

Sygn. akt IV Pa 69/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 stycznia 2015r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Renata Żywicka (spr.)

Sędziowie: SO Tomasz Koronowski

SO Grażyna Borzestowska

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 16 stycznia 2015r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa B. S.

przeciwko Izbie (...) w O.

o uznanie wypowiedzenia warunków umowy o pracę za bezskuteczne

na skutek apelacji wniesionych przez powódkę oraz pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia **23 września 2014r.**, sygn. akt **IV P 83/14**

oddala obie apelacje.

Sygn. akt IV Pa 69/14

UZASADNIENIE

W dniu 11 kwietnia 2014 roku do Sądu Rejonowego w Elblągu wpłynął pozew B. S. przeciwko Izbie (...) w O. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy oraz o przywrócenie poprzednich warunków pracy.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż od dnia 31 grudnia 1998 roku zatrudniona była w Izbie (...) w O. w Ośrodku (...) w E.. W dniu 3 kwietnia 2014 roku otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę w części dotyczącej miejsca wykonywanej pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy podano reorganizację Izby (...) w O..

Powódka zakwestionowała stanowisko wskazane przez pozwanego w wypowiedzeniu umowy o pracę, albowiem jej pracodawcą była Izba (...) w O., a likwidacji uległa komórka organizacyjna (...) Oddział(...)h, zlokalizowana w E., przez co zdaniem powódki błędnie zastosowano art. 41' § 1 k.p. Powódka powołując się na treść art. 39 k.p., wskazała, iż art. 41⁽⁽¹⁾⁾ § 1 k.p. wyłączał stosowanie normy ochronnej w wieku przedemerytalnym w przypadku likwidacji pracodawcy, a nie w przypadku likwidacji komórki organizacyjnej pracodawcy.

Powódka wskazała ponadto, że przyjęła wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i nie zamierzała odmówić ich przyjęcia, jednakże wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę w części dotyczącej miejsca wykonywanej pracy i przywrócenie poprzednich warunków.

B. S. wskazała ponadto, iż legitymowała się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności oraz zaleceniem lekarza medycyny pracy o celowości zastosowania skróconej normy czasu pracy. Powódka leczyła się także z powodu dolegliwości związanych z nadciśnieniem tętniczym, jaskrą, czy też z powodu raka. Codzienne dojazdy do O. oraz wydłużony czas podróży do pracy z tej przyczyny niekorzystnie wpłynąłby na stan jej zdrowia, a co więcej nie mogłaby kontynuować leczenia.

W przekonaniu powódki istniała możliwość skierowania jej do pracy w Urzędzie Skarbowym w E., czy nawet zorganizowania jej stanowiska pracy w dotychczasowym miejscu pracy, albowiem nadal pozostali tam inni pracownicy - informatycy.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniosł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż z dniem 1 kwietnia 2014 roku nastąpiła likwidacja (...) Oddziału(...)h zgodnie z regulaminem organizacyjnym Izby (...) w O. zatwierdzonym przez Ministra Finansów. Do dnia 31 marca 2014 roku pracowało 14-tu pracowników, a z dniem 1 sierpnia 2014 roku miejscem pracy tychże pracowników miała być siedziba I. w O..

Jak wskazał dalej pozwany, informatycy, o których w pozwie wspomniała powódka, zatrudnieni byli w Samodzielnym Referacie informatyki, a do ich obowiązków należało obsługa w pełni wyposażonej sali szkoleniowej, przy czym świadczyli oni pracę zarówno w E. jak i w O..

Wyrokiem z dnia 23 września 2014r. wydanym w sprawie IV P 83/14 Sąd Rejonowy w Elblągu zasądził od pozwanej Izby (...) w O. na rzecz powódki kwotę 12.965,46 zł (pkt I. wyroku) oraz oddalił powództwo w części dotyczącej przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach (pkt II. wyroku).

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i wnioskach:

Powódka B. S. zatrudniona była w Izbie (...) w E. na podstawie umowy o pracę od 1 sierpnia 1993 roku. Aktem mianowania z dnia 31 grudnia 1998 roku powódka mianowana została na stanowisko starszego komisarza (...) w Izbie (...) w O.. Miejscem pracy B. S. był Ośrodek (...) w E. - Oddział (...). Do zakresu jej obowiązków należało: rozpatrywanie indywidualnych spraw obywateli oraz opracowywanie projektów decyzji, postanowień i pism na wniesione środki prawne, pomoc urzędowi skarbowym w udzielaniu podatnikom pisemnych informacji w zakresie stosowania prawa podatkowego, opracowywanie spraw związanych z skargami i odwołaniami, opiniowanie projektów aktów prawnych, współuczestnictwo w kontrolach kompleksowych urzędów skarbowych oraz wykonywanie innych czynności zleconych przez kierownictwo.

Aneksem z dnia 24 stycznia 2007 roku powódce powierzone zostało stanowisko Kierownika Referatu (...) w Ośrodku (...) w E.. Do zadań powódki na zajmowanym stanowisku należało sprawowanie bezpośredniego nadzoru nad podległymi pracownikami i udzielanie im instruktażu, należyte organizowanie pracy podległych pracowników, nadzór nad dyscypliną pracy, orzecznictwo w II instancji i inne czynności obowiązujące na stanowisku starszego komisarza skarbowego.

W dniu 27 października 2010 roku pozwana złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej w dniu 18 października 1994 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy wskazano reorganizację Izby (...) w O. Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowano powódce stanowisko starszego komisarza skarbowego w (...) Izby (...) w O. zlokalizowanym w E..

Powódka rozpoczęła pracę na powyższym stanowisku, zaś w dniu 1 kwietnia 2014 roku otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy podano reorganizację Izby (...) w

O. i związanej z tym likwidacji (...) Oddziału(...)h zlokalizowanego w E.. Powódce zaproponowano nowe warunki zatrudnienia. Miejszem wykonywania pracy miała być Izba (...) w O.. Powódka przyjęła zaproponowane warunki.

Z dniem 31 marca 2014 roku zlikwidowany został (...) Oddział(...)h - komórka w E. Izby (...) w O..

Powódka legitymowała się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności z powodu przyczyny oznaczonej symbolem 11-1 wydanym do dnia 31 stycznia 2017 roku.

Średnia wysokość wynagrodzenia powódki uzyskana przez nią w okresie ostatnich 3 miesięcy pracy, liczona jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wyniosła 4.321,82 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że powództwo B. S. zasługiwało na uwzględnienie jedynie w części.

Powołując się na treść art. 39 k.p. Sąd Rejonowy wskazał, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Z kolei przepis art. 41¹ § 1 k.p. stanowi, że w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41 ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

Sąd I instancji podkreślił, że w sprawie bezsporny był fakt, iż powódka objęta została ochroną przewidzianą w art. 39 k.p. Kwestią sporną było natomiast ustalenie czy na gruncie niniejszej sprawy mamy do czynienia z likwidacją pracodawcy.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że na gruncie prawa pracy pojęcie „likwidacji” odnosi się do pracodawcy, a więc jednostki organizacyjnej, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoby fizycznej zatrudniającej pracowników - jednego z podmiotów stosunku pracy. Likwidacja z istoty rzeczy musi dotyczyć utraty przez niego bytu prawnego i wobec tego zawsze jest likwidacją całego podmiotu prawnego. Nie może być bowiem mowy o częściowej likwidacji podmiotu prawnego. Z racji tego, że likwidacja jest stała i faktyczna, zlikwidowany pracodawca przestaje istnieć jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników.

Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 1995 roku, sygn. akt I PRN 36/95 Sąd Rejonowy wskazał, że przepis art. 41¹ § 1 k.p. odnosi się tylko co do pełnej i ostatecznej likwidacji zakładu pracy, a więc takiej, w której żaden inny zakład nie staje się faktycznym następcą zlikwidowanego zakładu, a zakład likwidowany przestaje istnieć zarówno w sferze faktu, jak i w sferze prawa. W innym rozstrzygnięciu (wyrok z dnia 3 grudnia 2009 roku, sygn. akt II PK 147/09, OSNP m2011/11-12/154) Sąd Najwyższy przyjął, że: „podjęcie uchwały rady nadzorczej spółki będącej zagraniczną osobą prawną o „zamknięciu” oddziału w Polsce będącego pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., nie stanowi likwidacji pracodawcy w rozumieniu art. 41¹ k.p. i nie wyłącza ochrony stosunku pracy pracownika w ciąży”.

Sąd Rejonowy w pełni podzielając stanowisko Sądu Najwyższego przyjął, że w przypadku likwidacji pracodawcy przestaje istnieć podmiot, który może dokonywać czynności prawnych wobec pracowników. Dlatego zdaniem sądu I instancji należało przyjąć, że likwidacja komórki Izby (...) w O. - (...) Oddziału(...)h Ośrodka (...) w E. nie stanowiła likwidacji pracodawcy, albowiem pracodawcą powódki w rozumieniu art. 3 k.p. była Izba (...) w O.. Jak wskazał Sąd I instancji, likwidacja odnosiła się tylko i wyłącznie do komórki Izby (...) jaką był Oddział (...) w E.. Pracodawca nie przestał istnieć jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, a także nie została dokonana jego całkowita i ostateczna likwidacja. Zdaniem Sądu Rejonowego, w przedmiotowym postępowaniu nie było więc uzasadnionym uchylenie ochrony szczególnej w myśl art. 41⁽⁽¹⁾⁾ § 1 k.p.

Jak wskazał Sąd I instancji, art. 45 § 1 k.p. stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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.

Sąd Rejonowy powołując się na stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 26 lipca 2012 roku (sygn. akt i PK 20/12, LEX nr 1222143) wskazał, że ocena czy roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach powinno być uwzględnione, zależy od tego, czy według stanu rzeczy istniejącego z chwilą zamknięcia rozprawy, przywrócenie to jest niemożliwe lub niecelowe.

Jak wskazała B. S., zgodnie z zaproponowanymi warunkami swoją pracę miała wykonywać w O.. Powódka wskazała ponadto, że w siedzibie Izby (...) w E. pozostało dwóch informatyków, a budynek nadal pozostawał w zarządzie pozwanego. Powódka wskazała ponadto, że po dniu 31 lipca 2014 roku byłaby jedyną osobą merytoryczną pozwanego pracującą na terenie E..

Dyrektor pozwanego Z. B. wskazał, że informatycy pozwanej zatrudnieni byli w Izbie (...) w O. w Oddziale (...), natomiast w budynku pozwanej funkcjonowała jedynie sala szkoleniowa, która musiała funkcjonować z uwagi na konieczność przeszkolenia 1500 pracowników w zakresie e-podatków. Powódka miała świadomość, że po dniu 31 lipca 2014 roku byłaby jedynym pracownikiem pozwanej na terenie E..

W ocenie Sądu I instancji, pomimo uchybień ze strony pracodawcy, przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach było niemożliwe. Sąd ten wskazał, że zgodnie z regulaminem organizacyjnym Izby (...) w O. zlikwidowany został (...) Oddział(...)h w Ośrodku (...) w E..

W myśl przepisu art. 47¹ k.p. 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.

Za podstawowe kryterium ustalania wysokości odszkodowania w granicach określonych przez powyższy przepis należy uznać wysokość szkody. Szkodą jest w tym przypadku utrata spodziewanych zarobków spowodowana bezprawnym wypowiedzeniem umowy. Odszkodowanie ustala się według wynagrodzenia brutto, ustalonego jak ekwiwalent za urlop. Pracownikowi przysługuje tylko jedno odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę, choćby pracodawca kilkakrotnie składał oświadczenie o wypowiedzeniu tej samej umowy

Ponadto, ustalając wysokość odszkodowania, należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, takie jak podleganie stosunku pracy pracownika szczególnej ochronie, jego możliwości znalezienia nowej pracy, a także stopień winy pracodawcy, skoro odpowiedzialność odszkodowawcza ma nie tylko wyrównać poniesioną szkodę, lecz także być sankcją wobec wyrządzającego ją podmiotu.

Na marginesie Sąd Rejonowy wskazał, że Sąd nie może ingerować w decyzję pracodawcy, o miejscu wykonywania czynności służbowych przez pracownika, gdy przywrócenie pracownika do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe.

Mając na uwadze całokształt powyższych okoliczności Sąd I instancji w I pkt wyroku na zasadzie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. zasądził od pozwanej Izby (...) w O. na rzecz powódki B. S. kwotę 12.965,46 zł (dwanaście tysięcy dziewięćset sześćdziesiąt pięć złotych czterdzieści sześć groszy) tytułem odszkodowania. W II pkt Sąd, na mocy art. 45 § 1 k.p. a contrario, oddalił powództwo w części dotyczącej przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła zarówno powódka, jak i pozwana Izba (...) w O..

Powódka zaskarżyła powyższy w całości, zarzucając:

1/ naruszenie prawa materialnego tj. art. 45 w związku z art. 39, art. 42 § 1 i art. 43 ustawy Kodeks pracy poprzez błędną jego interpretację i niewłaściwe zastosowanie oraz przyjęcie, że roszczenie powódki o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach było niemożliwe,

2/ naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 § 1 ustawy Kodeks postępowania cywilnego przez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i błędne uznanie, że przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach nie jest możliwe oraz przez niedokonanie w sprawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, polegające na nie uwzględnieniu w stanie faktycznym sprawy istotnych faktów i dowodów.

Wskazując na powyższe powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku zgodnie z żądaniem zawartym w pozwie z dnia 10 kwietnia 2014 r. W uzasadnieniu apelacji powódka wskazała, że Sąd I instancji stwierdził, że w przedmiotowym postępowaniu nieuzasadnionym było uchylenie ochrony szczególnej w myśl art. 41¹ § 1 k.p. Jednocześnie Sąd uznał, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2012 r., sygn. akt I PK 20/12, iż pomimo uchybień pracodawcy, przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach nie jest możliwe, bowiem powódka byłaby jedyną osobą merytoryczną pozwanego pracującą na terenie E.. Dlatego też Sąd Rejonowy na mocy art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ § 1 k.p. zasądził na jej rzecz odszkodowanie w wysokości 12.967,46 zł.

Zdaniem powódki z powyższego wynika, że strona pozwana dokonując wypowiedzenia warunków umowy o pracę nie wskazała przyczyny rzeczywistej i uzasadnionej, co potwierdził zaskarżony wyrok. Zatem Sąd I instancji, mimo uchybień pracodawcy, nie przywrócił poprzednich warunków pracy, przyznając odszkodowanie w wysokości 12.965,46 zł, naruszając przepisy ustawy Kodeks pracy. Powódka wyjaśniła, że art. 45 § 1 k.p. stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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 odszkodowaniu.

Dalej powódka wskazała, że stosownie do art. 45 § 2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Natomiast art. 45 § 3 k.p. stanowi, że przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Z powołanych wyżej przepisów, zdaniem powódki wynika, że ocena niemożności lub niecelowości uznania wypowiedzenia za bezskuteczne albo przywrócenia do pracy zależy wyłącznie od decyzji sądu, jednak w przypadku pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie przed wypowiedzeniem (kobiety w ciąży, osoby w wieku przedemerytalnym), sąd może orzec o odszkodowaniu zamiast o przywróceniu do pracy wyłącznie wtedy, gdy to przywrócenie jest niemożliwe z powodu upadłości lub likwidacji pracodawcy, co nie ma miejsca w niniejszej sprawie. Zatem zaskarżony wyrok został wydany z naruszeniem art. 45 k.p.

Tym samym – w ocenie powódki - Sąd I instancji naruszył art. 233 § 1 k.p.c, dokonując swobodnej oceny dowodów, pomijając fakt, że powódka podlegała ochronie przed wypowiedzeniem z uwagi na wiek przedemerytalny. Ponadto w jej ocenie, Sąd pominął fakt, iż istnieje możliwość oddelegowania powódki do pracy w Urzędzie Skarbowym w E., co było i jest praktykowane w szczególnych przypadkach (oddelegowany do pracy w Urzędzie Skarbowym, mimo przeniesienia do pracy do O., został z dniem 1 sierpnia 2014 r. kierowca M. B., świadczący uprzednio pracę w E.), stwierdzając, „iż Sąd nie może ingerować w decyzję pracodawcy, o miejscu wykonywania czynności służbowych przez pracownika, gdy przywrócenie pracownika do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe”. Co do zasady powódka zgodziła się z tym stwierdzeniem Sądu, jednak w jej ocenie nie można pominąć w przedmiotowej sprawie, że celem ustawodawcy jest ochrona stosunku pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie z uwagi na brak możliwości znalezienia nowej pracy, o czym świadczyć może nowelizacja art. 43 § 1 pkt 1 k.p., dokonana ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. (Dz. U. Nr 24, poz. 110), zmieniającą ustawę Kodeks pracy, która to zniósła możliwość wypowiedzenia warunków pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p. ze względu na likwidację działu pracy. Apelująca podniosła, że wprawdzie można zgodzić się, że podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne

stanowią jego autonomiczną decyzję, jednak nie oznacza to zdaniem powódki przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie warunków umowy o pracę (wyrok SN z dnia 06 grudnia 2001 r., sygn. akt I PKN 715/00; wyrok Sądu Okręgowego w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20 grudnia 2013 r., sygn. akt IV Pa 50/13), powodujące pogorszenie sytuacji pracownika podlegającego szczególnej ochronie na skutek większej ilości czasu od dotychczas zużywanego na dojazdy czy dojście do zakładu pracy, jak również z uwagi na wiek i stan zdrowia (wyrok SN z dnia 18 maja 1964 r., sygn. akt I PR 189/64), a także z uwagi na koszty dojazdu do pracy. W powołanym wyroku z dnia 06 grudnia 2001 r. Sąd Najwyższy - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że „wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Nie oznacza to oczywiście przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę”. Ponadto Sąd stwierdził, iż ocena doboru pracownika do zwolnienia powinna być dokonana z uwzględnieniem wszelkich okoliczności sprawy - zarówno tych związanych bezpośrednio ze stosunkiem pracy (co obejmuje między innymi wykształcenie pracownika, jego kwalifikacje, staż pracy, doświadczenie zawodowe, stosunek do obowiązków pracowniczych, predyspozycje do zajmowania określonego stanowiska), jak i dotyczących sytuacji osobistej i rodzinnej pracownika.

Pozwana Izba (...) w O. zaskarżyła wyrok Sądu I instancji w części oraz wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w pkt I. Wyrokowi temu pozwana zarzuciła:

1) naruszenie prawa materialnego poprzez:

- błędną wykładnię art. 39 w związku z art. 41¹ i art.45 (z pominięciem art.8) Kodeksu pracy polegającą na przyjęciu, że przepisy te mają zastosowanie tylko do całkowitej likwidacji pracodawcy;
- niewłaściwe zastosowanie art. 45 § 1 Kodeksu pracy, który dotyczy innego niż w niniejszej sprawie stanu faktycznego;

2) naruszenie prawa procesowego tj. art. 328 § 2 Kpc w związku z art. 45 § 1 poprzez niewskazanie, na czym polegało nieprawidłowe (bezprawne) działanie pozwanej oraz przyjęcie przy orzekaniu odszkodowania, że powódka utraciła spodziewane zarobki w związku z bezprawnym wypowiedzeniem umowy.

Pozwana nie zgodziła się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, iż w przedmiotowym postępowaniu nie uzasadnionym było uchylenie ochrony szczególnej w myśl art.41⁽⁽¹⁾⁾§ 1 k.p. gdyż przyjąć należało, że likwidacja komórki Izby (...) w O. - (...) Oddziału (...) Ośrodka (...) nie stanowiła likwidacji, albowiem Pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. jest Izba (...) w O..

Jak wskazała pozwana, reorganizacja Izby (...) w O. nie prowadziła do ograniczenia zatrudnienia, a spowodowała jedynie zmianę miejsca wykonywania pracy przez pracowników (...) Oddziału Postępowań Podatkowych z E. na O.. Jednakże likwidacja Oddziału implikowała podjęcie działań z zakresu prawa pracy w celu zmiany warunków pracy wobec wszystkich (bez wyjątku) pracowników tej komórki. Pozwana zarzuciła, że Sąd I instancji poddając kontroli postępowanie pracodawcy nie zweryfikował negatywnie ani reorganizacji, ani zastosowania w takim przypadku trybu wypowiedzenia warunków pracy pracownikom (...) Oddziału Postępowań Podatkowych. W opinii Izby (...) w O., w aspekcie możliwości wyłączenia ochrony przedemerytalnej w przypadku zmiany wynagradzania czy całkowitej likwidacji pracodawcy, a więc w przypadkach rzutujących na prawo i wysokość emerytury, stan niniejszej sprawy nie daje podstaw do twierdzenia o naruszeniu prawa.

Zdaniem pozwanej stan faktyczny sprawy uzasadniał przeprowadzenie wykładni art. 39, art. 41¹ i art.45 § 1 z uwzględnieniem art. 8 Kodeksu pracy. Klauzule „zasady współżycia społecznego” oraz „społeczno - gospodarcze przeznaczenie prawa” wyznaczają stronom stosunków pracy granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie w stosunkach pracy z praw podmiotowych zagwarantowanych przepisami.

Pozwana podniosła, że zasadą wprowadzenia szczególnej ochrony pracownika ustanowionej w art. 39 Kodeksu pracy było zabezpieczenie pracowników w okresie przedemerytalnym przed pozbawieniem/oddaleniem prawa do emerytury, o czym świadczy wykładnia gramatyczna art.39 Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy w ciągu 4 lat przez osiągnięciem wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie emerytury z osiągnięciem tego wieku. Ustawodawca akcentuje w zdaniu drugim - gwarancję zachowania ciągłości zatrudnienia i ta kwestia powinna stanowić o prawidłowym zakresie , w jakim pracownik podlega ochronie.

Dalej pozwana podkreśliła, że powódka nie straciła pracy. Również jej wynagrodzenie nie uległo zmniejszeniu. Wobec powyższego wypowiedzenie warunków pracy podyktowane reorganizacją nie zmieniło spodziewanego prawa do emerytury.

Powyższe, zdaniem pozwanej, stanowi o zgodności postępowania pracodawcy z zasadami współzycia społecznego oraz społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa. Jeśli więc pracodawca miał prawo zlikwidować (...) Oddział Postępowania Podatkowych, to jaki tryb postępowania winien zastosować zgodnie z prawem wobec pracownika w wieku przedemerytalnym, jeśli nie wypowiedzenie.

W ocenie pozwanej, jej działania były zgodne prawem, a odmienne stanowisko nie zostało wystarczająco uzasadnione przez Sąd i instancję. Nadto, jak wskazała, zastosowany wadliwie przez Sąd art.45 § 1 Kp dotyczy możliwości orzekania przez Sąd w przypadku rozwiązania umowy o pracę, natomiast w niniejszej sprawie stosunek pracy pomiędzy powódką i pozwaną (z wyjątkiem miejsca wykonywania pracy) nie uległ zmianie. Motywy wyroku mają przekonywać o słuszności rozstrzygnięcia, wyrabiając świadomość prawną, wskazywać że sąd sprawując wymiar sprawiedliwości dba o przestrzeganie praworządności oraz podnosi zaufanie do Państwa i jego organów. Zdaniem pozwanej, skarżony wyrok nie spełnia ww. wzorca. Sąd nie dokonał wykładni (tylko zacytował) art. 39 Kodeksu pracy, nie odniósł się do szczególnego stanu faktycznego sprawy, błędnie zastosował art. 45 § 1 Kp, nie uwzględnił wykładni art. 39, art. 41¹ i art.45 w świetle art.8 Kp, ani nie wskazał *expressis verbis* , na czym polega bezprawność działania pracodawcy, i jak należałoby prawidłowo postąpić w takim przypadku. Ponadto Sąd nieprawidłowo ocenił stan faktyczny, skoro orzekając o odszkodowaniu stwierdził, że szkodą jest w tym przypadku utrata spodziewanych zarobków spowodowana bezprawnym wypowiedzeniem umowy. Wypowiedź ta jest sprzeczna z niekwestionowanym przez Strony stanem faktycznym sprawy, jak również z ustaleniami faktycznymi poczynionymi w części wstępnej uzasadnienia wyroku, w którym Sąd Rejonowy stwierdził, że Powódka ...wskazała ponadto, iż przyjęła wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i nie zamierzała odmówić ich przyjęcia.

Zdaniem pozwanej, uzasadnienie zasądzenia odszkodowania utratą spodziewanych zarobków - wobec odmiennego stanu faktycznego jest bezpodstawne.

Ocena zawarta w zaskarżonym orzeczeniu uzasadnia zaś postawienie wyrokowi zarówno zarzutu naruszenia przepisów materialnych , jak i przepisów postępowania wskazanych w *petitum* apelacji. Mając powyższe na względzie, należy uznać że sąd bezzasadnie orzekł o odszkodowaniu, a wobec tego wniosek o częściowe uchylene wyroku zawierający taką ocenę prawną jest uzasadniony.

W odpowiedzi na apelację pozwanej powódka wniosła o jej oddalenie wskazując, że nie można się zgodzić ze stanowiskiem pozwanej, że Sąd I instancji zastosował błędną wykładnię art. 39 w związku z art. 41¹ i art. 45 Kodeksu pracy, polegającą na przyjęciu, że przepisy te mają zastosowanie tylko do całkowitej likwidacji pracodawcy. W ocenie powódki, Sąd I instancji uzasadnił na czym polega bezprawność działania pracodawcy, wskazując, iż w przedmiotowej sprawie nie miała miejsca likwidacja pracodawcy (powołując na poparcie liczne orzecznictwo w tym zakresie), a tym samym nieuzasadnione było uchylene ochrony szczególnej w myśl art. 41' § 1 k.p.

Zdaniem powódki, nie znajduje uzasadnienia również stanowisko pozwanej, że zasadą wprowadzenia szczególnej ochrony pracownika, ustanowionej w art. 39 k.p. było zabezpieczenie pracowników w wieku przedemerytalnym przed pozbawieniem/oddaleniem prawa do emerytury, o czym świadczy, zdaniem pozwanej, wykładnia gramatyczna art. 39 oraz, że ustawodawca akcentuje w zdaniu drugim tegoż przepisu - gwarancję zachowania ciągłości zatrudnienia i ta

kwestia powinna stanowić o prawidłowym zakresie, w jakim pracownik podlega ochronie. Powódka zwróciła uwagę na treść art. 42 § 1 k.p., zgodnie z którym przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy. Jej zdaniem uznać więc należy, że szczególna ochrona pracownika, ustanowiona w art. 39 k.p., dotyczy również wypowiedzenia warunków umowy o pracę. Sytuacje, w których pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p., określa art. 43 oraz art. 41' k.p. Okoliczności wymienione w tych przepisach, jak wynika ze stanu faktycznego sprawy, nie miały miejsca. Za przyjęciem powyższego stanowiska przemawia również, zdaniem powódki, zmiana treści przepisu art. 43 § 1 pkt 1 k.p., wprowadzona ustawą zmieniającą z dnia 2 lutego 1996 r. (Dz. U. Nr 24, poz. 110). Przepis ten w brzmieniu obowiązującym przed dniem 2 lutego 1996 r., stanowił, że zakład pracy może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zakładu lub określonej ich grupy albo ze względu na likwidację działu pracy, w którym pracownik jest zatrudniony. Po dokonaniu nowelizacji Kodeksu pracy ustawą zmieniającą z dnia 2 lutego 1996 r. przepis ten stanowi, że pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy. Skreślono zatem słowa „ze względu na likwidację działu pracy”, a więc likwidacja działu pracy nie uchyla ochrony pracownika w wieku przedemerytalnym.

Odnosząc się do przywołanego przez pozwaną stwierdzenia Sądu I instancji, że „powódka ...wskazała ponadto, iż przyjęła wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i nie zamierzała odmówić ich przyjęcia”, powódka podkreśliła, że nie miała innego wyjścia, ponieważ odmowa przyjęcia nowych warunków pracy jednoznaczna byłaby z rozwiązaniem stosunku pracy. W razie odmowy przyjęcia zaproponowanych przez pozwaną warunków, umowa o pracę rozwiązałaby się z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31 lipca 2014 r., czyli na 13 miesięcy przed uzyskaniem prawa do emerytury. Stąd trudno przyjąć, że przepis art. 39 ma chronić wyłącznie przed wypowiedzeniem umowy o pracę w ciągu 4 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia pracownikowi uzyskanie emerytury z osiągnięciem tego wieku. Nie może on stanowić wyłącznie gwarancji zachowania ciągłości zatrudnienia, ale również warunków umowy o pracę w tym okresie, z uwagi na niemożność znalezienia innej pracy w przypadku odmowy ich przyjęcia ze względu na takie okoliczności jak wiek, stan zdrowia, odległość do miejsca pracy i koszty związane z dojazdami do pracy. Powódka przyznała, że nie straciła pracy, jak również wynagrodzenie nie uległo zmniejszeniu, jednak znacznie zwiększył się czas potrzebny na dojazd do pracy, jak również, biorąc pod uwagę koszty dojazdu, realnie obniżył się mój dochód z pracy.

Powódka wskazała ponadto, że pozwana, powołując się na art. 39, art. 41' i art. 45 § 1 z uwzględnieniem art. 8 k.p. stwierdza, że klauzule „zasady współżycia społecznego” oraz „społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa” wyznaczają stronom stosunków pracy granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie w stosunkach pracy z praw podmiotowych zagwarantowanych przepisami. Zdaniem powódki natomiast, zaproponowane jej w wypowiedzeniu zmieniającym warunki umowy o pracę naruszają zasady współżycia społecznego poprzez pogorszenie sytuacji pracownika (który przepracował nienagannie 21 lat pracy w Izbie (...)), podlegającego szczególnej ochronie, na skutek wydłużenia czasu potrzebnego na dojazdy, zwiększone koszty dojazdu, a także poprzez nieuwzględnienie sytuacji osobistej pracownika, zwłaszcza wieku i stanu zdrowia.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje :

Apelacje obu stron jako bezzasadne podlegały oddaleniu .

Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy aprobuje i przyjmuje za własne. Również dokonana ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń, co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (tak postanowienie SN z dnia 22 kwietnia 1997 roku, II UKN 61/97; wyrok SN z dnia 5 listopada 1998 roku, I PKN 339/98).

Odnosząc się do apelacji powódki wskazać należy, że nie można zgodzić się z zarzutem naruszenia prawa materialnego tj. art. 45 w związku z art. 39, art. 42 § 1 i art. 43 Kodeksu pracy.

Zasadą wyrażoną w art. 45 § 1 k.p. jest uwzględnienie przez Sąd, w przypadku nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, roszczenia wybranego przez pracownika. Przepis powyższy ma odpowiednie zastosowanie do wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy w zgodzie z art. 42§ 1 k.p. . Art. 45 § 2 k.p. wprowadza od tej zasady wyjątek. Sąd może w miejsce żadanego przywrócenia do pracy orzec odszkodowanie po uprzednim ustaleniu, że uwzględnienie żądania restytucyjnego byłoby niemożliwe lub niecelowe. Zważywszy wyjątkowy charakter art. 45 § 2 k.p. przepis ten należy wyklądać i stosować ściśle, po wszechstronnej analizie wszystkich okoliczności konkretnego przypadku i wyważeniu usprawiedliwionych interesów obu stron.

Przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. są zwrotami niedookreślonymi, klauzulami generalnymi. Możliwe jest zatem jedynie ogólne wyznaczenie ich treści. Jej konkretyzacja musi nastąpić ad causam. Brak celowości przywrócenia do pracy może wynikać z rozmaitych przyczyn dotyczących pracodawcy lub pracownika albo równocześnie obu tych podmiotów. Również Sąd Najwyższy w dotychczasowym orzecznictwie nie sformułował katalogu okoliczności wskazujących na niemożliwość lub niecelowość uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy. Niemniej wielokrotnie wypowiadał się w tej kwestii, oceniając zasadność zastosowania art. 45 § 2 k.p. Na przykład do okoliczności przemawiających za niemożnością lub niecelowością przywrócenia pracownika do pracy zaliczył: likwidację stanowiska pracy pracownika i brak środków na utrzymanie dotychczasowego stanu zatrudnienia (wyrok z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 576), poważny konflikt z przełożonym, zwłaszcza zawiniony przez pracownika (wyrok z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 780), wielokrotne nieusprawiedliwione nieobecności pracownika i używanie alkoholu w pracy, stanowiące ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok z dnia 13 listopada 1997 r., I PKN 343/97, OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 563), szczególnie naganne postępowanie pracownika, nawet podlegającego ochronie z tytułu pełnionej funkcji związkowej (wyrok z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 23/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 419). Przytoczone przykłady pokazują więc, że niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają niewątpliwie okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś - z na tyle nagannym postępowaniem pracownika, że jego powrót do pracy byłby niewskazany. Nie jest to jednak pełny zakres zastosowania art. 45 § 2 k.p. z punktu widzenia pojęcia "niecelowości" przywrócenia do pracy. Nie można bowiem wykluczyć, że również po stronie pracownika będą istniały doniosłe okoliczności, które będą przemawiały na jego rzecz, świadczące właśnie o celowości przywrócenia go do pracy, a w każdym razie niepozwalające ocenić przywrócenia go do pracy za niecelowe.

Zdaniem Sądu Okręgowego takie okoliczności, które wskazywałyby na celowość przywrócenia powódki na dotychczasowe miejsce pracy nie zaistniały w niniejszej sprawie. Zdaniem Sądu Okręgowego ocena celowości przywrócenia pracownika do pracy powinna uwzględniać również obiektywny interes pracodawcy, a nie tylko indywidualne rozumienie tego interesu przez poszczególnych pracowników. Nie oznacza to, że Sąd Okręgowy nie zauważa szczególnej sytuacji osobistej powódki, zwłaszcza wieku i stanu zdrowia, jak też zwiększonych kosztów dojazdu do pracy, lecz z drugiej strony zauważa obiektywny brak możliwości przywrócenia powódki do pracy na dotychczasowym miejscu pracy w E. .

Sąd Rejonowy dokonując trafnej oceny stanu faktycznego sprawy, ustalił, że nie doszło do likwidacji zakładu pracy, lecz jedynie jednostki organizacyjnej Izby (...) w O. - (...) Oddziału Postępowania Podatkowych w E., a pracodawcą w rozumieniu art.3 k.p. jest Izba (...) w O.. Niewątpliwym było jednak, w świetle niekwestionowanego stanu faktycznego, że w (...) w E. powódka byłaby jedynym merytorycznym pracownikiem. O ile uzasadnione było pozostawienie przez pozwanego pracowników zatrudnionych na stanowiskach informatyków, z uwagi na konieczność obsługi szkoleń pracowników przeprowadzanych w ośrodku w E., o tyle brak było jakiegokolwiek uzasadnienia dla pozostawienia tam powódki, w sytuacji kiedy pozostali pracownicy tzw. „ merytoryczni ” zostali przeniesieni do siedziby Izby (...) w O.. W tym stanie faktycznym przywrócenie powódki do pracy nie było obiektywnie możliwe, stąd

prawidłowo Sąd Rejonowy przyjął niecelowość przywrócenia pracownika do pracy i zasądził stosowne odszkodowanie. Wskazać bowiem należy, że przywrócenie pracownika do pracy na poprzednich warunkach oznacza, że pracodawca jest obowiązany zatrudnić go na takim samym stanowisku, jakie zajmował uprzednio, zapewnić mu możliwość wykonywania takiej samej pracy (wyrok SN z dnia 24 października 1997 r., I PKN 326/97, OSNAPIUS 1998, nr 15, poz. 454), co w niniejszej sprawie nie byłoby do zrealizowania. Pozwany słusznie podnosił, że z uwagi na charakter pracy powódki, jak też potrzebę aprobaty jej pracy na bieżąco przez przełożonych, wykonywanie przez powódkę pracy w dotychczasowym miejscu zatrudnienia byłoby niemożliwe.

Nietrafny był również zarzut naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 § 1 ustawy Kodeks postępowania cywilnego przez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów. Zdaniem apelującej, sąd I instancji naruszył art. 233 § 1 k.p.c., dokonując swobodnej oceny dowodów, pomijając fakt, że powódka podlegała ochronie przed wypowiedzeniem z uwagi na wiek przedemerytalny. Ponadto w jej ocenie, Sąd pominął fakt, iż istnieje możliwość oddelegowania powódki do pracy w Urzędzie Skarbowym w E., co było i jest praktykowane w szczególnych wypadkach.

Tak sformułowany zarzut nie mieści się w granicach naruszenia prawa procesowego, a dotyczy sfery prawa materialnego, a mianowicie oceny celowości przywrócenia powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy, co szczegółowo zostało omówione wyżej. Sąd Okręgowy podziela przy tym argumentację Sądu Rejonowego, iż nie można ingerować w decyzję pracodawcy, o miejscu wykonywania czynności służbowych przez pracownika, gdy przywrócenie pracownika do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe.

Dlatego też, zarzut tak sformułowany nie wymaga merytorycznego odniesienia się. Na marginesie tylko wskazać należy, że w ugruntowanym orzecznictwie przyjmuje się, że :

Ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (zob. uzasadnienie wyroku SN z dnia 20 marca 1980 r., II URN 175/79, OSNC 1980, nr 10, poz. 200;

Aby można mówić o naruszeniu art. 233 § 1 k.p.c. należy wykazać, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjęta przez Sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i o ich odmiennej ocenie niż ocena dokonana przez Sąd (patrz wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 01 marca 2012r. w sprawie ACA 11/12, LEX 1130913).

Apelacja pozwanego również nie zasługiwała na uwzględnienie.

Nietrafny był, w świetle ugruntowanego orzecznictwa sądów, zarzut błędnej wykładni art. 39 w związku z art. 41¹ i art. 45k.p. (z pominięciem art. 8 Kodeksu pracy) polegający na przyjęciu, że przepisy te mają zastosowanie tylko do całkowitej likwidacji pracodawcy.

Pojęcie likwidacji jest pojęciem nieostrym i różnorodnie interpretowanym w praktyce. Stąd też pojęcie to było przedmiotem wykładni wielu orzeczeń Sądu Najwyższego. Przez wiele lat Sąd Najwyższy stał na stanowisku, iż przez likwidację zakładu pracy należy rozumieć całkowite, stałe, faktyczne unieruchomienie zakładu pracy jako całości, a nie likwidację jednostki organizacyjnej zakładu (por. np. wyrok SN z dnia 18 stycznia 1989 r., I PRN 62/88, OSP 1990, z. 4, poz. 204). W uzasadnieniu stwierdzono, iż postawiona teza jest zbieżna z interpretacją wyprowadzoną już niejednokrotnie przez Sąd Najwyższy w odniesieniu do zwrotu "likwidacja zakładu pracy". W nowych warunkach gospodarczych w wyroku z dnia 19 lipca 1995 r., I PRN 36/95, OSNAPIUS 1996, nr 3, poz. 47, Sąd Najwyższy stwierdził, iż przepis art. 41¹ k.p. nie może być stosowany w wypadkach, gdy w istocie rzeczy następuje nie likwidacja zakładu pracy, lecz jego przejęcie przez innego pracodawcę. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że art. 41¹ § 1 k.p. "[...] odnosi się tylko do pełnej i ostatecznej likwidacji zakładu pracy, a więc takiej, w której żaden inny zakład nie staje się faktycznym następcą zlikwidowanego zakładu, a zakład likwidowany przestaje istnieć

zarówno w sferze faktu, jak i w sferze prawa". W świetle tych poglądów likwidacja zakładu pracy w rozumieniu prawa pracy następuje wtedy, gdy dochodzi do całkowitego faktycznego unieruchomienia jednostki organizacyjnej będącej pracodawcą.

Orzecznictwo ostatnich lat nie jest jednolite. Niesporne jest jednak, że likwidacja pracodawcy dotyczy utraty przez niego bytu prawnego, a nie likwidacji zakładu pracy (placówki zatrudnienia) (por. wyrok SN z dnia 10 września 1998 r., I PKN 310/98, OSNAPiUS 1999, nr 19, poz. 614). W jego uzasadnieniu stwierdzono, iż „likwidacja” z art. 41¹ k.p. dotyczy pracodawcy, a więc jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników (art. 3 k.p.), tj. jednego z podmiotów (strony) stosunku pracy. Nie odnosi się ona natomiast do zakładu pracy (w znaczeniu przedmiotowym), a to oznacza, iż w przepisie tym idzie **o prawne "zlikwidowanie" (utratę bytu prawnego) danego pracodawcy (jako jednostki organizacyjnej zatrudniającej w sensie "prawnym" pracowników), nie zaś o likwidację zakładu pracy (placówek zatrudnienia), który on prowadzi.** [...] Likwidacja pracodawcy z istoty rzeczy dotyczy utraty przez niego bytu prawnego i wobec tego zawsze jest likwidacją "w całości" (całego podmiotu prawnego); nie ma częściowej likwidacji podmiotu prawnego (podmiot ten istnieje albo nie). Jest to jednocześnie likwidacja stała i faktyczna, gdyż zlikwidowany pracodawca przestaje istnieć jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników".

Wobec tak ugruntowanej linii Sądu Najwyższego nie sposób przyjąć, że Sąd Rejonowy dokonał nieprawidłowej wykładni przepisów art. 39 w związku z art. 41¹ i art.45 Kodeksu pracy, skoro nie doszło do likwidacji bytu prawnego Izby (...) w O..

Zupełnie niezrozumiałą jest zarzut niewłaściwego zastosowania art. 45 § 1 Kodeksu pracy, albowiem zasadność jego zastosowania wynika wprost z przepisu art.42 § 1k.p., który nakazuje odpowiednie zastosowanie przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Niezasadny był również zarzut pozwanej naruszenia prawa procesowego tj. art. 328 § 2 kpc w związku z art. 45 § 1 k.p., poprzez niewskazanie, na czym polegało nieprawidłowe (bezprawne) działanie pozwanej oraz przyjęcie przy orzekaniu o odszkodowaniu, że powódka utraciła spodziewane zarobki w związku z bezprawnym wypowiedzeniem umowy. Zdaniem pozwanej, skarżony wyrok nie spełniał ww. wzorca, gdyż Sąd Rejonowy nie dokonał wykładni, lecz tylko zacytował art. 39 Kodeksu pracy, nie odniósł się do szczególnego stanu faktycznego sprawy, błędnie zastosował art. 45 § 1 Kp, nie uwzględnił wykładni art. 39, art. 41¹ i art.45 w świetle art.8 Kp, ani nie wskazał *expressis verbis*, na czym polega bezprawność działania pracodawcy, i jak należałoby prawidłowo postąpić w takim przypadku.

Zważyć bowiem należy, że:

„zgodnie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., zarzut naruszenia przepisów postępowania jest skuteczny tylko wtedy, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, co z reguły nie jest możliwe w przypadku błędów uzasadnienia wyroku, które sporządzone jest już po wydaniu orzeczenia, a więc jego wadliwe sporządzenie nie może mieć wpływu na treść orzeczenia. Jedynie w przypadku takich uchybień w sporządzeniu uzasadnienia wyroku, które uniemożliwiają sądowi wyższej instancji kontrolę, czy prawo materialne i procesowe zostały prawidłowo zastosowane, zarzut art. 328 § 2 k.p.c. może okazać się skuteczny” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2012 r. I CSK 632/11).

Uzasadnienie wyroku sporządzone przez Sąd I instancji, zdaniem Sądu Okręgowego poddaje się kontroli. Należy także wskazać na zasadę domniemania korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współzycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem, co powoduje, że ciężar dowodu w zakresie pozwalającym na zakwalifikowanie określonego zachowania się jako nadużycia prawa obciąża tego, kto zarzuca drugiemu naruszenie zasad współzycia społecznego (tak już: uchwała SN z 21 czerwca 1948 r., C. Prez. 114/48, OSN Nr 3/1948, poz. 61 i podobne, np. wyrok z 7 grudnia 1965 r., II CR 278/65, OSNCP nr 7-8/1966). Pozwany winien zatem przede wszystkim

wskazać jakie zasady współżycia społecznego przemawiały za nieuwzględnieniem powództwa ,a następnie wykazać ich naruszenie przez Sąd, czemu pozwany nie sprostął .

Nie jest przy tym rolą sądu, wskazywanie pracodawcy w jaki sposób miał postąpić z pracownikiem objętym ochroną przed wypowiedzeniem, czego zdawała się oczekiwać od Sądu II instancji pozwana.

Pozwana podniosła, że zasadą wprowadzenia szczególnej ochrony pracownika ustanowionej w art. 39 Kodeksu pracy było zabezpieczenie pracowników w okresie przedemerytalnym przed pozbawieniem prawa do emerytury, o czym świadczy wykładnia gramatyczna art.39 K.p., a skoro powódka nie poniosła takiej szkody, to niezasadne było zasądzenie jej odszkodowania z art. 45 § 2 K.p . Z powyższym stanowiskiem nie sposób się zgodzić, gdyż prawo do odszkodowania określone w przepisie art.45 § 2 K.p nie jest uwarunkowane poniesieniem przez pracownika jakiegokolwiek szkody, a jego wysokość określa art. 47¹ k.p. .

Biorąc powyższe rozważania pod uwagę, na zasadzie art. 385 kpc należało obie apelacje oddalić jako niezasadne .