

UZASADNIENIE

Przedstawione pytanie prawne zaistniało w związku z następującym stanem faktycznym.

Powód wystąpił z pozwem o zapłatę odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa. W toku procesu powód zmienił żądanie pozwu i wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Przedmiotowe pismo procesowe zmieniające żądanie pozwu Sąd doręczył z urzędu pełnomocnikowi strony pozwanej w trybie art. 139 par. 1 kpc.

W toku procesu ustalony następujący stan faktyczny.

Powód K S był zatrudniony w M w K .
W dniu sierpnia 2017r. został powołany na stanowisku przedmiotowej
jednostki przez J N ./ bezsporne, vide dokumenty w aktach osobowych i
aktach sprawy/

M był jednostką organizacyjną Miasta K ./bezsporne/

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

Zwierzchnikiem służbowym dyrektora M był prezydent
Miasta K / regulamin organizacyjny M w K z
30.11.2016r. i 27.01.2020r./

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

Rozmowa miała następujący przebieg:

*./stenogram
nagrania 139-142, płyta CD z nagraniem k.154, nagranie z rozmowy załącznik do
uzasadnienia/*

Po tej rozmowie sporządzono w dniu czerwca 2019r. porozumienie na mocy, którego
powód zrezygnował ze stanowiska M w
K i jednocześnie został zatrudniony na stanowisku M
w K ./ pismo z 06.2019r. k.2019r/

Mimo przeniesienia na nowe stanowisko nie sporządzona dla K
S „nowego” zakresu obowiązków. /zeznanie V L, patrz akta
osobowe brak zakresu/

K S został odsunięty od informacji w pracy. Wszystkie sprawy załatwiała

E K . /zeznanie A H /
stycznia 2020r. E K wystąpiła do Prezydenta K o wyrażenie zgody na wprowadzenie zmian organizacyjnych i likwidacji stanowiska . Pismo to zostało przesłane pocztą. 01. 2020r. na projekcie regulaminu znalazła się adnotacja „akceptuje projekt regulaminu W. N i Akceptuje .01.2020r. / pismo z kopią dziennika nadawczego/

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

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

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

W obecności V L E K wręczyła powodowi wypowiedzenie umowy o pracę oraz omówiła zarządzenie o zmianach organizacyjnych. /notatka służbowa z .01.2020r.,wypowiedzenie/

W wielu jednostkach organizacyjnych Miasta K funkcjonuje stanowisko np. K , M , Z , M . /bezsporne/

M w K jest jednostką organizacyjną Miasta K taką samą jak M . Na mocy zarządzenia Prezydenta K P K nowym dyrektorem tej jednostki został D K od .07.2019r../bezsporne/

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

D K /

M 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 /

Stanowisko w M zostało stworzone wiele lat temu w celu poprawienia zarządzania, a także wzajemnej kontroli rozłożenia szerokiego zakresu obowiązków na dwie osoby przy przybywającej liczbie obiektów podległych w jednej z największych jednostek w mieście. /bezsporne, pismo strony powodowej/

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

W dniu listopada 2020r. Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych udzielił upomnienia M z uwagi na naruszenie art. 9 i art. 5 ust.1 lit c RODO przez E K. W stanie faktycznym przedmiotowej decyzji ustalono, iż E K ujawniła, że powodem likwidacji stanowiska, które piastował K S była nieobecność skarżącego przebywaniem przez niego na urlopie zdrowotnym. /decyzja /

Po dokonanych zmianach organizacyjnych powołano Kierownika Działu Technicznego i Zamówień Publicznych, który generuje wyższe koszty poborów niż pracownik, który był zatrudniony w okresie, gdy powód był M, a zajmował się on sprawami budowlanymi, wykonawstwem, nadzorowaniem wszystkich prac inżynieryjno- budowlanym. Powołano także od lutego 2021r. nowego stanowisko kierownika w M P

Z uwagi na łamanie praw pracowniczych i w celu ochrony pracowników powód założył związki zawodowe, gdzie został przewodniczącym. /pismo strony powodowej, postanowienie Sądu Rejonowego w P /

Konkurs na Kierownika Działu Technicznego miał być ogłoszony i Dyrektor M miał już jakąś osobę na to stanowisko, tylko ta osoba nie miała zrobiona jakiś uprawnień. /zeznanie A C /

Powód ponownie po zwolnieniu miał problemy zdrowotne.

Leczenie wymagało dużych nakładów finansowych, a to spowodowało konieczność zaciągnięcia zobowiązań finansowych. Zmagając się ze swoją chorobą i chorobami bliskich powód chciał uzyskać od pracodawcy odszkodowanie, aby przeznaczyć je na leczenie. W październiku 2020r. syn powoda mający chorobę zachorował. Przebywał w szpitalu 2 miesiące, gdzie stwierdzono, a jego wyniki wskazywały na. W 2021 r. syn ponownie zachorował na, a następnie cała rodzina powoda z nim włącznie. Powód musiał opiekować się synem przez 3 miesiące na przełomie 2021/2022r.

Wyrokiem z dnia kwietnia 2021r. wydanym w sprawie o sygn. akt Sąd pierwszej instancji przywrócił powoda K S do pracy na poprzednich

warunkach pracy i płacy w charakterze M
w K (pkt 1 wyroku) oraz na podstawie art. 477² § 2 k.p.c. nałożył na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika K S do czasu prawomocnego zakończenia sprawy (pkt 2 wyroku). Ponadto Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę zł tytułem zwrotu kosztów procesu wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty (pkt 3 wyroku) oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w K kwotę zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych (pkt 4 wyroku).

Po sądowym przywrócenia powoda do pracy na mocy orzeczenia sądu pierwszej instancji został on odizolowany od pozostałych pracowników. Z budynku administracji został przeniesiony do pomieszczenia bez okna na terenie basenu. Gdy basen był wyłączony z użytkowania powód był jedynym pracownikiem przebywającym na obiekcie. Gdy powód przewrócił się na schodach nie było nikogo, aby udzielić mu pomocy. Dyrektor M zabroniła pracownikom kontaktów z powodem i udzielania jakichkolwiek informacji o działalności M . W celu wykonywania obowiązków służbowych powód musi używać prywatnego sprzętu i materiałów, ponieważ to co powód otrzymał nie nadawało się do pracy. Pod nieobecność powoda jego miejsce pracy było sprawdzane. Powód otrzymał pisemną informację o przyznaniu nagrody jubileuszowej w związku z zapisami regulaminu pracy i faktem 25 letniego stażu pracy. Po kilku dniach otrzymał kolejne pismo wskazujące, że nagroda jubileuszowa jednak mu się nie należy. Otrzymywał tylko 1 procent premii. Powód przepracował w instytucji miejskiej 20 lat. Jako dyrektor uruchomił system powiadamiania o nieobecności pracowników przez sms, które otrzymuje kierownik administracji kadr i pracownik odpowiedzialny za grafiki i urlopy. Oprócz tego drogą internetową na koncie PUE widoczne jest każde zwolnienie wystawione przez lekarza. Gdy nagle syn powoda dostał wysokiej gorączki i kaszlu powód udał się do lekarza, który wdrożył leczenie farmakologiczne i pozostanie dziecka w domu. Powód otrzymał upomnienie za niepowiadomienie o przebywaniu na opiece nad chorym dzieckiem.

W związku z postępowaniem pracodawcy w stosunku do powoda toczyły się postępowania przygotowawcze. Prowadził je prokurator, którego brat zatrudniony był w Urzędzie Miejskim w K . Postanowieniem z dnia stycznia 2022r. rozpoznając wniosek o wyłączenie prokuratora stwierdzono, iż fakt zatrudnienia w Urzędzie Miejskim w K członka rodziny prokuratora prowadzącego postępowanie nie jest przesłanką przemawiającą za wyłączeniem go od dalszego prowadzenia postępowania. /postanowienie Prokuratury Rejonowej w K /

Do rozpoznania sprawy apelacyjnej został wylosowany sędzia, który złożył oświadczenie o wyłączeniu, gdyż profesjonalny pełnomocnik strony pozwanej był jego siostrzeńcem/
oświadczenie o wyłączeniu/

Sąd drugiej instancji uchylił orzeczenie przywracające powoda do pracy. Uchylony został także nakaz zatrudniania powoda do czasu prawomocnego zakończenia sporu.

Sąd wskazał m.in. iż powód zmienił roszczenie pozwu, które Sąd doręczył w/w pełnomocnikowi pozwanego z oświadczenia o wyłączeniu, jednak przesyłka nie została podjęta przez pełnomocnika pomimo dwukrotnego awizowania. Dokonując tego doręczenia Sąd nie domagał się złożenia od pozwanego oświadczenia odnośnie tego czy wyraża zgodę na zmianę roszczenia i nie udzielił w tym zakresie terminu, co powoduje konieczność uchylecia orzeczenia. Sąd wskazał, iż w przypadku braku zgody na zmianę powództwa sąd pierwszej instancji rozważy czy nie jest to sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.
/orzeczenie sądu drugiej instancji/

Powód po uchyleniu orzeczenia sądu pierwszej instancji został pozbawiony swojego stanowiska pracy i nie miał środków do życia.

Powód nie mógł znaleźć pracy w rejonie K , gdyż jest to utrudnione przez obecną władzę rządzącą w K ./ oświadczenie powoda/

Należy podzielić poglądy prawne reprezentowane m.in. przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 grudnia 2016r. w sprawie II PK 264/15 (LEX nr 2188629) który wskazał, iż roszczenia z art. 45 § 1 k.p. mają charakter alternatywny w rozumieniu art. 477¹ k.p.c., a zarazem przemienne w rozumieniu art. 365 § 1 k.c., przy czym z mocy ustawy (Kodeksu pracy) uprawnionym przemienne jest wierzyciel, czyli pracownik. W art. 365 § 2 k.c. przewidziano, że wyboru dokonuje się przez złożenie drugiej stronie oświadczenia. Powszechnie przyjmuje się, że deklaracja ta jest oświadczeniem woli, a jej zmiana wymaga zgody drugiej strony. Z pozycji wyznaczonej przez art. 365 § 2 k.c. sporne jest, czy kolejne zmiany roszczenia są skuteczne. Konwersja tego rodzaju wymagała bowiem zgody dłużnika. Wskazać jednak należy, że do zobowiązania pracowniczego stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego dopuszczalne jest tylko w sprawach nieuregulowanych, odpowiednio, a także jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.). Powyższe daje podstawy sądzić, że pracownik ma prawo bez zgody pracodawcy zmienić żądanie z przywrócenia do pracy na odszkodowanie. Przemawia za tym choćby zasada wolności pracy, wyrażona w art. 10 i art. 11 k.p., jak również w art. 65 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Dyskusyjne jest jednak, czy dopuszczalne jest zachowanie odwrotne. W tym wypadku, zastosowanie mechanizmu z art. 365 § 2 k.c. w związku z art. 61 § 1 k.c. nie sprzeciwia się zasadom prawa pracy w rozumieniu art. 300 k.p. (kwestia ta nie została uregulowana w Kodeksie pracy, nie ma też podstaw, aby przepisy te modyfikować odpowiednio). Oznacza to, że pracownik, który dokonał wyboru świadczenia przemiennego (odszkodowania) zgodnie z przepisem art. 365 § 2 k.c., po dojściu oświadczenia woli do pracodawcy, bez jego zgody, nie może skutecznie dochodzić

przywrócenia do pracy (art. 45 § 1 k.p.). Stanowisko to zostało również wyrażone w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2009r., I PZP 1/09 (OSNP 2009/23–24/304), gdzie Sąd Najwyższy uznał, że niemożliwa jest konwersja żądania odszkodowania na żądanie przywrócenia do pracy. Również w wyroku z dnia 11 lutego 2020 r. I PK 243/18 Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik bez zgody pracodawcy nie może zmienić żądania pozwu z zasądzenia odszkodowania na przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

W związku z powyższym po analizie wyżej wskazanej norm prawnych Sąd doszedł do przekonania o niezgodności wskazanych normy kodeksu postępowania cywilnego z przedstawionymi normami konstytucyjnymi.

Zgodnie z art. 24 Konstytucji praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy.

Celem przedmiotowej normy mającej walor samodzielnego wzorca kontroli konstytucyjnej jest wsparcie strony z reguły ekonomicznie słabszej jaką jest pracownik. Po drugie stanowi nakaz dla państwa wydawania przepisów ochronnych wobec pracowników. Kontrola relacji między pracownikiem a pracodawcą powinna odbywać się także na etapie procesu sądowego. Przedmiotowa norma nie określa sposobu ochrony pracy jak i jego elementów. Nie wyznacza granic tej ochrony. Nie wyłącza zatem etapu sądowego. Także w sporze sądowym pracownik jest podmiotem słabszym pod względem ekonomicznym i organizacyjnym. Kwestionowana norma z art. 45 kp uzależniająca zgodę na zmianę powództwa pracownika od woli pracodawcy pozostaje w jawnej i oczywistej sprzeczności z treścią i celem przedmiotowej normy konstytucyjnej. W istocie w obecnym porządku prawnym państwo na etapie procesu sądowego kapituluje przed pracodawcą i nie spełnia wymogu ochrony pracownika. Ocena zasad współżycia społecznego w kontekście odmowy zgody pracodawcy na zmianę powództwa pozostawia szeroki margines orzekającym sądom. Zaś ochrona pracy nie powinna być oparta na nieokreślonych i zróżnicowanych do tych samych stanów faktycznych przesłanek rozstrzygnięcia.

Norma art. 45 pozostaje sprzeczności z konstytucyjną zasadą wolności pracy statuowanej w art. 65 ust. 1 który stanowi, iż każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Jest to norma powiązana z art. 24 Konstytucji i art. 32 ust. 2 zakazującym wszelkiej dyskryminacji. W aspekcie pozytywnym wolność pracy oznacza wolność wyboru rodzaju pracy jak i również decydowanie o miejscu pracy. Człowiek powinien mieć także wolność wyboru zawodu i miejsca pracy oraz możliwości jego dalszego wykonywania w przypadku stwierdzenia przez Sąd wadliwości formalnej lub braku podstaw merytorycznych do zakończenia stosunku pracy. Odmienny punkt widzenia statuowany przez art. 45 kp pomijałby konstytucyjną zasadę wolności pracy i wolność wyboru kontynuowania pracy w przypadku bezprawnych działań pracodawcy. Prawo kontynuowania aktywności zawodowej nie może być ograniczone na etapie sądowym od zgody pracodawcy. Pracodawca za swoje bezprawne zachowania nie może uzyskiwać lepszej pozycji prawnej od

