

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

K., dnia 30-04-2021 r.

**Sąd Rejonowy w Koninie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w następującym składzie:**

Przewodniczący: sędzia Michał Jankowski

Ławnicy: Eliza Gwizd, Agnieszka Wilińska

**po rozpoznaniu w dniu 30 kwietnia 2021 r. w Koninie na posiedzeniu niejawnym**

**sprawy z powództwa K. S.**

**przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi (...) w K.**

**o przywrócenie do pracy**

- 1. przywraca powoda K. S. do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w charakterze zastępcy dyrektora Miejskiego Ośrodka (...) w K.;**
- 2. na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 2 kpc nakłada na pracodawcę Miejski Ośrodek (...) w K. obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika K. S. do czasu prawomocnego zakończenia sprawy,**
- 3. zasądza od pozwanego Miejskiego Ośrodka (...) w K. na rzecz powoda K. S. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty;**
- 4. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Koninie kwotę 1178 zł (jeden tysiąc sto siedemdziesiąt osiem złotych) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych.**

**ławnik Eliza Gwizd sędzia Michał Jankowski ławnik Agnieszka Wilińska**

## UZASADNIENIE

Powód K. S. wniósł pozew kwestionując otrzymane oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę przez Miejski Ośrodek (...) w K.. Powód podnosił w toku procesu, że likwidacja jego stanowiska pracy była fikcyjna, a powodem zwolnienia była przyczyna polityczna.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa argumentując, iż reorganizacja zakładu pracy była rzeczywista.

Powód ostatecznie wniósł o przywrócenie do pracy. Mimo doręczenia zmiany wniosku petitum pozwu zarówno przez pełnomocnika powoda, jak i przez Sąd, strona pozwana nie ustosunkowała się do zmiany żądania.

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny na podstawie przytoczonych dowodów:**

K. S. był zatrudniony w Miejskim Ośrodku (...)w K.. W dniu 01 sierpnia 2017r. został powołany na stanowisku dyrektora przedmiotowej jednostki przez J. N../ bezsporne, vide dokumenty w aktach osobowych i aktach sprawy/

Miejski Ośrodek (...) był jednostką organizacyjną Miasta K../bezsporne/

W wyniku wyborów samorządowych z 2018r. rządzący dotąd miastem J. N. jako kandydat Koalicyjnego Komitetu Wyborczego (...) Lewica Razem nie uzyskał reelekcji na zajmowane stanowisko Prezydenta Miasta K.. Nowym Prezydentem Miasta K. został wybrany P. K. z Koalicyjnego Komitetu Wyborczego (...). /fakt powszechnie znany/

Zwierzchnikiem służbowym dyrektora Miejskiego Ośrodka (...)był prezydent Miasta K./ regulamin organizacyjny Miejskiego Ośrodka (...) w K. z 30.11.2016r. i 27.01.2020r./

W dniu 17 czerwca 2019r. K. S. spotkał się z prezydentem Miasta K. P. K.. Na spotkaniu byli obecni także zastępca Prezydenta Miasta K. W. N. (1) i R. D. Kierownik Biura Prezydenta.

Rozmowa miała następujący przebieg:

P. K.: „K., jesteśmy na samym początku rozmowy. To jest tak, że rzeczywiście poczyniono oszczędności to bo praktycznie pół roku no i tydzień, no nie, i przez ten czas dawałeś radę, ale musimy to zmienić. J. podjąłem taką decyzję, zresztą pewnie czujesz pewne rzeczy związane z (...), na podstawie jakby obserwacji, informacji związanych z funkcjonowaniem (...). Docelowo chciałbym żeby to wyglądało inaczej, natomiast podjąłem decyzję taką, że chciałbym, abyśmy doszli do porozumienia, chciałbym żebyś był zastępcą dyrektora. Dyrektorem będzie kto inny, to jest kwestia dogadania się, natomiast chciałbym żebyś wiedział, że to jest na czas tylko półroczny, bo potem mamy dla ciebie inne ważne zadanie do wykonania, jeśli je przyjmiesz”.

K. S.; „Znaczy nooo, P. T. mi mówisz, że za pół roku gdzie indziej. Moja sytuacja jak wiesz, nie jest łatwa i ja też muszę wiedzieć na czym stoję. Ponieważ ja sobie nie mogę pozwolić na to, że zostaję bez środków do życia.” Więc no.

P. K.; „na pewno nie zostaniesz”

K. S.; „Więc ja chciałbym abyś, żebyś. Ja uważam, że swoim działaniem, pewnymi rzeczami, które są , uważam, że jestem, uważam że dobrze wywiązuję się ze swoich obowiązków, jest mi ciężko, bo przez pół roku taką firmę i tyle obiektów rozrzuconych po całym mieście, samemu ogarnąć, no nie jest łatwą rzeczą i to nie jest, że ściemniam ,bo to może potwierdzić sama A., która jest w tej chwili Twoim najbliższym współpracownikiem, o którą też, nie ukrywając bitwę przeprowadziłem, bo nie byli poprzedni prezydent i zastępca, nie był za tym, żeby A. była moim zastępcą. To się odbyło, nie ukrywając pewną batalią, którą ja i później wziąłem na siebie, że jeżeli A. się nie sprawdzi po pół roku, to była moja deklaracja, u szefa, to ja składałem rezygnację. To było takie honorowe z mojej strony, ponieważ no ja za A. dałem sobie powiedziałem głowę, jeżeli A. by się nie sprawdziła. Bo ja potrzebuję po prostu zaufanej osoby. Problemem(...) jest to, że ja ciągle spijam śmietankę po poprzednikach. Ciągle na każdej rzeczy czegoś nie ma.

**P. K.; „tu też nie ma”**

K. S.; J. wiem, tylko dlatego jeżeli tak jest,

**P. K.; „cały czas niema”**

K. S.; to powinniście też mnie zrozumieć. J. w (...) mogę pewne rzeczy wziąć i porobić, poprostować, ale powiem szczerze, że trochę to jest dla mnie przykre, jeżeli słyszę, że mam nie być dyrektorem, bo.

P. K.: „K. ja powiem w ten sposób, wiesz, ja muszę mieć twarda dupę, za przeproszeniem. Mnie wiele przykrości spotyka, od momentu kiedy zostałem prezydentem i muszę zacząć podejmować. Znaczy tak, był to okres przygotowania półrocznego można powiedzieć, do pewnych ruchów kadrowych, to będzie po kroku miało miejsce, i będzie to bezwzględne. Natomiast możesz być pewny, że nie zostawimy ciebie bez środków do życia. Będzie to na

koniec roku, jak to będzie możliwe i będziesz podejrzewam usatysfakcjonowany. Natomiast w tej chwili na ten temat nie mogę mówić. Podjąłem taką decyzję od pierwszego, jeżeli Ty się dogadasz, bo obowiązuje okres wypowiedzenia. Od 1 lipca byłaby w takim przypadku dyrektorem, mówię była, bo to kobieta- E. K.. Ona w tej chwili w Wydziale (...) u J. pracuje. Ona będzie dyrektorem. To tak jest, że trzeba obsadzać i niestety nieraz tak to wygląda, że bycie prezydentem to, to jest podejmowanie też odważnych decyzji, niestety **uwarunkowanych politycznie**. Niestety nie ma jakby komu mieć współpracy z niektórymi, nie mówię o tobie, tak, natomiast to są sytuacje uwarunkowane również **jakby politycznie** ". /stenogram nagrania 139-142, płyta CD z nagraniem k.154, /

Po tej rozmowie sporządzono w dniu 17 czerwca 2019r. porozumienie na mocy, którego powód zrezygnował ze stanowiska Dyrektora Miejskiego Ośrodka (...) w K. i jednocześnie został zatrudniony na stanowisku Zastępcy Dyrektora Miejskiego Ośrodka (...)w K../ pismo z 17.06.2019r. k.2019r/

Mimo przeniesienia na nowe stanowisko zastępcy dyrektora nie sporządzono dla K. S. „nowego” zakresu obowiązków. /zeznanie V. L. (1), patrz akta osobowe brak zakresu czynności/

K. S. został odsunięty od informacji w pracy. Wszystkie sprawy załatwiała dyrektor E. K.. /zeznanie A. H./

15 stycznia 2020r. E. K. wystąpiła do Prezydenta K. o wyrażenie zgody na wprowadzenie zmian organizacyjnych i likwidacji stanowiska Zastępcy Dyrektora. Pismo to zostało przesłane pocztą. 20.01. 2020r. na projekcie regulaminu znalazła się adnotacja „akceptuje projekt regulaminu W. N. i Akceptuje 21.01.2020r. / pismo z kopią dziennika nadawczego/

Zgodnie z zarządzeniem Prezydenta Miasta K. z 18 grudnia 2019r. pismo kierowane przez E. K. do Prezydenta Miasta K. powinno być złożone w systemie L.. /okoliczność przyznana na podstawie art. 230 kpc/

Zmiany w regulaminie organizacyjnym nie były konsultowane z pracownikami. /zeznanie V. L. (2)/

K. S. po dłuższej nieobecności z powodu choroby pojawił się w pracy 29 stycznia 2020r. /bezsporne, patrz pismo E. K./

W obecności V. L. (1) E. K. wręczyła powodowi wypowiedzenie umowy o pracę oraz omówiła zarządzenie o zmianach organizacyjnych. /notatka służbowa z 29.01.2020r.,wypowiedzenie/

Miejska (...) w K. jest jednostką organizacyjną Miasta K.. Na mocy zarządzenia Prezydenta K. P. K. nowym dyrektorem tej jednostki został D. K. od 01.07.2019r../bezsporne/

D. K. postanowił powołać swojego zastępcę w celu „usprawnienia działania jednostki, zapewnienia lepszej organizacji pracy oraz w celu zapewnienia prawidłowego działania jednostki podczas nieobecności dyrektora. Powołanie zastępcy dyrektora nie spowodowało utworzenia dodatkowego stanowiska tylko przesunięcie pracownika wypełniającego do tej pory wiele obowiązków przynależnych do funkcji dyrektora. /.../ Biblioteka do właściwego zarządzania potrzebuje zastępcy dyrektora, „ Który podczas nieobecności dyrektora będzie podpisywał umowy i przelewy oraz na bieżąco rozwiązywał sprawy wynikające z funkcjonowania biblioteki. Jest to tyle istotne, że Miejska (...) to siedziba główna i sześć filii w różnych lokalizacjach K.”. /pismo dyrektora D. K./

(...) zarządza wieloma obiektami na terenie K.: „ dwa baseny, trzy stadiony z trybunami, bulwar nadwarciański, korty tenisowe, orlik, boiska osiedlowe, miejska przystań w G., sześć hal sportowych i kilka budynków administracyjnych oraz wiele budowli małej architektury. / pismo strony pozwanej E. K./

W materiale prasowym dyrektor E. K. m.in. wskazała, że stanowisko zastępcy dyrektora nie funkcjonowało bo K. S., które je objął przebywał na „urlopie zdrowotnym”. / kopia publikacji z portalu internetowego k.310/

W dniu 10 listopada 2020r. Prezes Urzędu Ochrony D. O. udzielił upomnienia Miejskiemu Ośrodkowi (...) z uwagi na naruszenie art. 9 i art. 5 ust.1 lit c (...) przez E. K.. W stanie faktycznym przedmiotowej decyzji ustalono, iż E. K.

ujawniła, że powodem likwidacji stanowiska zastępcy dyrektora, które piastował K. S. była nieobecność skarżącego przebywaniem przez niego na urlopie zdrowotnym. /decyzja DS.523.2800.2020.ZS.NH./

**Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd doszedł do następujących wniosków:**

Prawo materialne, które Sąd stosuje określiło dowody i fakty istotne dla sprawy. Pozostałe okoliczności nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia, zatem nie wymagały ustalenia, a dowody ich dotyczące nie wymagały oceny (art. 227 kpc).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie m.in. wyżej wskazanych dokumentów złożonych do niniejszych akt i akt osobowych jak również w oparciu o niesporne, bowiem wyraźnie, bądź milcząco przyznane twierdzenia stron, które nie budziły wątpliwości, co do ich zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy. Autentyczność złożonych do akt sprawy dokumentów nie była kwestionowana, a jednocześnie żadna ze stron procesu nie żądała złożenia ich oryginałów. Aczkolwiek dokumenty te stanowiły dokumenty prywatne w rozumieniu art. 245 k.p.c., to stosowanie do treści art. 233 k.p.c., Sąd dokonując ich oceny w ramach swobodnej oceny dowodów, uznał je za wiarygodne i przydatne dla ustalenia stanu faktycznego. Materialna moc dowodowa dokumentu prywatnego zależy, bowiem od jego treści merytorycznej. O materialnej mocy dowodowej dokumentów prywatnych rozstrzyga sąd zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów (por. art. 233 kpc; K. Knoppek: Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 września 1985 roku, sygn. akt IV PR 200/85, PiP 1988, nr 5). Sąd, dokonując ich oceny w ramach swobodnej oceny dowodów uznał je za wiarygodne i poczynił na ich podstawie ustalenia faktyczne.

Wyjątkiem od powyższego była kopia dziennika korespondencji. Strona powodowa kwestionowała przedmiotowy dokument jako sporządzony na potrzeby niniejszego procesu, gdyż pismo Prezydenta zgodnie z jego zarządzeniem powinno być przesłane w ogólnodostępnym systemie L.. Brak jest w tym zakresie inicjatywy dowodowej strony powodowej stosownie do art. 6 kc i art. 232 kpc kwestionującej wiarygodność przedmiotowego dokumentu.

Sąd zwrócił uwagę, iż przedmiotowy dokument został przesłany przez pełnomocnika strony pozwanej do kancelarii pełnomocnika strony powodowej i Sądu z naruszeniem przepisów o ochronie danych osobowych. Udostępniono kancelarii i Sądowi wrażliwe dane osobowe w postaci ośmiu danych adresowych podmiotów niezwiązanych z przedmiotowym procesem. Sąd z racji prowadzonych postępowań sądowych z udziałem Miasta K. i ich jednostek organizacyjnych miał styczność z dokumentami przedstawianymi przez te jednostki. Po raz pierwszy jednak przedstawiono dokument bez anonimizacji pozostałych pozycji dziennika korespondencji, a więc ochrona danych osobowych w pozwanej jednostce jest pozorna, skoro nawet na poczet postępowania sądowego przedstawia się dokumenty z naruszeniem danych osobowych.

Kluczowym dowodem w sprawie okazało się nagranie i stenogram z rozmowy z Prezydentem K. P. K.. Sąd odtworzył przedmiotowe nagranie, które odzwierciedla treść stenogramu. Nie było wątpliwości co do tożsamości głosu Prezydenta Miasta K.. Strona pozwana nie wnosila o odtworzenie nagrania na rozprawie, ani też o przeprowadzenie lub powtórzenie innych dowodów na rozprawie. Brak jest jakichkolwiek wniosków dowodowych strony pozwanej stosownie do art. 6 kc i art. 232 kpc negujących dowód przedstawiony przez stronę powodową. Strona pozwana wykazywała się biernością jakby z góry założyła, że Sąd nie uwzględni przedmiotowego nagrania, a co za tym idzie wyda korzystne dla niej rozstrzygnięcie. Strona pozwana musi pamiętać, że znowelizowano kodeks postępowania cywilnego w 2016r. i wskazano, że dowodem z dokumentu jest zgodnie z nowymi przepisami każdy nośnik informacji, a więc także nagrania ("zapis obrazu, dźwięku albo obrazu i dźwięku"). Stąd też brzmienie postanowienia dowodowego, które doręczono stronom miało określoną treść, a więc przeprowadzenia dowodu z dokumentu. Nie było potrzeby wskazywania np. dowodu z nagrania. Gdyby Sąd nie wydał takiego postanowienia dowodowego, to na pewno zażądałaby tego strona powodowa, która tak jak Sąd akceptowała stan prawny wprowadzony nowelizacją w 2016r. Być może przekonanie strony pozwanej opierało się to na błędnych założeniach. Po pierwsze Sąd przeprowadza postępowanie dowodowe z urzędu. Stąd też bez znaczenia jest kto składa przedmiotowy dowód. Może to być uczestnik szeroko pojętego postępowania cywilnego, a nawet osoba trzecia nie występująca w procesie w jakiegokolwiek roli. Przepisy procedury cywilnej nie formułują zakazu składania dowodów przez świadków jak sugeruje pełnomocnik

strony pozwanej. Co więcej Sąd ma podstawę prawną wskazaną wprost w przepisach kodeksu postępowania cywilnego, aby świadek i podmioty trzecie przedłożyły dowód żądany przez Sąd.

Wbrew stanowisku strony pozwanej przedłożone nagranie „nie jest nadużyciem prawa” i naruszeniem zasad współżycia społecznego. W tym samym orzeczeniu na, które powołuje się pełnomocnik pozwanego Sąd Najwyższy (II CSK 478/15) uznał, że tajne nagrania są dopuszczalne w procesie cywilnym, jeśli w ten sposób zostanie zapewnione prawo do sprawiedliwego wyroku. Sąd Najwyższy uznał więc, że można naruszyć tajemnicę komunikowania i prawo do prywatności, jeśli ma to służyć ochronie ważnego interesu, czyli na przykład ze względu na dobro pracownika.

Należy przyjąć przedmiotowe nagrania ze względu na fakt, że pracownik jest słabszą stroną stosunku pracy i niejednokrotnie trudno jest mu udowodnić bezprawne działanie pracodawcy. Jak bowiem powód miał udowodnić, że był dyskryminowany i zwolniony z przyczyn politycznych? Składając zaś dowód z nagrania powód udowodnił stawianą tezę przyczyn politycznych „pozbycia się” z pracy.

Sąd wziął pod uwagę to, że nagranie zostało sporządzone podczas rozmowy osób publicznych w związku z ich obowiązkami publicznymi w godzinach pracy i w publicznym gabinecie Prezydenta Miasta K.. Co istotne Prezydent jest osobą publiczną wybieraną w drodze demokratycznych wyborów. Rozmowa nie dotyczyła spraw prywatnych. Przedmiotem rozmowy były kwestie publiczne. Musimy pamiętać, że samorząd nie stanowi własności Prezydenta i Rady Miejskiej, ale stanowi wspólnotę mieszkańców. To właśnie mieszkańcy utrzymują z podatków władze samorządowe. Dziwi więc reakcja strony pozwanej, która tak oponowała zaliczeniu nagrania w poczet materiału dowodowego. Transparentność działań władzy jest jak najbardziej pożądana. Stąd też nagrywanie rozmowy przez powoda było także działaniem w interesie publicznym służącym kontroli władzy publicznej i sposobu wydatkowania środków finansowych.

W zakresie wskazanym w stanie faktycznym Sąd dał wiarę świadkom. Nie było wiarygodnych przeciwdowodów w rozumieniu art. 6 kc i art. 232 kpc zaprzeczającym twierdzeniom tych osób. W pozostałym zakresie przedmiotowe zeznania i zeznania pozostałych świadków były nieprzydatne do rekonstrukcji stanu faktycznego z punktu widzenia rozstrzygnięcia lub nie miały wartości logicznej. Typowym tego przykładem było wskazanie przez świadka J. L., iż poza normalnym wynagrodzeniem otrzymał kwotę 22.400 zł. tytułem dodatkowych nagród z tytułu pracy w Miejskim Ośrodku (...), a ratownicy odchodzili z pracy z powodu niskich wynagrodzeń.

Sąd oddalił pozostałe wnioski dowodowe stron zmierzające li tylko do nieuzasadnionego przedłużenia postępowania. Sąd nie uzasadnia szerzej przedmiotowego rozstrzygnięcia, albowiem strony mimo doręczenia postanowienia dowodowego nie wniosły zastrzeżenia w trybie art. 162 kpc wraz ze złożeniem np. wniosku o uzasadnienie jak czynią to inni pełnomocnicy w identycznej sytuacji procesowej. Nie zgłoszenie zastrzeżenia uchybienia przepisom postępowania w trybie art. 162 kpc uniemożliwia stronie skuteczne zarzucanie w apelacji tego uchybienia (tak m.in. SO w Koninie w post. z dn. 5.07.2013 r. w sprawie I1 Ca 232/13, I1 Ca 152/15).

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Konstytucja Rzeczypospolitej w art. 32 stanowi, że wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

W prawie pracy, zgodnie z art. 11<sup>3</sup> k.p. oraz art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., za kryteria dyskryminacji uznaje się w szczególności: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas nieokreślony lub określony, zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Naruszeniem zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11<sup>3</sup> k.p.) i jednocześnie zasady równego traktowania pracowników (art. 11<sup>2</sup> k.p.) będzie więc zróżnicowanie sytuacji pracowników ze względu na kryterium dyskryminacji. Wówczas różne traktowanie pracowników nie będzie wynikało z odrębności związanych

z ciążącymi na nich obowiązkami, sposobem ich wypełnienia czy też posiadanymi kwalifikacjami (wyrok SN z 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008/21–22/311).

Zakazana jest dyskryminacja w zatrudnieniu ze względu na przekonania polityczne, a nie tylko ze względu na przekonania polityczne dyskryminowanego pracownika. Jeżeli więc pracodawca zwalnia danego pracownika tylko z tego powodu, że został zatrudniony w danym urzędzie w okresie, gdy u władzy było inne ugrupowanie polityczne, to działanie takie stanowi dyskryminację ze względu na przekonania polityczne, niezależnie od tego, jakie rzeczywiście poglądy polityczne miał lub ma pracownik (tzn. nawet gdyby założenie pracodawcy co do przekonań politycznych pracownika było błędne, to i tak doszłoby do dyskryminacji ze względu na przekonania polityczne).

Naruszeniem zakazu niedyskryminacji jest działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady (art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 1 k.p.). W porównaniu z regulacjami wspólnotowymi (art. 2 ust. 2 lit. b dyrektywy 2006/54/WE, art. 2 ust. 4 dyrektywy 2000/74/WE, art. 2 ust. 4 dyrektywy 2000/43/WE) prawo polskie zabrania nie tylko wydawania poleceń czy zmuszania kogokolwiek do zachowań dyskryminacyjnych, ale również samego zachęcania do dyskryminacji.

Naruszeniem zakazu dyskryminacji jest samo wydanie polecenia czy zalecenia stosowania praktyk dyskryminacyjnych, nawet jeśli praktyki te ostatecznie nie zostaną zastosowane.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy w świetle ustalonego stanu faktycznego stwierdzić należało, iż dokonane wypowiedzenie było niezasadne, a likwidacja stanowiska pracy powoda była fikcyjna i kolejnym elementem zastosowanym przez Prezydenta K. do dyskryminacji politycznej K. S..

Samo zachęcanie K. S. do rezygnacji z funkcji dyrektora przez Prezydenta Miasta K. z uwagi na „uwarunkowania polityczne” stanowiło przejaw niedozwolonej dyskryminacji. Jeżeli Prezydent K. uważał, że powód K. S. był złym dyrektorem to powinien go zwolnić. Wówczas w toku postępowania sądowego doszłoby do weryfikacji tych twierdzeń. Wiązało to się jednak z ryzykiem niekorzystnego rozstrzygnięcia sądowego i przywrócenia powoda do pracy wbrew „uwarunkowaniom politycznym”. K. S. został zatrudniony przez poprzedniego Prezydenta K. J. N., a „jakby politycznie” dyrektorem miała być E. K.. Tego władze K. i E. K. chcieli uniknąć.

Rozwój wydarzeń wskazywał od samego początku, iż funkcja wicedyrektora zostanie zlikwidowana. Świadczy o tym brak podziału czynności, zakresu obowiązków dla zastępcy dyrektora. Wskazywanie w wywiadach prasowych przez E. K., iż funkcja zastępcy dyrektora nie funkcjonowała stanowi hipokryzję. Miała ona wystarczający czas, aby sporządzić zakres czynności dla powoda. Jak można pracować bez ustalonego zakresu obowiązków w jednostce publicznej? Brak przydzielonego zaś zakresu obowiązków jest klasycznym przykładem mobbingu.

Reasumując brak ustalonego podziału obowiązków dla danego pracownika i jego funkcji, a następnie likwidacja takiego stanowiska pod pretekstem zmian organizacyjnych samo w sobie przesądza o fikcyjności takich zmian organizacyjnych.

To, że doszło do innych zmian organizacyjnych było li tylko usprawiedliwieniem i przykryciem potrzeby zwolnienia powoda, bo takie były „uwarunkowania polityczne” i są to „sytuacje polityczne”.

Nagranie rozmowy, logika i następstwo zdarzeń w pełni pokazują, że likwidacja stanowiska pracy powoda była fikcją.

Za powyższym przemawia również porównanie dwóch jednostek organizacyjnych Miasta K. tj. pozwanego pracodawcy i Miejskiej (...). Wspólny mianownik to duża liczba budynków poza główną siedzibą. Różnica zasadnicza pozwanego pracodawcy ma więcej nieruchomości pod względem liczby i wielkości niż biblioteki na terenie K.. Kolejną różnicą dyrektorem biblioteki jest osoba powołana przez P. K.. Nowy dyrektor biblioteki powołał zastępcę, bo biblioteka do właściwego zarządzania potrzebuje zastępcy dyrektora, „ który podczas nieobecności dyrektora będzie podpisywał umowy i przelewy oraz na bieżąco rozwiązywał sprawy wynikające z funkcjonowania biblioteki. Jest to tyle istotne, że Miejska (...) to siedziba główna i sześć filii w różnych lokalizacjach K.”.

Zatem biblioteka, jednostka mniejsza od (...), musi mieć zastępcę dyrektora do prawidłowego funkcjonowania, a pozwany pracodawca twierdzi, że nie musi funkcjonować zastępca dyrektora. Przyczyną takiego stanu rzeczy są „uwarunkowania polityczne”. Likwidacja zastępcy dyrektora nie oznaczałaby, że po zakończeniu niniejszego procesu sądowego, nie doszłoby do zmian organizacyjnych i nie przywrócono by z powrotem funkcji zastępcy.

W rzeczywistości funkcja zastępcy danej jednostki organizacyjnej występuje u pozwanego pracodawcy. Nie ma faktycznej możliwości, aby dyrektor, kierownik, prezes nie miał swojego zastępcy. Tak jak wskazał dyrektor D. K. jest to konieczne do prawidłowego funkcjonowania danej jednostki organizacyjnej.

Stosownie do art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia (przywróceniu do pracy) albo o odszkodowaniu. Skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę zależy zatem nie tylko od spełnienia wymogów formalnych (np. złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu na piśmie, wskazania przyczyny wypowiedzenia, konsultacji zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową), które stanowią o zgodności wypowiedzenia z przepisami o wypowiedzaniu umów, ale również od tego, czy wskazana przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się przy tym, że podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i usprawiedliwia wskazane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (por. wyroki z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 577, z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 673/98, Monitor Prawniczy 1999 nr 12, poz. 9, z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 9/99, OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 464, z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNAPiUS 2003 nr 3, poz. 65 oraz uzasadnienia wyroków z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 420 i z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 118). W konsekwencji wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione nie tylko wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, ale także wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) rodzi po stronie pracownika powstanie roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p.

W sprawach związanych z odwołaniem się pracownika od wypowiedzenia czy rozwiązania stosunku pracy ciężar dowodowy, o którym mowa w art. 6 kc spoczywa na pracodawcy. Oznacza to, że to pozwany ma obowiązek udowodnienia przed Sądem, iż podane pracownikowi przyczyny rozwiązania stosunku pracy są prawdziwe, konkretne oraz stanowią uzasadniony powód do złożenia tego typu oświadczenia woli.

Strona pozwana nie udowodniła faktu rzeczywistej likwidacji stanowiska powoda. Ograniczyła się jedynie do manifestowania, iż wprowadziła zmiany organizacyjne. Te zmiany miały pozorny charakter, mający ułatwić rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem tj. powodem z przyczyn politycznych.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w orzeczeniu w sprawie III PK 115/14 (OSNAPiUS 2016 nr 11, poz. 139, str. 1416) Przepis art. 45 § 2 KP pozwala natomiast sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, „jeżeli ustalono”, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe.

W wyroku z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 6/10 Sąd Najwyższy stwierdził, że o możliwości zastosowania art. 45 § 2 KP każdorazowo powinny być uprzedzone strony, po to by mogły przedstawić one swoje stanowiska co do niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy zwolnionego pracownika. Podobna myśl pojawia się też w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r., III PK 69/09. Wyrażono w nim pogląd, że ustalenie, iż uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe, następuje zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, a sąd nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania

dowodowego z urzędu. Do sądu pracy należy natomiast ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 KP.

Skoro orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu, przepis art. 45 § 2 KP należy interpretować ściśle. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego lub przekształconego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy w jego dotychczasowej postaci ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10).

Na gruncie niniejszej sprawy należy wskazać, iż Sąd uwzględniając wniosek strony powodowej o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oparł się na ustaleniach faktycznych, że pracownik został zwolniony z przyczyn politycznych z uwagi na pozorną likwidację stanowiska pracy. Sąd nie znalazł podstawy do przyznania powodowi innego roszczenia niż to przez niego wybrane. Strona pozwana w toku postępowania nie wykazała, iż przywrócenie do pracy powoda byłoby niemożliwe lub niecelowe. Mimo stosownego wniosku strona pozwana nie kwestionowała w żaden sposób takiej możliwości, a była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika. Pełnomocnik mimo dwukrotnego doręczenia przedmiotowego wniosku przez pełnomocnika powoda i Sąd nie ustosunkował się do przedmiotowego żądania, a więc faktycznie je akceptował.

Nawet, gdyby pracodawca nie wyraził zgody na zmianę żądania pozwu, to taką odmowę należało potraktować z punktu widzenia zasad współżycia społecznego. Powód przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. W toku innego procesu sądowego kwestie stanu zdrowia powoda była poruszana przez niego. Sąd zwrócił uwagę, że był to człowiek bardzo chory i mógł się czuć „zaszczuty” przez pracodawcę. Sam powód wskazał: /...pozew, który złożyłem w sądzie dochodząc swoich praw skutkuje w tej chwili brakiem perspektyw zatrudnienia w związku z blokadą ze strony obecnej władzy. Nie mogę znaleźć pracy na terenie całego powiatu (...). /.. / W takiej sytuacji brakiem zgody pracodawcy na zmianę żądania pozwu Sąd nie mógł być związany, albowiem akceptowałby dyskryminację polityczną powoda.

W okolicznościach niniejszej sprawy za restytucją rozwiązanego stosunku pracy przemawiała przede wszystkim ochrona wartości konstytucyjnych i zakaz wszelkiej dyskryminacji i łamania podstawowych praw człowieka. Ani Prezydent K., ani dyrektor E. K. nie powinni zwalniać jakichkolwiek osób z przyczyn politycznych. Poszanowanie godności człowieka na stanowisku pracy przy pełnej akceptacji jego światopoglądu i przekonań publicznych jest warunkiem koniecznym przestrzegania praw i wolności obywatelskich gwarantowanych przez konstytucję i akty prawa międzynarodowego. Pracodawca nie może dzielić pracowników na lepszych i gorszych z uwagi na okres ich zatrudnienia. Nie może budować podziałów politycznych wśród pracowników. Dzielić ich na swoich i tych politycznie niepożądanych. Nie może być tak, że ponownie jak w okresie PRL, a w szczególności w okresie stanu wojennego, aby wróciły „uwarunkowania polityczne” do pracy określonych osób w jednostkach publicznych. Nie ma na to zgody Sądu. Nie ma zgody na wykorzystywanie instrumentów prawa pracy na pozbywanie się niewygodnych pracowników z przyczyn politycznych.

Stąd też w tym zakresie powództwo zostało uwzględnione na podstawie wyżej wskazanych norm w celu ochrony konstytucyjnych wartości /pkt I orzeczenia/.

Istotna dla sprawy jest obowiązująca w postępowaniu cywilnym zasada dyspozycyjności. Granice w jakich sąd uprawniony jest do rozpoznania przedstawionej mu sprawy, wyznacza zgłoszone przez stronę roszczenie. Roszczenie w sensie materialnym stanowi prawo podmiotowe, którego treścią pozostaje możliwość domagania się od określonej osoby określonego zachowania. Natomiast w sensie procesowym, roszczenie stanowi wyodrębnione konstrukcyjnie żądanie (art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c.), które z jednej strony agreguje wskazany powyżej sens materialny, z drugiej zaś stanowi wyraz wyraźnej woli powoda uzyskania sądowej ochrony i realizacji przysługującego mu prawa, w przedstawionej pod osąd podstawie faktycznej (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.). Zindywidualizowanie powództwa wymaga zatem istnienia jego podstawy faktycznej tj. przytoczenia okoliczności faktycznych, którymi sąd orzekający zarówno w pierwszej jak i w drugiej instancji jest bezwzględnie związany. Wyjaśnić przy tym wypada, że chodzi tu o wskazanie tylko istotnych okoliczności faktycznych, które skonkretyzują roszczenie formalne, a także je uzasadnią, czyli wskażą



hipotezy norm prawnych, które stanowią podstawę prawną powództwa. Nie jest przy tym wymagane wskazanie podstawy prawnej w myśl zasady *da mihi factum dabo tibi ius* (podaj fakty - otrzymasz ochronę prawną), *iura novit curia* (sąd zna prawo). Żądanie powództwa określa więc nie tylko jego przedmiot, lecz również jego podstawę faktyczną. Żądanie to może ulegać modyfikacji w trakcie procesu poprzez dokonanie zmiany powództwa w sposób przewidziany w art. 193 § 1 k.p.c. Przedmiotem poddanym pod osąd sądu jest zawsze żądanie - wyznaczone jego przedmiotem i podstawą faktyczną - artykułowane przez stronę powodową w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.). Sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad to żądanie (art. 321 § 1 k.p.c.). Stąd też obowiązkiem strony inicjującej proces pozostaje wyraźne sformułowanie żądania, które to żądanie wyznacza tym samym granice kognicji sądu. Zakaz orzekania ponad żądanie, będący przejawem zasad dyspozycyjności i kontrydiktoryjności, stanowi emanację zasady, że o przedmiocie orzekania decyduje wyłącznie strona.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy trzeba podkreślić, iż strona powodowa reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika domagała się przywrócenia na stanowisko zastępcy dyrektora. Sąd był związany tym stanowiskiem. Jednak z uwagi na fakt, że do dyskryminacji politycznej doszło już w toku, gdy powód rezygnował z funkcji dyrektora, to Sąd miał wątpliwość, czy nie należy restytuować pierwotnego stosunku pracy. Nie mniej jednak Sąd nie miał instrumentu prawnego, aby z takim zagadnieniem prawnym zwrócić się do Sądu Najwyższego. Taką możliwość przewidziano jedynie dla sądu drugiej instancji. Tak więc celowe wydaje się zadanie pytania prawnego przez sąd odwoławczy w przedmiotowym zakresie.

Sąd na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 2 kpc nałożył na pozwanego pracodawcę zgodnie z wnioskiem powoda obowiązek jego dalszego zatrudnienia do czasu prawomocnego zakończenia sprawy.

Sąd nie podziela odmiennej argumentacji prawnej strony pozwanej. Sąd jest zwolniony od obowiązku wykazywania błędów tej argumentacji/ tak SA w Poznaniu w orzeczeniu z dnia 17.04.2007 r. w sprawie I Aca 155/07, lex nr 446231/

Sąd podziela poglądy prawne strony powodowej i przyjmuje za własne. W tej sytuacji Sąd nie powiela treści w/w pism procesowych strony bo jest to zbędne /orzeczenie Sn z 06.02.1952., C 378/51, NP 1953, nr 5, s. 80, cyt. Za A. J., komentarz do art. 328 kpc, publ. Lex/

### **Rozstrzygając o kosztach postępowania Sąd postanowił:**

Biorąc pod uwagę fakt, iż roszczenie strony powodowej zostało uwzględnione orzeczenie o kosztach /pkt II wyroku/ Sąd oparł na przepisie art. 98 statuującym zasadę zwrotu stronie wygrywającej kosztów procesu przez przegrywającego.

Strona pozwana przegrała proces i musi więc zwrócić stronie powodowej poniesione przez nią koszty. Łącznie koszty poniesione przez stronę powodową wyniosły 180 zł. i taką sumę Sąd powinien zasądzić od strony pozwanej na rzecz strony powodowej /pkt II wyroku/.

Strona powodowa była zwolniona od opłaty sądowej od pozwu, bowiem jej żądanie nie przekraczało kwoty 50.000 zł. i jednocześnie wygrała proces. Zgodnie z art. 113 ust. 1. ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach w sprawach cywilnych /Dz.U. z 2005 r., nr 167, poz.1398 ze zm./ kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Z tego względu sąd nakazał pobrać od strony pozwanej nieuiszczoną opłatę od pozwu.

Mając na uwadze powyższe orzec należało jak w sentencji.

sędzia Michał Jankowski