

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 14 maja 2015 roku Sąd Rejonowy w Skierniewicach, IV Wydział Pracy oddalił powództwo J. W. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w C. o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę (pkt 1 wyroku) oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka J. W. została zatrudniona u pozwanego pracodawcy (...) sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę z dnia 20 października 2003 roku zawartej na okres próbny od dnia 20 października 2003 roku do dnia 31 grudnia 2003 roku na stanowisku referenta ds. księgowości w pełnym wymiarze czasu pracy. Zatrudnienie było kontynuowane na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 lipca 2004 roku na tym samym stanowisku, w pełnym wymiarze czasu pracy. W 2003 roku w czasie rozpoczęcia pracy przez powódkę u pozwanego pracodawcy były dwa stanowiska pracy księgowej. Aneksiem z dnia 1 lipca 2004 roku zmieniono rodzaj umówionej pracy, wykonywanej przez powódkę z referenta ds. księgowości na księgową.

W 2011 roku pracodawca miał zamiar wypowiedzieć powódce umowę o pracę z uwagi na zastrzeżenia do jej pracy, jednakże w dniu 5 lipca 2011 roku powódka złożyła pracodawcy pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 31 grudnia 2011 roku na mocy porozumienia stron.

W 2011 roku u pozwanego na stanowisku księgowych pracowały dwie pracownice oraz główna księgowa, obecnie są dwie pracownice, a zamiast głównej księgowej księgowość prowadzi biuro rachunkowe. Od 1 września 2011 roku przyjęto pracownicę do działu księgowości na stanowisko referenta w dziale księgowości.

Pisemnym oświadczeniem powódka oświadczyła, że w związku z faktem, iż jest w ciąży, wycofuje swoją decyzję odnośnie zawarcia porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę i wniosła o przywrócenie stosunku pracy. Niniejsze pismo zostało opatrzone adnotacją: „Proszę kontynuować stosunek pracy do końca urlopu macierzyńskiego”.

W związku z narodzinami dziecka powódka korzystała z urlopu macierzyńskiego, a następnie z urlopu wychowawczego do dnia 14 października 2014 roku.

Pismem z dnia 30 września 2014 roku powódka wniosła o obniżenie wymiaru czasu pracy w okresie od dnia 15 października 2014 roku do dnia 14 października 2015 roku do wymiaru 6 godzin. W chwili złożenia przez powódkę oświadczenia w 2014 roku, u pozwanego były trzy stanowiska pracy w księgowości. Z uwagi na fakt, iż potrzebne były tylko dwie osoby i w związku z brakiem zamiaru przyjmowania nowych osób, w dniu 31 stycznia 2015 roku zlikwidowano jedno z trzech stanowisk pracy.

Pracodawca zawiadomił związki zawodowe o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powódką z powodu likwidacji stanowiska pracy pismem z dnia 30 września 2014 roku, a następnie w dniu 15 października 2014 roku rozwiązał umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę likwidację 1 etatu stanowiska pracy księgowej. Na miejsce powódki nie została zatrudniona nowa osoba.

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zeznań stron, świadka oraz na podstawie załączonych do akt sprawy dokumentów i akt osobowych powódki. Jednocześnie Sąd uznał dowody dokumentarne za w pełni wiarygodne, zaznaczając, że nie były one kwestionowane przez strony.

Sąd zważył, iż zeznania stron i świadka J. K. różniły się co do oceny wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca podnosił, iż w momencie przyjęcia powódki do pracy istniały dwa stanowiska pracy w dziale księgowości, a w 2014 roku istniały trzy stanowiska pracy księgowe i w związku z tym,

z uwagi na brak takiego zapotrzebowania jedno z nich zostało zlikwidowane w dniu 31 stycznia 2015 roku. Sąd nie znalazł podstaw, aby odmówić zeznaniom pozwanego oraz świadka J. K. wiarygodności. Podniósł, iż ze złożonych przez nich zeznań, ale także i okoliczności potwierdzanych przez powódkę wynika, że w zakładzie pracy zawsze było zapotrzebowanie na dwie pracownice księgowości. Natomiast trzecie stanowisko zajmowane przez powódkę istniało tylko dlatego, że powódka korzystała ze świadczeń związanych z ciążą i była objęta ochroną przed rozwiązaniem lub wypowiedzeniem jej umowy o pracę.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo o odszkodowanie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Na wstępie Sąd wskazał, że pozew został złożony w terminie ustawowym, zakreślonym w art. 264 k. p. Co do oceny prawidłowości wypowiedzenia Sąd stwierdził, że wymogi formalne skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zostały przez pozwanego zachowane. Pozwany zawiadomił związki zawodowe o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę oraz pouczył powódkę o prawie odwołania do Sądu.

Przechodząc do rozważań merytorycznych Sąd Rejonowy podniósł, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, to zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę. Jest on możliwy w przypadku umowy na czas nieokreślony, jak i w umowach na czas próbny. Sąd zaznaczył, iż możliwość rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem występuje zarówno z inicjatywy pracownika, jak i pracodawcy. Obie strony stosunku pracy są w tym przypadku jednakowo uprawnione. Pracodawca chcący rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem musi dodatkowo przestrzegać przepisów, które nie pozwalają w każdym czasie zwolnić pracownika. Chodzi tu m.in. o czteroletni okres przedemerytalnej ochrony przed zwolnieniem czy niemożność zwolnienia pracownika przebywającego na zwolnieniu lekarskim lub na urlopie.

Ponadto, powołując się na art. 30 § 4 kp Sąd I instancji zważył, iż pracodawca, składając oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, powinien wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem. Nie zastosowanie się pracodawcy do tego wymogu ustawowego i brak wskazania przyczyn wypowiedzenia stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Występuje więc rozróżnienie pomiędzy formalnym obowiązkiem podania przyczyny wypowiedzenia, od zasadności wypowiedzenia. Sąd podniósł, iż naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów, w odniesieniu do przyczyny wypowiedzenia, może polegać na niepodaniu przyczyny bądź podaniu przyczyny nierzeczywistej, a więc nieprawdziwej, pozornej, czyli niezasadnej. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna więc być prawdziwa i konkretna. Pracownik powinien o niej wiedzieć. Podanie przyczyny nieprawdziwej, pozornej jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu cytowanego art. 30 § 4 kp. Sąd Rejonowy podkreślił, iż wskazanie przez pracodawcę takiej przyczyny powoduje równocześnie niezasadność wypowiedzenia umowy o pracę. Przy czym wystarczy, w razie powołania przez pracodawcę w oświadczeniu kilku przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, zasadność jednej z powołanych. Sąd zaznaczył, iż jest też związany przyczynami wskazanymi w wypowiedzeniu umowy o pracę, stąd przedmiotem badania Sądu mogą być jedynie przyczyny podane w wypowiedzeniu umowy o pracę. Natomiast inne, których pracodawca nie wskazał, jako okoliczności uzasadniających wypowiedzenie, Sąd nie może badać nawet, jeśli uzasadniać mogłyby one wypowiedzenie umowy. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być konkretna, a pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiada mu umowę o pracę, gdyż jest on adresatem jego oświadczenia. Pracownik nie może mieć także wątpliwości, jakie są okoliczności uzasadniające wypowiedzenie mu umowy o pracę. Pracodawca jednoznacznie powinien wskazać te przyczyny, gdyż zbyt ogólne ich wskazanie, mało konkretne czy niezrozumiałe stanowi naruszenie prawa. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd I instancji przyjął, że zbyt ogólne podanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę można uznać za skonkretyzowane, gdy pracownika zapoznano z nią w inny sposób (zob. SN z 26 maja 2000 r. I PKN 670/99), czy też z całokształtu okoliczności wynika, iż pracownikowi znane są konkretne przyczyny wskazane w piśmie jedynie w sposób ogólny.

Na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy ustalił, że pozwany wskazał przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy. W wypowiedzeniu wręczonym powódcie wskazano bowiem,

iż przyczyną wypowiedzenia jest likwidacja 1 etatu stanowiska pracy księgowej. W ocenie Sądu przyczyna ta jest prawdziwa i rzeczywista, a tym samym czyni wypowiedzenie umowy o pracę uzasadnionym.

Sąd podzielił stanowisko strony pozwanej zawarte w odpowiedzi na pozew, zgodnie z którym likwidacja stanowiska uzasadnia decyzję pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę i może stanowić samodzielną przyczynę wypowiedzenia. Jednocześnie zaznaczył, że przepisy kodeksu pracy nie zawierają katalogu przyczyn wypowiedzenia zarówno od strony negatywnej, jak i pozytywnej. Jedyne ogólnie wskazują, iż w przypadku zwykłego wypowiedzenia umowy przyczyna taka powinna uzasadniać to wypowiedzenie, a więc być tego rodzaju, która uniemożliwia lub czyni bezcelowym dalsze trwanie stosunku pracy. Sąd raz jeszcze podkreślił, iż istotne przy tym jest, czy przyczyna ta jest prawdziwa i rzeczywista. W ocenie Sądu, na gruncie przedmiotowej sprawy przyczyna ta była rzeczywista, bowiem w chwili rozpoczęcia przez powódkę pracy u pozwanego pracodawcy istniały dwa stanowiska pracy w dziale księgowości. Natomiast w związku ze złożeniem przez powódkę oświadczenia woli w dniu 5 lipca 2011 roku o rozwiązaniu umowy o pracę, pracodawca od 1 września 2011 roku zatrudnił pracownicę w dziale księgowości na stanowisku referenta ds. księgowości. Wskutek nietypowej sytuacji, związanej z odwołaniem powyższego oświadczenia woli, pracodawca kontynuował zatrudnienie powódki w okresie ciąży i korzystania przez nią ze świadczeń z tym związanych. Tym samym u pracodawcy doszło do utworzenia trzeciego, niepotrzebnego z punktu widzenia potrzeb pracodawcy stanowiska pracy w dziale księgowości.

W oparciu o treść art. 45 k.p. Sąd Rejonowy stwierdził, iż pracownik, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem, może oprzeć swoje roszczenie na dwóch podstawach, to jest merytorycznej przez powoływanie się na nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz formalnej polegającej na naruszeniu przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Sąd zważył, iż przepis § 1 przewiduje dwie przesłanki uwzględnienia żądania pracownika: gdy wypowiedzenie jest nieuzasadnione lub gdy narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. W ocenie Sądu pracodawca zachował warunki formalne dla skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę, nie naruszając w żaden sposób przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę. Ponadto wskazana przyczyna jest prawdziwa i uzasadniona. Zatem Sąd nie znalazł podstaw dla uwzględnienia powództwa oraz zasądzenia odszkodowania w kwocie żądanej przez powódkę podnosząc, iż w świetle przywołanego art. 45 k. p. tylko w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę Sąd – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Sąd podzielił argumentację pozwanego zgodnie, z którą było możliwe wypowiedzenie powódce stosunku pracy pomimo treści art. 186¹ § 1 k. p. oraz art. 186⁸ § 1 k. p. Wskazał, iż zgodnie z art. 186⁸ § 1 k. p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Sąd I instancji przyznał rację wywodom pozwanego, że skoro wykonywanie pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy stanowi substytut urlopu wychowawczego, rozumianego jako przerwa w świadczeniu pracy, to również ochrona stosunku pracy w tym okresie powinna być zrównana z ochroną przysługującą pracownikowi korzystającemu z urlopu. Zaznaczył, iż regulacje ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) dają podstawę rozwiązania stosunków pracy z pracownikami w okresie urlopu wychowawczego także w sytuacji gdy nie zachodzą przesłanki z art. 186¹ § 1 k. p. zdanie drugie.

Odwołując się do uchwały Sądu Najwyższego z 15 lutego 2005 r. (II PZP 13/05) Sąd Rejonowy przyjął, iż przepisy art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w okresie urlopu wychowawczego także w sytuacjach, gdy nie zachodzą przesłanki przewidziane

w art. 186¹ § 1 zdaniu drugim k.p. Sąd podniósł, iż art. 186¹ k.p. należy do przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, o których mowa w art. 5 ust 1 zd. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przepis ten zawiera wyliczenie kategorii pracowników, którym w okresie objętym szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy. Są to pracownicy o których mowa w art. 39 i 177 k.p. oraz grupa pracowników pełniących funkcje związkowe lub związane z reprezentacją interesów pracowników. Sąd wskazał, iż z tej regulacji wynika, że pod pojęciem przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy ustawodawca rozumie odpowiednie uregulowania zawarte zarówno w kodeksie pracy jak i w aktach pozakodeksowych. Z regulacji pozakodeksowych zostały wymienione art. 39 i 177 k.p. W konsekwencji Sąd Rejonowy przyjął, iż art. 186¹ k. p., który nie został wyraźnie wyodrębniony należy w związku z powyższym do kategorii przepisów odrębnych, dotyczących szczególnej ochrony przed zwolnieniem, których nie stosuje się przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia. Sąd podniósł, iż w przypadku indywidualnego trybu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, to znaczy zwolnienia z przyczyn o których mowa w art. 1 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli stanowią one wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a liczba zwalnianych pracowników nie osiąga progów ilościowych zwolnienia grupowego art. 10 ust 1 odsyła do przepisów art. 5 ust 3 – 7 cytowanej ustawy. Sąd wskazał, iż przy uwzględnieniu przyjętej interpretacji pojęcia urlopu pracowniczego, o którym mowa w art. 41 k.p., przepis ten nie dotyczy pracowników korzystających z urlopu wychowawczego. Do tych pracowników odnosi się art. 10 ust 2, zgodnie z którym w przypadku określonym w ust 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy w drodze wypowiedzenia z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu.

Sąd podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 24 października 2012 r. (IPK 126/12) zgodnie z którym, jeżeli pracodawca prawidłowo zastosował do pracownicy postanowienia regulaminu zwolnień grupowych i zwolnił ją zgodnie z ustalonymi przez siebie zasadami redukcji zatrudnienia, nie podlega ona ochronie z art. 186⁸ § 1 k. p. ponieważ ochronę tę wyłącza art. 5 ust 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowody wykazał, że likwidacja stanowiska pracy powódki była uzasadniona. Nie było potrzeby utrzymywania trzeciego stanowiska w księgowości, nigdy też takiego trzeciego stanowiska nie było. W związku z powyższym Sąd przyjął, iż wypowiedzenie umowy pracę, w świetle poczynionych powyżej rozważań było prawidłowe.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Wskazał, iż powódka przegrała proces w całości, dlatego powinna ponieść jego koszty. W związku z tym, że ustawowo jest ona zwolniona z kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych t.j. Dz. U. 2014 poz. 1025), Sąd uznał, iż winna oddać pozwanemu koszty procesu, na które złożyła się kwota 60 zł tytułem zastępstwa procesowego. O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie § 11 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t. j. Dz. U. 2013, poz. 490).

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła powódka, zaskarżając je w całości.

Skarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego polegające na:

- uznaniu, że art. 186 (8) § 1 Kodeksu pracy nie znajduje zastosowania, a pracodawca zasadnie rozwiązał stosunek pracy z powódką, w sytuacji, gdy faktyczną przyczyną wypowiedzenia umowy nie była likwidacji stanowiska pracy, bo stanowisko księgowej nie zostało zlikwidowane,

- uznaniu, że umowa została prawidłowo rozwiązana w sytuacji, gdy doszło do naruszenia art. 30 § 4 Kodeksu Pracy, bowiem pracodawca wypowiadając umowę nie podał, jakie kryteria

doboru pracownika do zwolnienia zastosował,

2. naruszenie przepisów prawa procesowego polegające na ustaleniu stanu faktycznego sprzecznie z treścią zgromadzonego materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że zajmowane przez powódkę stanowisko księgowej, zostało zlikwidowane podczas, gdy fakt taki nie miał miejsca co wynika z ww. materiałów.

Z uwagi na powyższe strona apelująca wniosła o zmianę wyroku i przywrócenie do pracy, ewentualnie o zasądzenie odszkodowania w kwocie 17 737,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja częściowo zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego /por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl./. Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne /post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00/.

Zdaniem Sądu Okręgowego, oceniając konkretność podanej powódce przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) Sąd Rejonowy w sposób nieuprawniony powyższych zasad nie zastosował. Ponadto dokonana w tym zakresie ocena dowodów nie odnosiła się do wszystkich ujawnionych w procesie zdarzeń.

Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zakresem tego uregulowania objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która - w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia. W judykaturze Sądu Najwyższego (por. np. wyroki z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 2, s. 86-90; z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696; z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12, LEX nr 1243025 i szeroko przytoczone w nich orzecznictwo) przyjmuje się zgodnie, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed

wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiała mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach.

Wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). (wyrok SN z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, nr 14, poz. 548).

Ponadto w wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682), Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia.

Podobnie, w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (LEX nr 1312564), Sąd Najwyższy wskazał, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika.

W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny.

Należy podkreślić, że przy dokonywaniu zwolnień grupowych pracodawca ma obowiązek poinformować tak związki zawodowe, jak i pracowników nie tylko o tym, że w związku z przyczynami nie dotyczącymi pracowników będzie dokonywać wypowiedzeń umów o pracę, ale i o tym, jakie kryteria będą decydować o doborze pracowników do zwolnienia, co pozwala i związkom zawodowym i pracownikom ocenić zasadność takiego wypowiedzenia w odniesieniu do konkretnej osoby. Nie ma przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn go nie dotyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania takiej oceny, co do dokonanego mu wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia.

Podkreślenia wymaga też, iż rozwiązywanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika zazwyczaj stanowi procedurę dwustopniową. Zawsze bowiem istnieje przyczyna generalna, najczęściej dotycząca pracodawcy, która zmusza go do zmniejszenia stanu zatrudnienia, likwidacji stanowisk, reorganizacji itp. Może się zdarzyć, a zależy to od konkretnego stanowiska pracy, z którego zwalnia się pracownika, że okaże się ona wystarczająca. Nierzadko jednak istnieje konieczność doboru do zwolnienia, z tak rozumianej przyczyny, jednego z wielu pracowników czy kilku pracowników z większej ich grupy. Wypowiedzenie jest zatem uzasadnione, gdy zachodzi konieczność zmniejszenia zatrudnienia, jeżeli przyjęto zasadne kryteria doboru pracownika (wyrok z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998, nr 18, poz. 542), uwzględniające sprawiedliwą ocenę pracowników i wyników ich pracy – art. 94 pkt 9 k.p. (wyrok z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 630),

Ponadto zauważyć należy, iż do likwidacji stanowiska pracy dochodzi w sytuacji, gdy funkcje konkretnego stanowiska zostają w ogóle zlikwidowane, jak i wtedy, gdy zlikwidowany zostaje etat, a poszczególne funkcje zostają przejęte przez innych pracowników. Program redukcji etatów może bowiem urzeczywistnić się w formie kumulacji stanowisk

pracowniczych. Wówczas obsada jednego z nich staje się dla pracodawcy zbędna. Naturalną kolejną rzeczą następuje wybór pracownika podlegającego zwolnieniu, (Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 2005-12-08, I PK 100/05 O.: Wokanda rok 2006, Nr 6, str. 28). Podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne – choćby tego rodzaju jak w niniejszej sprawie - stanowią jego autonomiczną decyzję. Dlatego nie jest rzeczą sądu badanie potrzeby funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska (wyrok Sądu Najwyższego z 2012-01-12 II PK 83/11 opubl. MOPr (...); MOPr (...)).

Trzeba zauważyć, że ugruntowane jest w judykaturze stanowisko, iż wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. (por. wyroki z dnia: 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980 Nr 4, poz. 77 oraz 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 Nr 18, poz. 542). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Przy czym pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej, w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw.

W wyroku z dnia 10 września 2013 r. (I PK 61/13 LEX nr 1427709) Sąd Najwyższy podniósł, że w razie konieczności wyboru spośród większej liczby jednakowych stanowisk pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów mniej przydatny od innych. Wobec tego należy uznać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) **chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi** (art. 30 § 4 k.p.).

Tym samym konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577). Brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną (wyrok z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663). Czyli w postępowaniu sądowym pracodawca może skonkretyzować przyczynę wypowiedzenia sformułowaną w treści wypowiedzenia w sposób uogólniony wówczas, gdy wynika ona ze znanych pracownikowi wcześniej okoliczności. Inaczej rzecz ujmując, okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż rozwiązanie stosunku pracy z powódką - co słusznie w apelacji podnosi skarżąca- było nieprawidłowe, gdyż kryteria doboru powódki do zwolnienia, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, przed wytoczeniem powództwa w sprawie, w ogóle nie zostały ujawnione, a co za tym idzie nie były powódce znane.

Nie sposób przy tym zgodzić się z pełnomocnikiem strony pozwanej, iż kryteria doboru powódki do zwolnienia zostały jej przedstawione.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy, z materiału dowodowego, a zwłaszcza z pozwu oraz zeznań powódki bezsprzecznie wynika, iż kryteria doboru powódki do zwolnienia nie zostały jej w żaden sposób wyjawione i wyjaśnione. W pozwie skarżąca wprost wskazała, iż rozwiązując z nią umowę o pracę powołano się na likwidację stanowiska księgowej, w sytuacji, gdy stanowisko to faktycznie nie uległo zlikwidowaniu (k. 2). Również na rozprawie w dniu 30 kwietnia 2015 roku powódka przyznała, iż otrzymała rozwiązanie umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy, podczas gdy na jej miejsce została zatrudniona inna osoba i nadal są dwie księgowe (k. 51). Tym samym już z powyższego wynika, iż powódka nie wiedziała dlaczego to właśnie z nią rozwiązano stosunek pracy, podczas gdy w rzeczywistości inna osoba została przyjęta na to samo stanowisko.

W ocenie Sadu Okręgowego także z odpowiedzi na pozew nie wynika, iż właśnie z tym konkretnym kryterium doboru pracownika do zwolnienia, zaznajomiono powódkę. Wskazać należy, iż pozwany odnosząc się do żądań zgłoszonych w pozwie, powołał się wyłącznie na aspekt ekonomiczny i konieczność likwidacji zajmowanego przez powódkę stanowiska księgowej. Podniósł, iż wszystkie czynności, które powódka wykonywała w ramach swojego etatu przejęła zatrudniona w 2011 r. pracownica, a tym samym zatrudnienie powódki wiązałoby się z koniecznością obsadzenia stanowiska zbędnego w strukturze spółki (k. 18, 19). Kryteria doboru nie zostały wskazane także związkowi zawodowemu, przy konsultacji zamiaru wskazanego wypowiedzenia. W piśmie z dnia 30 września 2014 r. pracodawca zawiadamiając związki zawodowe o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powódką, wskazał jedynie likwidację stanowiska pracy (k. 9 akt osobowych). Ponadto podkreślić należy, iż także w trakcie postępowania strona pozwana konsekwentnie wskazywała na konieczność likwidacji etatu powódki, nie podając jakimi okolicznościami wybór powódki do zwolnienia jest wywołany i w ocenie pracodawcy usprawiedliwiony. Natomiast występujący w imieniu pozwanego członek zarządu M. S. (który dokonał w imieniu pracodawcy rozwiązania z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem) na rozprawie w dniu 30 kwietnia 2015 r. przyznał, iż były zastrzeżenia do pracy powódki, ale trudno powiedzieć jakiego typu (k. 52). Dopiero w odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego powołał po raz pierwszy kilka kryteriów, którymi pozwany rzekomo się kierował, w tym powołał się na dotychczasową postawę zawodową powódki, jej absencje chorobowe, posiadanie dodatkowego źródła utrzymania (gospodarstwa rolnego) oraz dyspozycyjność pracownika. Powyższe kryteria doboru nie tylko nie zostały udowodnione przez stronę pozwaną w toku postępowania, ale nawet nie były powoływane przez pozwanego na żadnym etapie postępowania. Stąd też twierdzenia pozwanego w tym przedmiocie nie mogą zostać zaakceptowane.

Wobec tego nie sposób wywodzić, że powódka w chwili wypowiedzenia znała kryteria doboru do zwolnienia. Jak wykazało postępowanie dowodowe, pozwany w niniejszej sprawie nie poinformował powódki, na żadnym etapie przed wręczeniem wypowiedzenia, o zastosowanym kryterium doboru jej do zwolnienia z pracy. Nie wskazał takiego kryterium również w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu. Zastosowane kryteria doboru nie były zatem ani oczywiste, ani nie były powódce znane, gdyż nie poinformowano jej o nich ani ustnie, przed wręczeniem wypowiedzenia ani pisemnie. Nawet w odpowiedzi na pozew pozwany nie wskazywał jednoznacznie takiego kryterium. Tym samym powódka została pozbawiona możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego jej wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusiło na niej wszczęcie sądowej procedury odwoławczej. W takiej zaś sytuacji postępowanie sądowe nie może toczyć się wokół przyczyny tj. kryteriów doboru wskazanych konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionych wcześniej pracownikowi, gdyż byłoby to niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Spór przed sądem pracy może się bowiem toczyć tylko w granicach przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu, ewentualnie skonkretyzowanej w informacjach podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób.

Wobec powyższego podniesione w tym zakresie apelacyjne zarzuty dotyczące naruszenia art. 30 § 4 KP oraz naruszenia prawa procesowego poprzez dokonanie ustaleń sprzecznych z treścią materiału dowodowego, zasługiwały na uwzględnienie.

Natomiast wbrew sugestiom skarżącego brak było podstaw do uznania, iż Sąd I instancji naruszył art. 186 (8) § 1 Kodeksu pracy.

Podkreślić należy, iż z treści przepisu art. 186⁸ § 1 k.p. według, którego rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego, wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy, do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika - nie wynika, że poza tymi przypadkami pracownikowi przysługuje bezwzględna ochrona stosunku pracy. Jak słusznie wskazał Sąd I instancji, regulacja z art. 186⁸ § 1 k.p. nie wyklucza wyłączenia ochrony pracownika korzystającego z obniżenia wymiaru czasu pracy przez przepisy szczególne, w tym przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W konsekwencji możliwość rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę obejmuje także przypadki wypowiedzeń indywidualnych u pracodawców, jeżeli przyczyny niedotyczące pracowników stanowią wyłączny powód wypowiedzenia stosunku pracy lub jego rozwiązania z mocy porozumienia stron (art. 1, 5 ust. 3 oraz art. 10 ust. 1 i 2 u.z.r.s.p.; zob. uchwała SN z dnia 15 lutego 2006 r., II PZP 13/05, OSNP 2006, nr 21-22, poz. 315, zamieszczona pod art. 10 u.z.r.s.p.). W orzecznictwie przyjmuje się, że jeżeli pracodawca prawidłowo zastosował do pracownicy postanowienia regulaminu zwolnień grupowych i zwolnił ją zgodnie z ustalonymi przez siebie zasadami redukcji zatrudnienia, nie podlega ona ochronie z art. 186⁸ k.p., ponieważ ochronę tę wyłącza art. 5 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2012 r. I PK 126/12, LEX nr 1619134).

Wobec powyższego należy podzielić stanowisko Sądu I instancji, iż wypowiedzenie powódce stosunku pracy, pomimo treści art. 186⁸ § 1 k.p, było co do zasady dopuszczalne. Ochronę wynikającą z ww. przepisu znosi bowiem art. 5 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych - zgodnie z którym przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie stosuje się art. 38 i 41 k.p., a także przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, z wyjątkami przewidzianymi w art. 5 ust. 5, które nie obejmują powódki. Niemniej jednak na gruncie niniejszej sprawy, pomimo dopuszczalności wypowiedzenia powódce umowy o pracę, rozwiązanie z nią stosunku pracy było niegodne z prawem, bowiem strona pozwana nie ujawniła zastosowanego kryterium doboru pracowników.

W ocenie Sądu II instancji, wbrew sugestiom skarżącego, brak też było podstaw do przywrócenia powódki do pracy.

Orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu. W rezultacie przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Jak na to zwraca uwagę Sąd Najwyższy, ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie (Wyrok SN z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027).

Do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. Jak podkreśla Sąd Najwyższy, ocena ta nie może być oczywiście dowolna, a musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami dotyczącymi takich okoliczności, jak rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wynikać dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) (Wyrok SN z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571). Odmowa przywrócenia

do pracy ze względu na jego niemożliwość lub niecelowość (art. 45 § 2 k.p.) wymaga odpowiednich ustaleń faktycznych (wyrok SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 641/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 416). "Niecelowość" wydania orzeczenia o przywróceniu do pracy uzasadniają niewątpliwie okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej - z na tyle nagannym postępowaniem pracownika, że jego powrót do pracy byłby niewskazany (wyr. SN z 10.01.2003 r., I PK 144/02, Pr. Pracy 2003/12/23). Reasumując sięgnięcie do tej konstrukcji, z uwagi na jej istotę, musi mieć charakter wyjątkowy, a także uwzględniać uzasadnione interesy pracownika i pracodawcy.

W ocenie Sądu II instancji, na gruncie rozpoznawanej sprawy, za nieprzywróceniem powódki do pracy przemawiała niewątpliwa likwidacja stanowiska jej pracy i brak zapotrzebowania na utrzymanie dotychczasowego stanu zatrudnienia. Jednakże nie należy tracić z pola widzenia, iż likwidacja stanowiska pracy, jako jedyna przesłanka, nie stanowi przeszkody w przywróceniu do pracy pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem prawa zwłaszcza, gdy w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie (postanowienie SN 19-03-2012 II PK 295/11 LEX nr 1214579).

Mając to na uwadze w pierwszej kolejności zaznaczyć należy, iż istotnie przyczyna zwolnienia powódki z pracy nie leżała po stronie pracownika, dlatego nie można uznać, iż to postępowanie powódki sprawiło, że jej powrót do pracy byłby niewskazany. Niemniej jednak przywrócenie powódki do pracy wiązałoby się z koniecznością albo ponownego wypowiedzenia jej stosunku pracy - z uwagi na bezcelowość utrzymywania trzeciego stanowiska księgowej, przy całkowitym zaspokajaniu potrzeb pozwanego przez wykonywanie czynności księgowych przez dwóch pracowników - albo wypowiedzenia stosunku pracy innym pracownikom zatrudnionym na takim stanowisku pracy, wykonujących swą pracę bez zastrzeżeń. Powyższe bezsprzecznie godzi zaś w zasady współżycia społecznego. Jednocześnie zaznaczyć należy, iż pierwotnie to powódka, w dniu 5 lipca 2011 roku, wystąpiła z wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, wobec czego pozwany od września 2011 roku zatrudnił na jej miejsce nowego pracownika. Jednak z uwagi na fakt, że jak się później okazało, w tym dniu powódka była już w ciąży i wycofała swoją decyzję odnośnie zawarcia porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę oraz wobec złożenia przez nią w połowie września 2011 roku (czyli już po zatrudnieniu nowego pracownika), wniosku o przywrócenie stosunku pracy, pozwany kontynuował zatrudnienie powódki, udzielił jej urlopu macierzyńskiego, a następnie urlopu wychowawczego. Tym samym na ten czas utworzył w dziale księgowości kolejne, niepotrzebne z punktu widzenia jego potrzeb stanowisko pracy. Wobec powyższego, nie ulega wątpliwości, iż do żywotnych interesów pracodawcy nie należy utrzymanie trzech stanowisk w dziale księgowości, zwłaszcza, iż w zakładzie pracy pozwanego nigdy tylu stanowisk nie było, a do wykonywania czynności księgowych wystarczającym jest zatrudnienie dwóch pracowników. Ponadto wątpliwym jest również, czy reaktywowany stosunek pracy miałby istotnie szansę na prawidłowe funkcjonowanie. W odpowiedzi na zarzuty apelacji pozwany podnosi bowiem, iż w istocie istniały zastrzeżenia do pracy powódki m.in. z uwagi na jej absencje chorobowe, brak dyspozycyjności. Również w toku postępowania pozwany sugerował, iż w 2011 roku powódka korzystała z długotrwałych zwolnień lekarskich, stąd też pracodawca zamierzał wypowiedzieć powódce pracę, jednakże ostatecznie doszło do porozumienia stron (k. 18 - odpowiedź na pozew; k. 52). Tym samym nie wiadomo, czy i jak długo wskazany stosunek pracy będzie funkcjonował. Z tych też względów Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż powyższe okoliczności stanowią obiektywne przeszkody przemawiające za nieprzywróceniem powódki do pracy, a zasądzeniem na jej rzecz odszkodowania w miejsce tego przywrócenia, co nie będzie godzić w uzasadnione interesy powódki.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, iż zasądził od pozwanego na rzecz J. W. kwotę 10.160 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2015 roku do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Zgodnie bowiem z dyspozycją art. 45 § 1 kp, 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, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Natomiast na mocy art. 47¹ kp, odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Przyznana na rzecz powódki kwota odpowiadała jej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę, wyliczonemu zgodnie z wyliczeniem przedstawionym przez pozwanego – k 23, a niekwestionowanym przez skarżącą.

O odsetkach Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 481 § 1 kp w związku z art. 300 kp zasądzając je od dnia następnego po rozwiązaniu stosunku pracy między stronami.

W pozostałym zakresie na podstawie art. 385 k.p.c. apelacja strony powodowej, jako bezzasadna podlegała oddaleniu.