

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 14 sierpnia 2014 roku Sąd Rejonowy w Skierniewicach przywrócił M. H. do pracy w (...) Spółdzielni Mieszkaniowej w S. na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Sąd Rejonowy oparł się na następujących ustaleniach.

Powód M. H. został zatrudniony w pozwanej (...) Spółdzielni Mieszkaniowej w S. od dnia 1 stycznia 2008 r. na podstawie umowy o pracę na zawartej na czas nieokreślony na stanowisku radcy prawnego na pół etatu. Do zakresu obowiązków powoda należała obsługa prawna pozwanej jednostki, to jest wydawanie opinii prawnych, udzielanie porad prawnych członkom i pracownikom Spółdzielni, reprezentowanie Spółdzielni w postępowaniu sądowym, egzekucyjnym oraz przed organami administracji państwowej i samorządowej w ramach udzielonego przez zarząd pełnomocnictwa, opiniowanie projektów uchwał organów Spółdzielni, projektów regulaminów, umów zawieranych przez Spółdzielnię, obsługa prawna organów Spółdzielni. Powód w okresie zatrudnienia świadczył pracę w siedzibie pozwanej po 2 dni w tygodniu, tj. w poniedziałki w godz. 12.00 - 15.00 i w czwartki w godz. 8.00 - 12.00. Od lat obsługą prawną pozwanej zajmowało się dwóch radców prawnych zatrudnianych na takich samych warunkach. Powód zajmował się zadaniami z zakresu windykacji, kiedy zachodziła konieczność wystąpienia o należności na drogę sądową. Powód otrzymywał w ostatnim czasie wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.110 zł oraz dodatek stażowy w wysokości 20 % wynagrodzenia zasadniczego. Powód od dłuższego czasu nie miał prawidłowych relacji z częścią osób wchodzących w skład Rady Nadzorczej pozwanej, zwłaszcza T. K. i Z. M.. Członkowie Rady Nadzorczej zaczęli zarzucać powodowi niekompetencje, czemu dawali wyraz podczas posiedzeń. Nie kryli negatywnego nastawienia wobec powoda. Nie chcieli z powodem współpracować. Nie wyrażali zgody na obsługiwanie przez niego posiedzeń Rady Nadzorczej, co czynił drugi zatrudniony u pozwanej radca prawny K. W.. Zamierzali zwolnić powoda z obowiązków radcy prawnego, wywierali naciski na zarząd oraz zaczęli podejmować czynności mające na celu powierzenie obsługi prawnej pozwanej firmie zewnętrznej, aby powoda pozbawić obsługi prawnej pozwanej.

Pismem z dnia 21 grudnia 2012 r. Rada Pracowników pozwanej poinformowała zarząd, iż nie widzi powodów do likwidacji stanowisk radców prawnych, gdyż obsługa jest niezbędna w bieżącej działalności pozwanej. Powierzenie jej firmie zewnętrznej wiąże się z większymi kosztami, co w dobie kryzysu nie jest najlepszym rozwiązaniem.

W dniu 7 stycznia 2013 r. Rada Nadzorcza (...) Spółdzielni Mieszkaniowej w S. podjęła uchwałę nr 1 (...) w sprawie zmiany Uchwały nr 107/2009 z dnia 28 września 2009 r. zatwierdzającej regulamin organizacyjny (...) Spółdzielni Mieszkaniowej w S., wprowadzając nowe brzmienie § 5(1), wskazujące, iż obsługa prawna będzie realizowana przez zlecenie jej innym jednostkom, w zakresie jakim była wykonywana dotychczas przez radców prawnych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Została też utworzona jednostka zajmująca się windykacją należności. Uchwała weszła z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 2013r. Pismem z dnia 18 stycznia 2013 r. pozwana zawiadomiła związki zawodowe o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy powodowi w części dotyczącej stanowiska pracy radcy prawnego i propozycji powierzenia mu po upływie okresu wypowiedzenia stanowiska specjalisty do spraw windykacji z obowiązkiem świadczenia pracy po 20 godzin tygodniowo, bez zmiany wynagrodzenia, powołując się na wejście w życie powyższej uchwały w sprawie zmiany struktury organizacyjnej (...) Spółdzielni Mieszkaniowej, w oparciu o którą obsługa prawna zostanie powierzona jednostce zewnętrznej, zaś etat radcy prawnego ulegnie likwidacji. Pismem z dnia 23 stycznia 2013 r. związki zawodowe poinformowały pozwanego, iż negatywnie opiniują powyższe wypowiedzenie w związku z art. 39 kp oraz art. 41(1) kp art. 43 kp. Pismem z dnia 25 stycznia 2013 r. pozwana wypowiedziała powodowi warunki umowy o pracę w części dotyczącej dotychczas zajmowanego stanowiska radcy prawnego z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynąć miał w dniu 30 kwietnia 2013r. Jako przyczynę wskazała zmiany struktury organizacyjnej (...) Spółdzielni Mieszkaniowej, wprowadzonej na podstawie uchwały nr 1 (...) Rady Nadzorczej (...) Spółdzielni Mieszkaniowej z dnia 7 stycznia 2013 r. w związku z czym nastąpiła likwidacja stanowiska pracy radcy prawnego. (...) prawna Spółdzielnia zostanie zlecona jednostce zewnętrznej. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 maja 2013 r. zaproponowała nowe warunki umowy o pracę, to jest stanowisko

specjalisty do spraw windykacji z obowiązkiem świadczenia pracy po 20 godzin tygodniowo w siedzibie pozwanej. Wskazała, iż pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie. Pouczyła, iż jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia tj. do dnia 15 marca 2013r. nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę. Powód miał pracować w utworzonej Sekcji do spraw Windykacji należności, która podlega bezpośrednio prezesowi, gdzie przewidywane jest 2, 5 etatu, w tym dwa etaty pracowników, którzy wcześniej zajmowali się sprawami z zakresu windykacji.

Powód pismem z dnia 6 marca 2013 r. odmówił przyjęcia proponowanych mu warunków pracy.

Z drugim radcą prawnym rozwiązano umowę o pracę.

Powód ma wykształcenie wyższe. Wykonuje zawód radcy prawnego prowadząc działalność gospodarczą w postaci Kancelarii (...). Jest zatrudniony również na podstawie umów o pracę na pół etatu jako radca prawny w Wojewódzkim Szpitalu (...) w S., Spółdzielni Mieszkaniowej (...), (...) Spółdzielni Mieszkaniowej.

Pozwana powierzyła obsługę prawną podmiotowi zewnętrznemu za 5.000 zł miesięcznie w zakresie jakim była wykonywana przez radców prawnych zatrudnionych na umowę o pracę.

Sąd Rejonowy wskazał, że w niniejszej sprawie pozwany nie rozwiązał z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem, lecz dokonał wypowiedzenia zmieniającego unormowanego w przepisie art. 42 § 1 kp.

W oparciu o treść art. 45 kp pracownik, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem, może opierać 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, w tym wypadku wypowiedzenia zmieniającego.

W niniejszej sprawie ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż pozwana wskazała jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie zmieniające powodowi warunki umowy o pracę zmiany organizacyjne w strukturze pozwanej związane z powierzeniem obsługi prawnej podmiotowi zewnętrznemu, która dotychczas była realizowana przez dwóch zatrudnionych na podstawie umowy o pracę radców prawnych. Konsekwencją tego likwidacja tych dwóch stanowisk. Z jednym rozwiązano umowę o pracę, a powodowi z uwagi na objęcie go ochroną przed rozwiązaniem umowy o pracę na mocy art. 39 kp zaproponowano nowe warunki.

Sąd, dokonując rozważań prawnych uznał, że nastąpiła likwidacja stanowiska pracy powoda, przy czym Sąd nie był uprawniony do badania celowości i zasadności zmiany struktury organizacyjnej pozwanego pracodawcy ani oceny zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy. Sąd może jednak badać i oceniać czy likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny – fikcyjny z tego względu czy nie służyła ona tylko i wyłącznie jako pretekst do rozwiązania umowy o pracę z danym pracownikiem. W ocenie Sądu całość materiału zgromadzonego w niniejszej sprawie wskazuje, iż takie okoliczności zaistniały w przypadku powoda. Podejmowane przez właściwe organy pozwanej, w tym wypadku Radę Nadzorczą, decyzje w przedmiocie zmian organizacyjnych, skutkujące likwidacją stanowiska pracy radcy prawnego miały na celu pozbawienie powoda zajmowanego przez niego stanowiska, jak również pozbycie się go z pracy, gdyż z racji proponowanych mu nowych warunków pracy wskazanych powyżej przy uwzględnieniu zasad logiki i doświadczenia życiowego można było się spodziewać, iż ich nie przyjmie. Sąd odwołał się w tym zakresie do art. 8 kp. W ocenie Sądu okoliczności niniejszej sprawy wskazują, iż powód od dłuższego czasu pozostawał w konflikcie z częścią osób wchodzących w skład Rady Nadzorczej, co pozwala na stwierdzenie, iż u podstaw podejmowanych zmian organizacyjnych przez Radę Nadzorczą była chęć pozbawienia powoda zajmowanego stanowiska. Z uwagi zaś na ochronę jego stosunku pracy zgodnie z art. 39 kp, nie można było z nim rozwiązać umowy o pracę, stąd dokonano wypowiedzenia zmieniającego.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie wskazuje, aby w związku ze zmianami organizacyjnymi powstała potrzeba zwiększenia etatu w dziale zajmującym się windykacją, a więc tam gdzie miałby pracować powód. Wskazuje to, iż w istocie stanowisko to było zbędne. Wprowadzone zmiany organizacyjne prowadzą wręcz do zwiększenia

kosztów pozwanej, która to nawet do końca nie doprecyzowała zadań powoda na stanowisku, które zamierzała mu powierzyć. W tym stanie mając na uwadze powyższe, a zwłaszcza pozornosć wskazanej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie zmieniające przy uwzględnieniu innych naruszeń roszczenie powoda było w pełni uzasadnione i Sąd orzekł zgodnie z żądaniem pozwu. Sąd podniósł, iż likwidacja stanowiska pracy nie stanowi przeszkody w orzeczeniu przywrócenia do pracy, w szczególności nie prowadzi do oceny, iż takie żądanie jest sprzeczne ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa zob. wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2001 r. I PKN 381/00. Dlatego mając na uwadze powyższe należało orzec jak na wstępie.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zaskarżając go w całości i zarzucając:

- naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 39 Kp w związku z art. 42 Kp w związku z art. 43 Kp poprzez ich niewłaściwą wykładnię w wyniku czego uznano, iż powód któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego korzysta z ochrony prawnej wskazanej w art. 39 Kp w sytuacji, gdy wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, że powód nie korzysta z ochrony, o której mowa w art. 39 Kp w zw. z art. 42 Kp albowiem wprawdzie powodowi brakuje mniej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, ale jednocześnie pozostaje on w innym zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy,

- naruszenie art. 213 § 2 kpc w związku z art. 233 § 1 kpc poprzez nazbyt dowolną ocenę materiału dowodowego w oderwaniu od zasad doświadczenia życiowego i logicznego wnioskowania polegającą na nieuprawnionym uznaniu iż strona pozwana podjęła pozorną uchwałę o zmianie struktury organizacyjnej Spółdzielni, w konsekwencji czego wypowiedzenie powodowi warunków pracy było pozorne w sytuacji, gdy uchwała obowiązuje od dwóch lat i nie została zaskarżona, a wprowadzone zmiany doprowadziły do obniżenia kosztów obsługi prawnej,

- błąd w ustaleniach faktycznych polegający na uznaniu wbrew wyraźnym dowodom zgromadzonym w postępowaniu, iż pozwany dokonał wypowiedzenia zmieniającego powodowi warunki pracy pod pozorem likwidacji stanowiska pracy w sytuacji, gdy Rada Nadzorcza podjęła uchwałę w przedmiocie likwidacji stanowiska radców prawnych i powierzenia obsługi prawnej kancelarii zewnętrznej w celu zmniejszenia wydatków.

W oparciu o powyższe zarzuty skarżący wniósł o zmianę wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania odwoławczego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje.

Apelacja jest bezzasadna.

Przepis art. 233 § 1 kpc stanowi, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. 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. wyr. SN z dnia 6 listopada 2003 roku, 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 dnia 23 stycznia 2001 roku, IV CKN 970/00, niepubl.; wyr. SN z dnia 27 września 2002 roku, II CKN 817/00).

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

W sprawach z zakresu prawa pracy zastosowanie ma również przepis art. 3 kpc, wprowadzający zasadę kontrydiktoryjności. A zatem to nie do Sądu należy poszukiwanie dowodów w celu ustalenia prawdy materialnej. Strony są gospodarzami procesu i to na nich spoczywa obowiązek zgłaszania wniosków dowodowych, w szczególności na okoliczności, które strona podnosi, bądź które kwestionuje.

W rozpoznawanej sprawie strona pozwana, działająca przez profesjonalnego pełnomocnika miała obowiązek wykazania, że podana powodowi przyczyna wypowiedzenia zmieniającego była prawdziwa i uzasadniała złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu. Należy w tym miejscu stanowczo podkreślić, że powód podniósł, iż intencją, jaką kierowali się członkowie Rady Nadzorczej przy wprowadzaniu zmian była chęć pozbycia się powoda ze stanowiska radcy prawnego, a nie oszczędności, bowiem pracodawca z góry wiedział, że powód nie przyjmie nowych warunków pracy.

Mając podniesiony tego typu zarzut, strona pozwana nie złożyła wniosków dowodowych na okoliczności przeciwne. Co więcej, strona pozwana nie złożyła żadnych wniosków celem wykazania zasadniczych okoliczności sprawy. Jedyne wnioski, jakie pojawiły się ze strony pozwanej zostały złożone na okoliczności bezsporne pomiędzy stronami, czyli na okoliczność tego, że powód pracował jeszcze w innym zakładzie oraz że prowadził działalność gospodarczą w formie kancelarii radcy prawnego. Innych wniosków nie było. Strona nie poczyniła najmniejszych starań, aby wykazać, że podana powodowi przyczyna była prawdziwa, uzasadniona oraz, co najistotniejsze, że stanowiła wyłączną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego (czego wymaga art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika).

Z powyższych względów całkowicie niezrozumiały wydaje się zarzut błędu w ustaleniach faktycznych, który miałby polegać na uznaniu, wbrew zebranym dowodom, że powodowi dokonano wypowiedzenia pod pozorem likwidacji stanowiska pracy. Co więcej, strona pozwana w apelacji przytacza wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 18.01.2012 roku I ACa 1320/11, zgodnie z którym Sąd musi wyciągać ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów, jeżeli materiał dowodowy, zgromadzony w sprawie nie daje podstawy do dokonania odpowiednich ustaleń faktycznych w myśl twierdzeń jednej ze stron. Należy rozumieć to w ten sposób, że strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swych twierdzeń ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia o ile ciężar dowodu co do tych okoliczności na niej spoczywał.

Analiza materiału dowodowego, w szczególności zeznania świadka K. W. prowadzi do odmiennej, niż życzyłyby sobie tego pozwany, konkluzji, a mianowicie, że członkowie Rady Nadzorczej znaleźli sposób na zakończenie współpracy z powodem. Świadek ten zeznał, że istniał konflikt pomiędzy niektórymi członkami Rady Nadzorczej a powodem i członkowie Rady wywierali naciski na ówczesnego prezesa zarządu, aby zwolnił powoda z pracy. W końcu znaleźli skuteczny sposób w postaci zmiany struktury organizacyjnej i likwidacji etatu radcy prawnego.

Oczywistym jest, że Sąd nie ma prawa badać zasadności zmian organizacyjnych w zakładzie pracy z punktu widzenia ich celowości czy ekonomii. Ma jednak obowiązek zbadania, czy zmiany te nie miały charakteru pozornego, zmierzającego do bezprawnego zwolnienia pracownika bądź pracowników.

Sąd Okręgowy, opierając się na doświadczeniu życiowym, obserwuje bardzo niebezpieczną i często powtarzaną praktykę zwalniania niewygodnych pracowników poprzez likwidację ich etatu. Jest to zjawisko wysoko niepokojące i w żadnym razie Sąd nie powinien sankcjonować tego typu zachowań. Niniejsza sprawa pokazuje, jak łatwo pracodawca może zwolnić wieloletniego pracownika tylko dlatego, że jest on niewygodny, a brak jest jakichkolwiek merytorycznych zarzutów do pracy takiej osoby.

Sąd I instancji odniósł się również do kwestii związanej z niedoprecyzowaniem przez pracodawcę nowego stanowiska, na jakim powód miałby pracować po wypowiedzeniu zmieniającym. Słusznie podniósł, że brak było jakiegokolwiek wskazania, na czym miałyby polegać jego nowe obowiązki.

Podsumowując należy stwierdzić, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny materiału dowodowego, wywodząc z niego logicznie spójne wnioski.

Powyższe rozważania czynią bezpodstawnym zarzut naruszenia prawa materialnego w postaci art. 42 kp.

Zgodnie z art. 42 § 1 kp, przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

W rozpoznawanej sprawie doszło do naruszenia przepisów o wypowiedzaniu, a zatem naruszony został również art. 42 Kp. Należy dodać, że zaproponowane powodowi stanowisko pracy było nieadekwatne do jego kwalifikacji. Dodatkowo miały się zmienić całkowicie zasady pracy powoda, w tym ilość godzin, którą miałby przebywać w Spółdzielni. Pomimo utrzymania 1/2 etatu nowe warunki pracy zmuszałyby go do pozostawania w dyspozycji Spółdzielni 20 godzin tygodniowo. Poza sporem zaś pozostaje fakt, że od początku zatrudnienia na stanowisku radcy prawnego powód pracował dwa razy w tygodniu po 4 godziny, bowiem jako radca prawny obsługiwał także inne podmioty, o czym pozwany doskonale wiedział.

Przechodząc do zarzutu naruszenia art. 39 Kp Sąd zważył, co następuje.

Zgodnie z treścią art. 39 Kp 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 (art. 39 kp). Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę z art. 39 kp oznacza zakaz złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu w okresie przedemerytalnym określonym w tym przepisie. Zakaz wypowiedzenia obejmuje także zmianę (pogorszenie) warunków pracy lub płacy (zakaz wypowiedzenia zmieniającego). Wyjątkowo jednak pracodawca może wypowiedzieć te warunki pracownikowi w wieku przedemerytalnym, o którym mowa w art. 39 kp, 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 należy pracownik, czy też stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania (art. 43 Kp).

Zakaz wypowiedzenia odnosi się również do przyczyn nie dotyczących pracownika, o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Jeżeli z tych przyczyn nie jest możliwe dalsze zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy pracowników, o których mowa w art. 39 kp, pracodawca może wypowiedzieć im dotychczasowe warunki pracy i płacy.

Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, jeżeli z przyczyn nie dotyczących pracowników nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy (art. 10 ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników /Dz.U. Nr 90, poz. 844/ będący podstawą prawną przedmiotowego wypowiedzenia zmieniającego). Podstawową przesłanką stosowania art. 10 cyt. ustawy jest konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

W ocenie Sądu Okręgowego powód, pomimo wieku przedemerytalnego, nie podlegał ochronie z art. 39 Kp, bowiem zatrudnienie w pozwanej Spółdzielni nie było jego jedynym źródłem utrzymania. Poza sporem pozostaje fakt, że powód pracował w oparciu o stosunek pracy jeszcze w innym podmiocie oraz prowadził działalność gospodarczą. Uznać zatem należy, iż pozbawienie powoda zatrudnienia w pozwanym zakładzie pracy nie uniemożliwiało mu

uzyskania prawa do emerytury z osiągnięciem właściwego wieku. Odnieść się tutaj należy do tezy nr 1 oraz nr 3 wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27.07.2011 roku w sprawie II PK 20/11 zgodnie z którymi: „prawidłowa gramatyczna wykładnia art. 39 kp nie pozwala na uznanie, że przewidziana w nim ochrona pracownika przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę ma charakter bezwzględny w tym znaczeniu, że dotyczy wszystkich pracowników w wieku przedemerytalnym pozostających w stosunku pracy...”. „Wykładnia celowościowa art. 39 kp prowadzi do wniosku o objęciu ochroną takich pracowników, którzy będąc w zaawansowanym wieku nie mają jeszcze prawa do emerytury z ubezpieczenia społecznego, a w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę mogliby mieć trudności w uzyskaniu środków utrzymania z innej pracy, a także w nabyciu uprawnień emerytalnych z uwagi na brak ustawowo wymaganego stażu ubezpieczenia.”

Sąd Okręgowy zdaje sobie sprawę z niejednolitego stanowiska w interpretacji art. 39 Kp w kontekście wielości miejsc pracy zwalnianego pracownika, jednak w przedmiotowej sprawie okoliczność ta nie ma wpływu na prawidłowość rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego.

Zdaniem Sądu Okręgowego pozwany naruszył przepisy o wypowiedaniu umów o pracę z dwóch przyczyn: po pierwsze likwidacja stanowiska pracy nie została dokonana z przyczyn ekonomicznych – organizacyjnych, ale była pretekstem do zwolnienia powoda. Po drugie, postępowanie dowodowe wykazało, że nawet gdyby przyjąć za prawdziwy fakt likwidacji stanowiska pracy, to nie była to wyłączna przyczyna spornego wypowiedzenia, zaś przepis art. 10 cytowanej ustawy wymaga tej „wyłączności” w celu ochrony interesów pracownika. Pomijanie czy wręcz zapominanie o tym prowadzi do wypaczenia idei ustawodawcy w stosowaniu tzw. zwolnień indywidualnych.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy uznał, że art. 43 Kp nie ma w niniejszej sprawie zastosowania.

Przywrócenie pracownika do pracy powinno nastąpić na stanowisko zajmowane przed rozwiązaniem umowy. Przywrócenie na inne stanowisko niż poprzednio zajmowane jest niedopuszczalne - art. 45 § 1 kp (wyr. SN z dnia 29 lipca 1997 roku, I PKN 217/97, OSNAPiUS 1998, nr 11, poz. 324).

W rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy prawidłowo uwzględnił roszczenie o przywrócenie do pracy pomimo wykreślenia za schematu organizacyjnego stanowiska radcy prawnego. Być może będzie wymagało to od Spółdzielni dokonania odpowiednich zmian, ale z drugiej strony nie można sankcjonować tak oczywistego naruszania praw pracowniczych, jakiego dopuściła się strona pozwana.

Mając na uwadze powyższe apelacja podlegała oddaleniu w oparciu o art. 385 kpc, zaś o kosztach orzeczono zgodnie z art. 98 kpc.

Sąd uznał za zasadne przyznać koszty na rzecz powoda, pomimo że występował we własnym imieniu. M. H. jest radcą prawnym, a zatem należy mu się prawo do zwrotu kosztów na ogólnych zasadach.