagranie z rozprawy z dn. 14.12.2016r. 00:30:53-01:06:55), k. 47-49 (nagrane z rozprawy z dn. 20.07.2015r. 00:06:25-00:41:17)

Powódka oraz inni koordynatorzy pracowali w pełnym wymiarze etatu, 8 godzin dziennie przez 5 dni w tygodniu. Dodatkowo mieli obowiązek odbierać telefony służbowe w każdym czasie, żeby reagować na zgłoszenia nieprawidłowości i reagować na jakieś nadzwyczajne sytuacje.

Powódka pracowała od 7.30 do 15.30, przy czym do godziny 12.00 była w biurze a następnie w terenie. Ten podział godzin został wskazany przez kierownictwo, powódka musiała się do niego stosować, a gdy coś nieprzewidzianego wypadło, i musiała wcześniej udać się w teren, musiała powiadomić o tym kierownictwo. Musiała też sporządzać na piśmie zestawienie godzin, kiedy jest w biurze.

Z dniem 3 listopada 2014 r. do 2 lutego 2015 r. powódce powierzono dodatkowo obowiązki koordynatora usług opiekuńczych w Punkcie Opieki nad chorym w domu w G.. W poniedziałki, środy i piątki praca świadczona miała być w punkcie opieki w S. a we wtorki i czwartki w G.. Powódka podpisała owo polecenie dnia 12 listopada 2014r. i od tego dnia wykonywała pracę zgodnie z poleceniem.

Przy okazji powierzenia dodatkowych obowiązków odbyła się rozmowa między powódka a Dyrektorką Okręgową (...) K. O., która zapowiedziała powódce, iż albo przejdzie ona na zlecenie, albo zostanie zwolniona.

Przełożonym powódki był Kierownik Działu Opieki – A. C., a w razie jej nieobecności J. K. – zastępca kierownika działu opieki.

Kierownicy kontrolowali, czy powódka przestrzega wyznaczonych godzin w pracy i w biurze.

W razie zaistnienia potrzeby powódka była kierowana przez J. K. do pracy w S. zamiast w G., mimo uprzednio ustalonego harmonogramu pracy. Gdy powódka była w G., zastępowała ją w S. J. K., która dawała powódce listy zadań do wykonania, dotyczące czynności, których nie zdążyła wykonać J. K.. Przy następnej bytności w S. J. K. sprawdzała, czy rzeczy z listy są wykonane.

W grudniu 2014r. już po dołożeniu powódce dodatkowych obowiązków dotyczących punktu w G., Dyrektorka Okręgowa K. O. chciała ukarać powódkę karą porządkową i pozbawić premii za grudzień, za to, iż w dniu 16 grudnia 2014r nie było jej w G., mimo że to był dzień wyznaczony na G.. Tymczasem dzień wcześniej J. K. poleciła powódce przyjechać zamiast G. do S., bowiem p. K., która wtedy gdy powódka była w G., pracowała w biurze w S., tego dnia miała coś innego do załatwienia i nakazała powódce być w S..

Powódka nie została wysłuchana w tej sprawie, napisała sprzeciw i kary nie podtrzymano.

dowód: powierzenie – k. 53 akt osobowych powódki, zeznania powódki A. Z. – k. 253-255 (nagranie z rozprawy z dn. 14.12.2016r. 00:30:53-01:06:55), zeznania świadka G. S. – k. 201-203 (nagranie z rozprawy z dn. 4.04.2016r. 00:05:12-00:40:23), zeznania świadka J. P. (1) – k. 203-205 (nagranie z rozprawy z dn. 4.04.2016r. 00:40:23-01:00:22), zeznania powódki A. Z. – k. 253-255 (nagranie z rozprawy z dn. 14.12.2016r. 00:30:53-01:06:55), k. 47-49 (nagrane z rozprawy z dn. 20.07.2015r. 00:06:25-00:41:17), protokół kontroli k. 113-115

Pozwany (...) w G. w dniu 30 grudnia 2013 r. zawarł z Gminą Miasta S. kolejną umowę, nr (...) o świadczenie usług opiekuńczych w miejscu zamieszkania na okres od 1 stycznia 2014 r. do dnia 30 czerwca 2016 r.

Zgodnie z kosztorysem, stanowiącym załącznik do umowy o świadczenie usług opiekuńczych w miejscu zamieszkania kierownik / koordynator usług był zatrudniony na podstawie umowy o pracę bądź umowy zlecenia za średnim wynagrodzeniem ok. 3186,40 zł etat/miesiąc.

dowód: umowa nr (...) – k. 58-62 oraz kosztorys k. 94-95, aneks nr (...) k.96-102

Zgodnie z uchwałą nr (...) Zarządu (...) w G. z dnia 11 września 2013 r. pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, umowy cywilno-prawnej a także wolontariuszy w (...)obowiązują przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu.

Uchwałą Nr (...) Zarządu (...)w G. z dnia 17 grudnia 2014 r. uchwalono reorganizację Działu Opieki (...)zgodnie ze schematem organizacyjnym stanowiącym załącznik oraz zakresami obowiązków poszczególnych pracowników, w tym formy umowy dla wskazanych stanowisk pracy.

Koordynator Regionalny zgodnie z nową strukturą (...) w G. miał zostać zatrudniony na podstawie umowy cywilnoprawnej. Struktura organizacyjna (...) w G., tylko w stosunku do koordynatorów wskazywała formę zatrudnienia – umowę cywilnoprawną w stosunku do innych stanowisk opisanych w strukturze, takiego zastrzeżenia nie było.

dowód: uchwała nr (...)– k. 14, uchwała nr (...) – k. 182-185, struktura k. 186

W dniu 27 lutego 2015 r. pozwany przedłożył powódce porozumienie stron o rozwiązaniu umowy o pracę z jednoczesną propozycją zatrudnienia w ramach stosunku cywilnoprawnego tj. umowy zlecenia z dotychczasowym zakresem obowiązków, zasadniczo niezmienionym i dotychczasowym wynagrodzeniem. Powódce doręczono zakres obowiązków, jaki miałby ją obowiązywać w trakcie zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia, który w zasadniczym zrzębie obejmował wszystkie dotychczasowe obowiązki na stanowisku koordynatora domu opieki na umowie o pracę, dodatkowo wskazano tylko monitoring jakości pracy na podstawie kwestionariuszy ankietowych i stały monitoring dostępności oferty (...) we właściwych urzędach. W zakresie obowiązków przeznaczonym na potrzeby umowy cywilnej wskazano, iż powódka miałaby podlegać, tak jak dotychczas, kierownikowi działu opieki i zastępcy kierownika działu opieki.

Powódka odmówiła podpisania porozumienia, uznając, iż pozbawiałoby ono ją uprawnień pracowniczych po 19 latach pracy, bez zmniejszenia zakresu obowiązków i bez zmiany organizacji pracy.

Wobec odmowy powódki na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, pozwany w dniu 27 lutego 2015 r. rozwiązał umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 maja 2015 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał dostosowanie struktury Działu Opieki do Uchwały nr (...) Zarządu (...) z dnia 17.12.2014r. oraz zachowanie równości w zatrudnieniu, w tym w formach zatrudnienia zgodnie z Uchwałą nr (...) Zarządu (...) z dnia 11 września 2013 r.

W ramach umowy cywilnoprawnej zakres obowiązków, kompetencji i czynności Koordynatora Regionalnego działalności opiekuńczej stanowił powielenie dotychczasowych obowiązków powódki w ramach umowy o pracę, a dodatkowo obejmował: stały monitoring jakości świadczonych usług według kwestionariuszy ankietowych zatwierdzonych przez (...) oraz promocję usług (...), w tym usług prywatnych w podległym rejonie, stały monitoring dostępności oferty (...) w zakresie usług opiekuńczych w podległym rejonie (plakaty: ZOZ, ZZOZ, DPS, MOPS, GOPS, PCPR, MOPR, CPS).

dowód: rozwiązanie umowy o pracę – k. 54 część B akt osobowych powódki, porozumienie stron – k. 11, zakres obowiązków, kompetencji i czynności – k. 185, zeznania powódki A. Z. – k. 253-255 (nagranie z rozprawy z dn. 14.12.2016r. 00:30:53-01:06:55), k. 47-49 (nagrane z rozprawy z dn. 20.07.2015r. 00:06:25-00:41:17)

Na przełomie lat 2010-2015 spośród 13 koordynatorów w punktach opieki nad chorym w domu (...) w G. pięć osób było zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a pozostałe na podstawie umowy zlecenia. Przy czym od sierpnia 2015 r. powrócono do zatrudniania koordynatorów na podstawie umów o pracę (J. S., P. M.).

Pozwany tylko niektórym z koordynatorów zatrudnionych na podstawie umowy o pracę osób zaproponował w ramach porozumienia stron zmianę na umowę cywilnoprawną, albo zatrudnienie w tej formie, innym zaś proponowano pełnienie funkcji koordynatora w ramach umowy o pracę (J. P.), nie proponując zlecenia w tym zakresie.

Praca koordynatora na umowie zlecenia i na umowie o pracę nie różniła się niczym. I na podstawie jednej, jak i drugiej umowy, koordynatorzy byli sprawdzani, kontrolowani przez A. C., lub jej zastępcę, które też w stosunku do zatrudnionych na obu podstawach wydawały polecenia co do sposobu wykonywania pracy, tempa pracy, zatrudnionym na zlecenie również kazały przygotowywać rejestry godzin pracy w biurze i terenie.

dowód: zestawienie – k. 57 i k. 187, zeznania świadka G. S. – k. 201-203 (nagranie z rozprawy z dn. 4.04.2016r. 00:05:12-00:40:23), zeznania świadka J. P. (1) – k. 203-205 (nagranie z rozprawy z dn. 4.04.2016r.

00:40:23-01:00:22), zeznania powódki A. Z. – k. 253-255 (nagranie z rozprawy z dn. 14.12.2016r. 00:30:53-01:06:55), k. 47-49 (nagrane z rozprawy z dn. 20.07.2015r. 00:06:25-00:41:17) zeznania świadka J. S. – k. 251-253 (nagranie z rozprawy z dn. 14.12.2016r. 00:02:40-00:30:00),

Po zmianie na stanowisku dyrektora (...) w G. pozwany powraca do zatrudniania koordynatorów na podstawie umowy o pracę.

dowód: zeznania świadka G. S. – k. 201-203 (nagranie z rozprawy z dn. 4.04.2016r. 00:05:12-00:40:23), zeznania świadka J. S. – k. 251-253 (nagranie z rozprawy z dn. 14.12.2016r. 00:02:40-00:30:00), zestawienie k. 187

Wynagrodzenie powódki A. Z. wynosiło 2.686,33 zł.

dowód: zaświadczenie – k. 36

Powódka miała bardzo duże doświadczenie w zarządzaniu punktem opieki i cieszyła się bardzo dobrymi opiniami na temat jej fachowości, rzetelności wśród instytucji, z którymi współpracowało (...), w tym wśród zleceniodawców usług opiekuńczych.

dowód: opinie i rekomendacje k. 77-85

Powódka czuła się źle traktowana przez dyrektora S. - O., uważała, iż dyrektor jest jej nieprzychylna i dąży do jej zwolnienia. Inni pracownicy też zauważali, iż dyrektor jest dla powódki nieprzyjemna. Powódka po sprawie próby ukarania jej grzywną za nieobecność w G., podczas gdy wykonywała polecenie pracy w innym punkcie, doznała rozstroju zdrowia, przebywała na zwolnieniu lekarskim, później wróciła do pracy ale po wypowiedzeniu jej stan się pogorszył i konieczna była jej hospitalizacja.

dowód: zeznania świadka G. S. – k. 201-203 (nagranie z rozprawy z dn. 4.04.2016r. 00:05:12-00:40:23), zeznania powódki A. Z. – k. 253-255 (nagranie z rozprawy z dn. 14.12.2016r. 00:30:53-01:06:55), k. 47-49 (nagrane z rozprawy z dn. 20.07.2015r. 00:06:25-00:41:17), dokumentacja lekarska k. 238-240

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo A. Z. co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd ustalił stan faktyczny w sprawie w oparciu o zgromadzone dowody z dokumentów, w tym akta osobowe powódki oraz zeznania świadków i powódki.

W ocenie Sądu zeznania świadka G. S., J. P. (1) uznać należało za wiarygodne, albowiem były spójne, logiczne i konsekwentne, znajdowały również odzwierciedlenie w zeznaniach świadków i powódki a także dowodach z dokumentów. Świadkowie byli pracownikami pozwanego jednakże okoliczność ta nie wpływała na wiarygodność ich zeznań, albowiem Sąd nie znalazł podstaw do uznania, że świadkowie w jakimkolwiek zakresie zeznają nieprawdę czy też nie przedstawiają wszystkich znanych im okoliczności sprawy.

Świadek S., specjalista ds. osobowych, wskazała, iż zmiana stanowiska powódki z kierownika punktu opieki na koordynatora punktu opieki to tylko zmiana nazewnictwa, bez zmiany obowiązków, oraz że nie ma wiedzy, by sposób wykonywania funkcji koordynatora na umowie o pracę i zleceniu różnił się. Nigdy też wykonywanie pracy koordynatora na podstawie umowy o pracę nie powodowało żadnych problemów w sensie kadrowym, np. pod względem rozliczania czasu pracy koordynatorów. Nadto świadek zauważyła, iż dyrektor O. była dla powódki nieprzyjemna, co wskazuje w ocenie sądu, iż dyrektor mogła z racji okazywanej niechęci być negatywnie do powódki nastawiona.

Świadek J. P. zeznała, iż gdy w K. wygrano przetarg na usługi opiekuńcze i powstała konieczność koordynowania opieki w tym rejonie, nikt jej nie zaproponował umowy zlecenia – była zatrudniona na umowę o pracę i rozszerzono

jej obowiązki pracownicze o te związane z koordynowaniem opieki w K., zeznała też, iż w ramach owego stosunku pracy sama organizowała sobie wszystko w zakresie koordynacji.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka J. S., która została zatrudniona na stanowisku powódki. W ocenie Sądu zeznania świadka były logiczne i spójne a świadek rzetelnie przedstawiła okoliczności zatrudnienia jej u pozwanego i wykonywania pracy na stanowisku koordynatora usług opiekuńczych. Warto podkreślić, iż z zeznań tego świadka wynika, iż jeszcze za czasów dyrektora O., ale już po wydaniu uchwał, na które powołuje się pozwany, świadkowi obiecano, przy podpisywaniu umowy zlecenia, iż będzie to trwało tylko 3 miesiące, a potem zostanie umowa o pracę.

W ocenie Sądu zeznania powódki były wiarygodne, albowiem były spójne i konsekwentne, nadto znajdowały odzwierciedlenie w wiarygodnym materiale dowodowym.

Sąd nie znalazł podstaw do zakwestionowania autentyczności i rzetelności dowodów z dokumentów, które nie były kwestionowane przez żadną ze stron. Podkreślenia jednak wymaga, iż umowy i kosztorysy co do umowy z S. nie dowodzą, jakoby umowa przewidywała zatrudnienie koordynatora tylko na podstawie umowy o pracę – przeciwnie, jest tam wskazana możliwość wyboru podstawy zatrudnienia, tylko wysokość wynagrodzenia ma być ta sama. Okoliczność ta nie miała jednak większego znaczenia dla rozstrzygnięcia. Decydował tu bowiem charakter dotychczasowego zatrudnienia oraz obowiązujące przepisy o zakazie zastępowania umowy o pracę umową zlecenia.

Sąd pominął wniosek dowodowy strony pozwanej o akta osobowe J. P. (3), bowiem uznał, iż jej zeznania w połączeniu z zestawieniem koordynatorów wystarczą do ustalenia okoliczności spornych co do form zatrudniania koordynatorów.

Art. 45 k.p. wprowadza dwie przesłanki odwołania się pracownika od wypowiedzenia, a mianowicie: wypowiedzenie formalnie niezgodne z prawem i wypowiedzenie niezgodne z prawem ze względu na brak zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony. Pierwsza z wymienionych przesłanek to naruszenie przepisów dotyczących m.in. okresów, terminów wypowiedzenia, zakazów wypowiedzenia, pominięcia konsultacji ze związkami zawodowymi, niepouczenie pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy, wypowiedzenie umowy, której nie można wypowiedzieć (umowa na czas wykonania określonej pracy). Strona powodowa nie podnosiła w tym zakresie żadnych zarzutów, a sąd też nie dopatrywał się ich z urzędu.

Pozostała kwestia ustalenia, czy wypowiedzenie było uzasadnione. W ocenie sądu, w okolicznościach tej konkretnie sprawy, nie.

Strona pozwana powołuje się na dostosowanie struktury działu opieki do uchwały nr. (...) z dnia 17 grudnia 2014r. jako jedną przyczyn rozwiązania z powódką umowy, zaś jako drugą – zachowanie równości w zatrudnieniu.

Żadna w ocenie sądu nie uzasadnia rozwiązania stosunku pracy z powódką.

Budzi wątpliwości uchwała nr (...). Wskazuje ona strukturę organizacyjną (...). Strona pozwana nie przedstawiła struktury obowiązującej poprzednio, ale z twierdzeń strony pozwanej, w szczególności odpowiedzi na pozew, wynika, iż zmiana w istocie dotyczyła dopisania, przy koordynatorach regionalnych, iż są oni zatrudnieni w formie umowy cywilnoprawnej. Budzi to zaskoczenie, bowiem w istocie swojej struktura organizacyjna opisuje ilość, podział i wzajemne zależności (podległości i nadrzędności) poszczególnych komórek organizacyjnych i wyodrębnionych stanowisk. Nie jest rzeczą typową, by w wykazach określających strukturę organizacyjną, określać formę zatrudnienia, albowiem nie ma to nic wspólnego ze strukturą organizacyjną, która – jak wskazano wyżej – określa zasadniczo, jakie jednostki funkcjonują w ramach danego podmiotu i kto komu podlega. Kwestia charakteru zatrudnienia nie leży w aspekcie struktury organizacyjnej. W aspekcie struktury organizacyjnej podmiotu istotne jest, iż jest stanowisko X, iż ono jest zorganizowane w ramach działu Y oraz podlega określonym przełożonym nadrzędnym. Kwestia rodzaju zatrudnienia jest irrelevantna dla kwestii struktury, dla której istotne jest, że jest stanowisko x, a już nieistotne, czy obsadzone na podstawie umowy o pracę, czy innej.

Podkreślenia wymaga zbieżność czasowa powstania tej uchwały z nasileniem działań wymierzonych w powódkę – najpierw w listopadzie 2014r powierzenie powódce dodatkowych obowiązków (koordynacja G., obok dotychczasowego S.), w wymiarze niebagatelny, bo 2/5 tygodniowego czasu pracy, bez zwiększenia wynagrodzenia, potem próba ukarania powódki kara porządkową i odebraniem premii – w dniach 17- 18 grudnia.

Dodatkowo zwrócić uwagę należy, iż uchwała ta nie była stosowana w zakresie innych pracowników, w takim rozumieniu jak przedstawiono w niniejszej sprawie względem powódki. Mianowicie strona pozwana podnosiła, iż uchwała ta oznacza konieczność niejako zrównania podstaw zatrudnienia do przeważającej umowy zlecenia w tym zakresie (na stanowisku koordynatora). Podkreślenia wymaga, iż jest to niepełne i niekonsekwentne, bowiem J. P. (3) powierzone miała czynności koordynatora w ramach stosunku pracy i nikt, jak zeznała, nie proponował jej przejścia w tym zakresie na umowę zlecenia. Nikt też nie podał jej, iż dalsze zatrudnianie jej w charakterze koordynatora, jest sprzeczne z uchwałą (...). Jeżeli powódce, dotychczas wykonującej obowiązki koordynatora punktu opieki na umowę o pracę wskazuje się, iż konieczne jest zatrudnienie jej w tym charakterze na podstawie umowy cywilnoprawnej, to dlaczego takiej samej propozycji przejścia na umowę zlecenia, a w razie odmowy, wypowiedzenia zmieniającego w zakresie części obowiązków, nie otrzymała J. P.? To jest dopiero nierówność w zatrudnieniu, jakiej dopuścił się pracodawca. Jeżeli pracodawca uważał, iż niemożliwe jest zatrudnianie koordynatorów w ramach umowy o pracę, to powinien wszystkim osobom, wykonującym te czynności w ramach umowy o pracę, przedstawić te same propozycje i argumenty. Tak jednak nie było. Nie uzasadnia odmiennego traktowania powódki i J. P. to, iż ta druga wykonywała obowiązki koordynatora obok obowiązków specjalisty ds. administracyjnych w biurze – takie obowiązki wykonywała ona na początku i do tego dołożono jej obowiązki koordynatora jako obowiązki pracownicze. A możliwe było tu zawarcie umowy zlecenia, bowiem były to obowiązki odmienne od tych, które wykonywała w ramach swojego podstawionego stosunku pracy.

O pozorności tej uchwały świadczy też to, iż strona pozwana nie wykazała, by uchwałą tą anulowano, a obecnie, mimo – jak trzeba przyjąć wobec dowodów przeciwnych – nadal obowiązywania tej uchwały, zatrudnia się koordynatorów na podstawie umowy o pracę. Wskazuje to, iż uchwała ta nie była jednak przeszkodą do zatrudniania koordynatorów punktów opieki w ramach stosunku pracy, skoro brak danych, co do zmiany struktury po zmianie dyrektora, co do zmiany czy uchylecia tej uchwały, a praktyka zatrudniania się zmieniła na korzyść umów o pracę na tym stanowisku.

Ponadto o pozorności tej uchwały (a raczej o pozorności jej związku z koniecznością zatrudniania koordynatorów na podstawie umowy zlecenia), świadczy to, iż pod rządami tej uchwały, jeszcze pod rządami dyrektora S. O., w trakcie trwania wypowiedzenia powódki, zatrudnia się J. S., której obiecano, jak zeznała świadek, iż zlecenie będzie miała tylko przez trzy pierwsze miesiące a potem otrzyma umowę o pracę (którą ostatecznie na stanowisko koordynatora świadek otrzymała).

Strona pozwana próbowała dowodzić, iż ów zapis o umowach cywilnoprawnych w strukturze stanowić miał niejako doprowadzenie do uzgodnienia stanu prawnego z rzeczywistym, to jest strona pozwana twierdziła, iż specyfika pracy koordynatora jest taka, iż bardziej odpowiada pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej, niż na umowę o pracę i od początku powinny to być wszędzie umowy cywilnoprawne, z uwagi na wykazywanie cech charakterystycznych dla umowy cywilnej w wykonywaniu pracy koordynatora. Pozwany powoływał się tu na pracę w terenie i samodzielność w wykonywaniu zadań. Tymczasem materiał zgromadzony w sprawie nie pozwala na takie stanowisko. Po pierwsze wskazać należy, iż z sam fakt wykonywania pracy w terenie nie jest sprzeczny z istotą umowy o pracę – tj w ramach umowy o pracę też może wystąpić praca w terenie – tu ustawodawca przewiduje tylko złagodzenie zasad dotyczących ścisłej ewidencji godzin pracy. Jest wielu pracowników też mobilnych, których zatrudnienia na umowę o pracę nikt nie kwestionuje tylko z tego powodu, iż pracują w terenie (przedstawiciel handlowi, kierowcy, budowlańcy itp). Powódka 19 prawie lat była zatrudniona jako kierownik/koordynator punktu opieki i wcześniej nikt nie kwestionował charakteru pracowniczego zatrudnienia, nikt nie dopatrywał się przeważających cech stosunku cywilnego w zatrudnieniu.

O samodzielności powódki, wskazującej na charakter umowy o pracę też nie można mówić. Jak wynika z zakresu obowiązków na umowie o pracę (akta osobowe) i na zleceniu (propozycja przedstawiona powódce k. 12), zasadniczo

obowiązki są w istocie te same (dochodzą dwa mniej istotne - badanie jakości pracy w drodze kwestionariuszy ankietowych podczas gdy już wcześniej na umowie o pracę powódka miała kontrolę pracy opiekunek, zatem też kontrolowała jej jakość tylko ankiet jako takich nie było; drugie to monitorowanie dostępności ofert (...), podczas gdy wcześniej funkcjonowało już promowanie usług (...) poprzez roznoszenie ulotek, roznoszenie plakatów, co wskazuje, iż te różnice w zakresie obowiązków są kosmetyczne, polegają na pewnym uszczegółowieniu, nie zmianie rodzajowej. Po drugie, w zakresie obowiązków do umowy cywilnej właśnie podkreśla się podległość służbową kierownikowi działu opieki i jego zastępcy, co jest raczej typowe dla umowy o pracę.

Jak wynika z zeznań J. S. i G. S., w istocie nie było różnic w wykonywaniu stosunku pracy i zlecenia na stanowisku koordynatora. (...) przyznała, iż była kontrolowana przez te same osoby co powódka, tak samo jak powódka – tj wyrażano uwagi co do sposobu jej pracy – że ma pracować szybciej np., nakazywano rejestrować jej godziny pracy w terenie, jak powódce, i pracowała w istocie w tych samych godzinach co powódka na umowie o pracę – od 7:30 do 15:30 przy czym po 12tej w terenie. Podkreślenia wymaga, iż jak wynika z zeznań powódki nie było swobody w ustalaniu godzin, bowiem jak przed 12 musiała wyjść w teren musiała to zgłaszać przełożonym, oraz wykonywali przełożeni telefony, by ustalić, czy jest ona w biurze..

Powyższe wcale nie wskazuje na to, by na umowie o pracę powódka wykonywała czynności, które w swej istocie wykazywałyby charakterystykę podporządkowującą ją pod cechy istotne umowy zlecenia. Wręcz przeciwnie, sposób kontrolowania powódki – w tym kontrolowanie, czy wykonała listę zadań pozostawioną przez J. K. wskazuje na podporządkowanie w istotnym stopniu, w natężeniu odpowiadającym podporządkowaniu pracowniczemu.

Zatem wskazać należy, iż nie ostało się twierdzenia pozwanej o konieczności dostosowania zawartych umów do sposobu wykonywania obowiązków koordynatorów. Jak zeznała G. S., wykonywanie obowiązków koordynatorów bez problemów odbywało się na podstawie umowy o pracę, nie zauważyła tu ona, jako kadrowa, żadnego niedopasowania.

W rzeczywistości, jedynym powodem proponowania powódce umowy zlecenia była chęć zaoszczędzenia środków finansowych w trudnej sytuacji materialnej oddziału, tj skłonienie powódki by wykonywała to samo i takim samym zakresie, oraz stopniu, w oparciu o podstawę cywilnoprawną, co powodowało oszczędności na urlopie pracowniczym oraz na wynagrodzeniu chorobowym.

Jak wskazała G. S., pełniąca funkcję kadrową, nie było żadnych różnic w zatrudnieniu koordynatorów na umowę o pracę i zlecenie, ale też nie było żadnych trudności, by rozliczać czas pracy i prowadzić sprawy kadrowe dla koordynatorów zatrudnionych na umowę o pracę.

Powyższe wskazuje, iż jedynym powodem propozycji powódce umowy zlecenia jest chęć zaoszczędzenia na pracowniku, a więc chęć przeniesienia na niego kosztów osobowych.

Wskazać w pierwszej kolejności należy, że zgodnie z treścią art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (§ 1). Podkreślenia przy tym wymaga, że zatrudnienie na takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (§1¹) i nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w art. 22 § 1 i §1² k.p.. Z przywołanego przepisu wynikają następujące cechy stosunku pracy: (1) odpłatność, (2) osobiste świadczenie pracy przez osobę fizyczną, (3) wykonywanie pracy określonego rodzaju, w sposób ciągły i powtarzający się, (4) wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, (5) wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, (6) wykonywanie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Wszystkie te elementy muszą zająć łącznie, a brak jednego z nich zasadniczo wyklucza przyjęcie, że nawiązany został stosunek pracy.

Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest to, iż pracodawca ponosi ryzyko osobowe i gospodarcze.

Pracodawca nie może przerzucać ryzyka gospodarczego na pracownika, a do tego de facto sprowadza się koncepcja pozwanego pracodawcy, by z powodu swojej trudnej sytuacji finansowej przerzucić koszty zatrudnienia na pracowników (tj. obniżyć sobie koszty pracownicze pozbawiając pracowników uprawnień wynikających z umowy o pracę, jak np. prawo do płatnego urlopu, prawo do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z tytułu choroby). To był jedyny cel, dla którego proponowano powódce przejście za porozumieniem stron na zlecenie.

W tym miejscu podkreślić należy, iż sąd rozpoznający sprawę jest świadomy orzecznictwa SN, wskazującego na możliwość rozwiązania stosunku pracy w przypadku likwidacji stanowiska pracy związanego z tzw. outsourcingiem, tj. powierzeniem wykonania obowiązków dotychczas wykonywanych w ramach stosunku pracy, podmiotowi zewnętrznemu, wykonującemu te obowiązki w ramach umowy cywilnoprawnej.

Podkreślenia jednak wymaga, iż poszczególne wyroki SN nie stanowią podstawy prawnej, a jedynie wyraz poglądu, który inne sady podzielają, lub nie. Podkreślenia wymaga, iż wyroki te wiążą jedynie w tej sprawie, której dotyczą. Warto zwrócić uwagę, iż w zakresie tym nie wydano uchwały, tym bardziej o mocy zasady prawnej, która by miała wiązać inne składy SN przy rozpoznawaniu w tej kwestii.

W tym zakresie podstawową kwestią jest to, iż sąd każdorazowo bada stan faktyczny sprawy i on decyduje, iż odpowiednie poglądy SN wyrażone w innych sprawach mogą znaleźć zastosowanie – jako argument prawny, powołanie się na autorytet SN. Nie można tego dokonać, jak stan faktyczny nie przystaje do stanu, na podstawie którego, i w związku z którym SN wywiódł swój pogląd prawny.

Podkreślenia wymaga, iż tu strona pozwana nie powołuje się na likwidację stanowiska pracy ani na outsourcing, czyli powierzenie obowiązków powódki komuś innemu, z zewnątrz organizacji, nie poszukiwała w tym czasie nikogo z zewnątrz na to stanowisko, a chciała, by to sama powódka wykonywała swoje dotychczasowe obowiązki (poza tymi powierzonymi na czas określony) na zmienionej podstawie prawnej – na umowie cywilnej.

To nie jest zjawisko, o jakie chodziło SN. Jest to sprzeczne z art. 22 §1² k.p.. Stanowi on, jak warto przypomnieć, iż nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 przepisu (czyli wyżej wskazanej definicji stosunku pracy).

Jak trzeba przypomnieć, taka właśnie sytuacja miała miejsce w tej sprawie. Wykonywanie pracy na zleceniu miało wyglądać dokładnie tak samo, jak na umowie o pracę. Jak wyżej wskazano sposób podporządkowania powódki na umowie o pracę był taki sam, jak np. J. S. na umowie zlecenia. Sposób podporządkowania (wyraźne zastrzeżenie podległości konkretnym osobom w umowie cywilnoprawnej, kontrola czasu pracy, miejsca pracy jakości pracy przez przełożonych kierownika i zastępcę działu opieki), wskazuje na pełne podporządkowanie pracownicze, zatem na zleceniu powódka podlegałaby takim samym zasadom, jak podlegała na umowie o pracę. Jest to ewidentnie sprzeczne z powołanym przepisem i nie może zostać uznane przez sąd za prawidłowe. „Jeżeli pracownik po rozwiązaniu stosunku pracy świadczy pracę, która nie różni się od pracy świadczonej przedtem i wykonuje te same zadania, na rzecz tego samego pracodawcy na podstawie umowy o świadczenie usług (art. 750 KC), to sąd orzekający w kwestii charakteru prawnego ponownego zatrudnienia, powinien ze szczególną ostrożnością podejść do twierdzenia pracodawcy o jego niepracowniczym charakterze (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15)”.

Powódka zatem miała prawo odmówić zawarcia takiego porozumienia, biorąc pod uwagę, iż miała ona niemalże 19 lat stażu zakładowego, wieloletnie doświadczenie na tym stanowisku, dobre oceny pracy od podmiotów współpracujących, a jedyną zmianą miałyby polegać na tym, iż powódka straciłaby uprawnienia pracownicze (nie tylko finansowe jak urlop płatny, wynagrodzenie chorobowe, ale i np. ochronę przed zwolnieniem, terminy wypowiedzenia z k.p. itp.).

Proponowanie powódce takiego rozwiązania, a w razie braku jej zgody rozwiązywanie z nią stosunku pracy w tych okolicznościach (długoletni staż pracy, nienaganne jej wykonywanie, o czym świadczą załączone opinie oraz brak kar

porządkowych, przedłożenie powódce propozycji sprzecznej z prawem i wypowiedzenie umowy w efekcie nieprzyjęcia tej propozycji, stanowi nadużycie prawa podmiotowego i jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Pojęcie „zasady współżycia społecznego” występuje zarówno w Kodeksie cywilnym (art. 5), jak i w Kodeksie pracy (art. 8) i jest ono klauzulą generalną. Za klauzulę generalną uważa się zwroty niedookreślone zawarte w przepisach prawa, które odsyłają do norm i ocen pozaprawnych oraz pozwalają organom stosującym prawo na podejmowanie w poszczególnych sytuacjach różnych decyzji w sprawie interpretacji i stosowania określonych norm prawnych, w zależności od potrzeb konkretnej sprawy, a także na indywidualne potraktowanie każdego konkretnego przypadku. Zasady współżycia społecznego nawiązują do powszechnie uznawanych wartości, reguł obyczajowości. Klauzula ta jest rozumiana jako zbiór zasad postępowania moralnego i etycznego. Jednocześnie zbiór ten nie wymaga spisania ani usystematyzowania. Zasady współżycia społecznego są postrzegane jako wprowadzone do porządku prawnego normy moralne lub obyczajowe, zwyczajowe bądź jako wyznaczniki oceny prawnej określonego stanu faktycznego. Zachowanie stron w podobnych sytuacjach może być z punktu widzenia zasad współżycia społecznego oceniane odmiennie. Odesłanie do tych zasad w formie klauzul generalnych ma zapewnić elastyczność w stosowaniu prawa i indywidualną ocenę każdej sprawy.

Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony (art. 8 k.p.). Przepis ten określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Prawem podmiotowym jest wynikająca ze stosunku prawnego możliwość postępowania danego podmiotu w sposób określony przez normy prawne. Przepis ww. stwarza stronie stosunku pracy możliwość efektywnej obrony swoich praw, w sytuacji gdy podjęte przez uprawnionego działanie wprowadzi mieści się w ramach prawa podmiotowego, jednak sposób jego realizacji jest sprzeczny z zasadami współżycia społecznego.

Wskazać bowiem należy, że w strukturze organizacyjnej jedynie dla stanowiska koordynatora regionalnego punktu opieki przewidziane zostało zatrudnienie w ramach umowy cywilnoprawnej, przy jednoczesnym niezmiennym co do zasady zakresie obowiązków ale także podległości bezpośredniemu przełożonemu jakim był kierownik działu. Przy czym co istotne, pozwany pracodawca wedle własnego uznania dokonywał zmian zatrudnienia z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną tylko z niektórymi, wybranymi pracownikami. Dalej przedmiotowa zmiana formy zatrudnienia była wyrazem koncepcji przyjętej przez ówczesną dyrektor S. – O., po której odwołaniu od tej koncepcji odstąpiono, a koordynatorzy ponownie wykonywali swoje obowiązki w ramach umowy o pracę.

Pozwani i powódka od 1996 roku byli zgodni co do podstawy zatrudnienia A. Z. w oparciu o umowę o pracę. Powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę dziewiętnaście lat. Brak jest jakichkolwiek racjonalnych argumentów, dla których realizacja dotychczasowych tożsamyh obowiązków miałyby się odbywać od 2015 roku na podstawie umowy zlecenia, oraz aby w ramie odmowy powódki w tym zakresie, mogła być ona zwolniona..

Sąd podziela utrwalone stanowisko Sądu Najwyższego, że dopuszczalne jest wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego, o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności a kryterium decydującym jest zgodna wola stron. Jednakże nie można a priori przyjmować jako podstawę wszelkich decyzji pracodawcy dopuszczalności zatrudniania w ramach przysługującej swobody umów czy to w oparciu o nawiązanie stosunku pracy czy też umowy cywilnoprawnej w oderwaniu od konkretnych okoliczności danej sprawy.

Na gruncie przedmiotowej sprawy stan faktyczny kształtuje się zgola odmiennie. Powódka bowiem od 1996 roku była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na stanowisku koordynatora regionalnego, uprzednio kierownika opieki. Obowiązki swoje wykonywała w ramach stosunku pracy i zdaniem Sądu sama koncepcja pracodawcy o zatrudnieniu tej grupy pracowników w oparciu umowy cywilnoprawne była sprzeczna z zasadami współżycia społecznego i art. 22 § 1² k.p. . Jak już wyżej wskazywano po pierwsze brak było racjonalnych argumentów po stronie pozwanego do zmiany dotychczasowej formy zatrudnienia, poza przerzuceniem kosztów osobowych

zatrudnienia pracowników na ich samych, zwłaszcza, że podpisana umowa o świadczenie usług opiekuńczych dawała stronie pozwanej w tym zakresie pełną swobodę wyboru formy zatrudnienia.

Po wtóre pozwany w sposób wybiórczy, według sobie tylko znanych kryteriów dokonywał zmiany formy zatrudnienia koordynatorów, przy jednoczesnym pozostawieniu w stosunku pracy innych. Zmiana formy zatrudnienia powódki nie obejmowała rzeczywistych zmian, albowiem tak zakres obowiązków dotychczasowych powódki, jak również inne charakterystyczne dla stosunku pracy cechy jak podległość, kierownictwo, świadczenie osobiste pracy pozostawały bez zmian. Powódka nadal bezpośrednio podlegała miała pod kierownika działu opieki, wykonywać pracę w miejscu wskazanym przez pracodawcę zgodnie z ustalonymi dniami i godzinami pracy na miejscu jak i w terenie.

Mając powyższe rozważania na uwadze Sąd a quo uznał, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę na czas nieokreślony było nieuzasadnione. W ocenie Sądu brak było podstaw do uznania, że pozwany był uprawniony w ramach zmian organizacyjnych rozwiązać dotychczasowy stosunek pracy z powódką zastępując go jednocześnie umową cywilnoprawną. Zwłaszcza w sytuacji gdy tak zakres obowiązków jak i system podporządkowania, pozostawały bez zmian. A powódkę próbowano zmusić do wyrzeczenia się uprawnień pracowniczych przez przyjęcie sprzecznej z prawem (z art. 22 § 1² k.p.) propozycji wykonywania takich samych obowiązków, w taki sam sposób na podstawie umowy cywilnej. Przypomnieć należy staż zakładowy powódki (niemalże 19 lat pracy), wieloletnie doświadczenie na tym stanowisku. W takiej sytuacji nie dziwi, iż powódka propozycji pracodawcy, sprzecznej z cytowanym przepisem, nie przyjęła.

W tym miejscu wskazać należy, iż sąd rozpoznający sprawę bierze pod uwagę stan sprawy z dany zamknięcia rozprawy. Bezsporne było to, iż w toku sprawy K. O. przestała być dyrektorem okręgowym a nowe władze zmieniły koncepcję i powróciły do zatrudniania koordynatorów na umowę o pracę i pełnomocnik strony pozwanej podał nawet na ostatniej rozprawie, iż gdyby powódka zgodziła się na zlecenie, to w sierpniu, jak inni mogłaby z powrotem przejść na umowę o pracę. W ocenie sądu powódka nie może być tu gorzej traktowana, nie może ponosić negatywnych konsekwencji tego, iż nie zgodziła się na sprzeczną z prawem i niekorzystną dla niej propozycję strony pozwanej. Tym bardziej w ocenie sądu okoliczności następcze po wypowiedzeniu tj powrót do umów o prace dla koordynatorów, wskazują na nieprawidłowość przyczyny wypowiedzenia i nadużycie prawa podmiotowego przy wypowiedzaniu z takich przyczyn i tym bardziej przemawiają za uznaniem słuszności powództwa i zasądzenia roszczenia.

Sąd podziela też stanowisko powódki, że uchwała nr (...) również stanowiąca o równości zatrudnieniu w rozumieniu art. 94⁽¹⁾ k.p. nie mogła stanowić podstaw do wypowiedzenia powódce dotychczasowego stosunku pracy. Uchwała ta bowiem stanowiła wyraz nałożonych ustawowo na pracodawcę obowiązków równego traktowania w zatrudnieniu, przy czym art. 94⁽¹⁾ k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek udostępnienia pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnienia pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy. Nie sposób pominąć w tym miejscu, że podjęcie przez pozwanego uchwały nr (...)nie czyni samo w sobie zadość obowiązkowi o jakim mowa w art. 94⁽¹⁾ k.p.

Równość w zatrudnieniu nie oznacza, iż wszystkich pracowników należy przenieść na umowy zlecenia, skoro część osób na tych samych stanowiskach jest na zleceniu. Nie na tym polega równość w zatrudnieniu. Sama treść uchwały wskazuje, iż dopuszcza ona zatrudnienie na różnych podstawach, zatem nie zakłada, iż zatrudnienie na umowę o pracę jest sprzeczne z zasadą równości, a jedynie wskazuje, by ujednolicić uprawnienia zatrudnionych, przy czym ujednolicanie to (równanie) nie powinno prowadzić do pozbawienia pracowników uprawnień ustawowych przy takiej samej pracy jak dotychczas..

Mając powyższe na uwadze Sąd zasądził od pozwanego (...) w G. na rzecz powódki A. Z. kwotę 8.058,99 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z wypowiedzeniem, odpowiadające wynagrodzeniu powódki za trzy miesiące wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia 20 marca 2015 r. do dnia zapłaty.

W pozostałym zakresie oddalił powództwo, tj. w zakresie żądania przewyższającego wysokość trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki ustalonego w oparciu o zaświadczenie sporządzone przez pozwanego, które jak należy podkreślić, nie było kwestionowane przez stronę powodową.

W niniejszej sprawie sąd orzekł o zasadności roszczenia powódki o odszkodowanie, co do zasady zatem należą się jej odsetki ustawowe za opóźnienie.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w uchwale z dnia 06 marca 2003 roku, sygn. akt III PZP 3/03, ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania. Te same zasady należy odnieść do odsetek od odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy za wypowiedzeniem. Podobnie orzekł SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 15 grudnia 2004r., I PK 97/04 .

Przywołać też należy, uzasadnienie wyroku SN z 10 marca 2005, II PK 241/04, odnoszące się do odszkodowań z tytułu wypowiedzenia umowy, zgodnie z którym żądanie odszkodowania staje się wymagalne z chwilą wezwania do zapłaty (art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) to jest najpóźniej w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania. Wyraźnie wskazał SN, iż nie ma przeszkód by uchwałę III PZP 3/03 stosować do innych odszkodowań z tytułu rozwiązania stosunku pracy.

Jako że doręczenie odpisu pozwu nastąpiło w dniu 19 marca 2015r. (k. 20), to pracodawca pozostaje w opóźnieniu od 20 marca.

Zgodnie z treścią art. 477² § 1 k.p.c. wyrokowi w punkcie pierwszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.686,33 zł tj. do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, ustalonego w oparciu o treść zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia, nie kwestionowanego przez żadną ze stron.

Na podstawie art. 98 k.p.c. i §12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu zasądził od pozwanego (...) w G. na rzecz powódki A. Z. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Wysokość kosztów wynika z treści przepisu § 11 ust. 1 pkt 1) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013 poz 461 ze zm. w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu), zgodnie z którym opłata stanowiąca podstawę zasądzenia przez sądy kosztów zastępstwa prawnego w sprawie dotyczącej przywrócenia do pracy wynosi 60 zł.

Podzielić tu należy stanowisko wyrażone w postanowieniu z dnia 9 czerwca 2010r., II PZ 20/10, LEX nr 621336, iż stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wskazać należy iż taka linia orzecznictwa jest kontynuowana w uchwale 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011r., I PZP 6/10, (Biul.SN 2011/2/18).

W uchwale tej SN nie podzielił poglądów wyrażonych wcześniej np. w orzeczeniu z 8 października 2010r., II PZ 27/10.

W uchwale SN słusznie i przekonująco wywiódł, iż zgodnie z § 2 ust. 1 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie, zasądzając opłatę za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego, sąd bierze pod uwagę niezbędny nakład pracy adwokata, a także charakter sprawy i wkład pracy adwokata w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia. To sformułowanie można uznać za rozwinięcie wytycznych ustawowych. Wątpliwości co do niedopuszczalnego uzupełnienia w akcie wykonawczym przesłanek ustawowych budzi już jednak regulacja § 2 ust. 2 w związku z § 4 ust. 1 rozporządzenia, według której podstawę zasądzenia opłaty (wynagrodzenia adwokata) stanowią

stawki minimalne a ich wysokość zależy od wartości przedmiotu sprawy lub jej rodzaju. Chodzi o uzależnienie stawki minimalnej od wartości przedmiotu sprawy, o czym nie ma mowy w ustawie. Zakładając domniemanie zgodności rozporządzenia z ustawą (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 10 listopada 2009 r., U 1/09, OTK-A 2009 nr 10, poz. 147) można uznać tę regulację za zgodną z ustawowymi wytycznymi, przyjmując, że wartość przedmiotu sporu jest wyznacznikiem rodzaju sprawy (o prawa majątkowe lub niemajątkowe) oraz jej zawichości i wymaganego nakładu pracy adwokata według zasady „im wyższa wartość przedmiotu sprawy, tym większa jej zawichość i większy nakład pracy adwokata”. SN wskazał, iż można sformułować cztery zasady ustalania stawek minimalnych wynagrodzenia adwokata: trzy wynikające wprost z przepisu upoważniającego (wytycznych ustawowych) i jedną (wtórną) wynikającą z dopuszczalnego rozwinięcia tych wytycznych w rozporządzeniu. Rzeczywista treść tych zasad jest następująca: 1) stawki minimalne powinny być jednakowe w sprawach tego samego rodzaju, a zróżnicowane w sprawach różnego rodzaju; 2) stawka minimalna w sprawie o większej zawichości powinna być wyższa niż w sprawie o mniejszej zawichości, a w każdym razie stawka w sprawie o mniejszej zawichości nie powinna być wyższa niż w sprawie bardziej zawilej; 3) stawka minimalna w sprawie wymagającej większego nakładu pracy adwokata (większego wkładu pracy adwokata w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia) powinna być wyższa niż w sprawie wymagającej mniejszego nakładu pracy, a w każdym razie stawka w sprawie wymagającej mniejszego nakładu pracy nie powinna być wyższa niż w sprawie wymagającej większego nakładu pracy; 4) stawka minimalna w sprawie o wyższej wartości przedmiotu sporu powinna być wyższa niż w sprawie o mniejszej wartości, a w każdym razie stawka w sprawie o mniejszej wartości przedmiotu sporu nie powinna być wyższa niż w sprawie o wyższej wartości.

Wszystkie powyższe zasady zostały zdaniem SN złamane przez ustalenie w § 12 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie wysokości stawki minimalnej wynagrodzenia adwokata w sprawie o zryczałtowane odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 KP, na poziomie zdecydowanie wyższym od stawki w sprawie o przywrócenie do pracy. Charakter tych spraw został szczegółowo przedstawiony w uzasadnieniu zagadnienia prawnego (a poprzednio w uzasadnieniu uchwały z dnia 7 sierpnia 2002 r., III PZP 15/02) i w pewnym uproszczeniu sprowadza się on do stwierdzenia, że każda sprawa o przywrócenie do pracy jest równocześnie sprawą o odszkodowanie, ale żadna sprawa o odszkodowanie nie jest sprawą o przywrócenie do pracy. Sprawa o przywrócenie do pracy jest więc sprawą bardziej zawilą i wymagającą większego nakładu pracy adwokata. Są to wprawdzie sprawy o różne (odrębne) roszczenia, ale będące sprawami tego samego rodzaju (w rozumieniu art. 16 ust. 3 Prawa o adwokaturze) jako sprawy o prawa majątkowe, oparte na tej samej podstawie faktycznej i prawnej, przy czym wartość przedmiotu sporu w sprawie o przywrócenie do pracy jest zawsze wyższa niż w sprawie o odszkodowanie. Według wytycznych ustawowych stawka minimalna w sprawie o przywrócenie do pracy powinna być więc wyższa niż w sprawie o odszkodowanie, a w każdym razie stawka minimalna w sprawie o odszkodowanie nie powinna być wyższa niż w sprawie o przywrócenie do pracy. Dalej dodał SN, iż niska stawka minimalna wynagrodzenia adwokata w sprawie o przywrócenie do pracy realizuje określone wartości podlegające ochronie. Chodzi o łatwy dostęp do sądu (por. art. 461 § 1¹ KPC) i tani dostęp do profesjonalnej pomocy prawnej w sprawach typowych roszczeń pracownika dotyczących rozwiązania stosunku pracy (por. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 29 sierpnia 2006 r., SK 23/05). Nie ma podstaw do kwestionowania zgodności tej regulacji (§ 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia) z ustawą i Konstytucją RP. To zaś prowadzi do wniosku, że § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie w zakresie dotyczącym odszkodowania, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 KP, jest niezgodny z art. 16 ust. 3 Prawa o adwokaturze, gdyż dla takiej sprawy ustala zdecydowanie wyższą stawkę minimalną niż w sprawie o przywrócenie do pracy, która jest tego samego rodzaju, bardziej zawilą i wymagająca większego nakładu pracy adwokata, a nadto ma wyższą wartość przedmiotu sporu. Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem, sąd (Sąd Najwyższy, sądy powszechne, sądy administracyjne) ocenia, czy przepis aktu wykonawczego jest sprzeczny (zgodny) z ustawą lub wykracza poza ustawowe upoważnienie, na podstawie którego został wydany i nie może stosować takiego niezgodnego z ustawą przepisu rozporządzenia (por. uchwały Sądu Najwyższego: składu siedmiu sędziów z dnia 12 czerwca 1972 r., III CZP 47/70; OSNCP 1973 nr 1, poz. 2; OSP 1973 nr 6, poz. 119, z glosą K. Stefaniuka; z dnia 9 września 1986 r., III AZP 4/86, OSNCP 1987 nr 10, poz. 147; PiP 1987 nr 10, s. 177, z glosą J. Trzczińskiego i glosą A. Gwiżdża; składu siedmiu sędziów z dnia 20 września 1988 r., III AZP 14/87, OSNCP 1989 nr. 3, poz. 39; składu siedmiu sędziów z dnia 12 października 1995 r., III AZP 20/95, OSNAPiUS 1996 nr 10, poz. 134; z dnia 23 stycznia 2001 r., III ZP 30/00, OSNAPiUS 2001 nr 23, poz. 685; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 czerwca 1993 r., III

KRN 100/93, OSNKW 1993 nr 9-10, poz. 62; OSP 1994 nr 7-8, poz. 148, z glosą R. Stefańskiego; z dnia 7 marca 2002 r., III RN 50/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 476; wyroki Naczelnego Sądu Administracyjnego: z dnia 20 lutego 2009 r., I FSK 1978/07; z dnia 20 marca 2009 r., I GSK 367/08; z dnia 28 maja 2009 r., I FSK 613/08 oraz wyroki wojewódzkich sądów administracyjnych: w Warszawie z dnia 9 czerwca 2009 r., V SA/WA 2480/08; we Wrocławiu z dnia 2 lipca 2009 r., III SA/WR 510/08 i w Warszawie z dnia 8 lipca 2009 r., III SA/WA 18/09). Oznacza to, że należy odmówić stosowania § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie w zakresie dotyczącym odszkodowania, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 KP Stawkę minimalną wynagrodzenia adwokata w takiej sprawie należy więc ustalić według § 5 rozporządzenia, czyli według stawki w sprawie o najbardziej zbliżonym rodzaju, a taką sprawą niewątpliwie jest sprawa o przywrócenie do pracy, w której stawka minimalna wynagrodzenia adwokata wyznaczona jest przez § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia.

Podkreślenia wymaga, iż tej uchwale Sąd Najwyższy nadał moc zasady prawnej. W postanowieniu SN z dnia 8 marca 2011 r., II PZ 5/11, Sąd Najwyższy wskazał, iż zasada ta ma również zastosowanie w sprawach dotyczących wypowiedzenia stosunku pracy. Podobnie uznał w postanowieniu z 26 lipca 2011, I PZ 28/10.

Pogląd ten został podzielony także w orzeczeniu z dnia 18 września 2012r. II PZ 117/12, oraz 20 września 2011r. I PZ 20/10. Odmienne poglądy są odosobnione i sąd rozpoznający sprawę ich nie podziela, dzieląc w pełni pogląd wyrażony w uchwale..

Zgodnie z treścią art. 98 k.p.c. w zw. z art. 13 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego (...)w G. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 403 zł (5% z zasądzonych roszczenia) tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy.