

Sygn. VPa 18/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2019 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska

**Sędziowie: SO Mariola Mastalerz**

SO Beata Łapińska (spr.)

Protokolant: stażysta Bożena Sobczyk

po rozpoznaniu w dniu 29 stycznia 2019 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa M. K.

**przeciwko (...) w K.**

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne

na skutek apelacji powódki M. K. i pozwanego (...) w K. od wyroku Sądu Rejonowego w Radomsku

IV Wydziału Pracy z dnia 19 grudnia 2017r. sygn. IV P 99/16

- 1. oddala apelację powódki M. K. w zakresie żądania przywrócenia do pracy;**
- 2. odrzuca apelację powódki M. K. w pozostałej części;**
- 3. oddala apelację pozwanego (...) w K.;**
- 4. zasądza od powódki M. K. na rzecz pozwanego (...) w K. kwotę 900,00 (dziewięćset) złotych tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą;**
- 5. nie obciąża powódki pozostałymi kosztami postępowania za drugą instancję.**

SSO Mariola Mastalerz SSO Magdalena Marczyńska SSO Beata Łapińska

Sygn. akt V Pa 18/18

## UZASADNIENIE

W dniu 4 października 2016 roku powódka M. K. złożyła do Sądu Rejonowego w Radomsku pozew przeciwko (...) w K. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę za wypowiedzeniem ewentualnie o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a także zasądzenie kosztów postępowania. Powódka podniosła, iż pracodawca wskazując do zwolnienia powódkę, nie dokonał weryfikacji wszystkich pracowników zatrudnionych na kuchni.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) w K. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania.

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2017 roku, sygn. akt IV P 99/16 Sąd Rejonowy w R. zasądził pozwaną (...) w K. na rzecz powódki M. K. kwotę 5 943,60 zł (pięć tysięcy dziewięćset czterdzieści trzy złote sześćdziesiąt groszy), (punkt 1 sentencji wyroku), zasądził od pozwaną (...) w K. na rzecz powódki M. K. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt 2 sentencji wyroku), nakazał pobrać od pozwaną (...) w K. na rzecz Skarbu Państwa - Kasy Sądu Rejonowego w Radomsku kwotę 14,40 zł (czternaście złotych czterdzieści groszy) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych (punkt 3 sentencji wyroku), nadał wyrokowi w punkcie 1 (pierwszym) rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 1 981,20 zł (jeden tysiąc dziewięćset osiemdziesiąt jeden złotych dwadzieścia groszy), (punkt 4 sentencji wyroku).

***Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:***

Powódka M. K. zatrudniona była w kuchni (stołówce) w Zespole Szkół (...) w K.. Pracowały tam w kuchni dwie osoby. W wyniku likwidacji stołówki obie straciły pracę. Jedna z tych osób miała możliwość przejścia na świadczenie przedemerytalne, natomiast M. K. takiej możliwości nie miała.

M. K. po likwidacji swojego miejsca pracy udała się na rozmowę do B. B. (...) prosząc go o zatrudnienie bowiem po zwolnieniu brakowało jej około 1 roku czasu do uzyskania uprawnień przedemerytalnych.

B. po rozmowie i uzgodnieniu, że powódka będzie pracowała do nabycia tych uprawnień oraz mając na uwadze, że M. K. była wieloletnim pracownikiem, wydał dyrektorowi pozwaną sugestię zatrudnienia M. K. na rok na kuchni, powódce po zwolnieniu nie przysługiwałby bowiem nawet zasiłek dla bezrobotnych.

Powódka zatrudniona została w (...) w K. na stanowisku pomocy kuchennej w stołówce (...) od dnia 1 października 2013 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Oprócz niej na stanowisku pomocy kuchennej u pozwaną zatrudniona była już A. K..

A. K. jest córką kucharki M. M. (1). A. K. u pozwaną zatrudniona została 3 lata przez M. K. - w sierpniu 2014 roku. Początkowo od 2011 roku pracowała na umowy na czas określony, w sierpniu 2014 roku nawiązano z nią stosunek pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony. A. K. jest matką dwójki małoletnich dzieci, jej mąż nie zarabia wystarczająco by mógł utrzymać czteroosobową rodzinę.

Od kilku lat Gmina K. dostaje mniejsze fundusze ze Skarbu Państwa na szkolnictwo. Efektem tego było planowanie i wprowadzenie oszczędności. Stołówkę na której pracowała powódka zaopatrzone w sprzęty kuchenne ułatwiające i usprawniające pracę takie jak: T., maszynkę do tarcia warzyw, wyparzacz, maszynkę do mielenia mięsa. Następnie W 2016 roku zapadła decyzja organu nadrzędnego o likwidacji jednego stanowiska pomocy kuchennej w (...). Nie był to jedyny likwidowany etat, bowiem w tym samym czasie zredukowano także zatrudnienie o kolejny etat – etat (...).

W obecnym składzie bez etatu powódki kuchnia prawidłowo funkcjonuje i nie ma problemów z jej prowadzeniem.

W dniu (...) 2016 roku w obecności innych pracowników- całej administracji i obsługi (...), zwołanych razem z powódką do jednej sali, dyrektor pozwaną wręczyła powódce wypowiedzenie umowy o pracę. Powiedziała, że jedną osobę z (...) trzeba zwolnić i będzie to powódka M. K..

W uzasadnieniu wypowiedzenia wskazano, że przyczyną wypowiedzenia jest likwidacja stanowiska pracy. Nikt w czasie wręczenia wypowiedzenia nie podał powódce kryteriów jej zwolnienia, nie wyjaśnił dlaczego to jej osoba została wytypowana do zwolnienia, a nie druga pomoc kucharki. Stwierdzono jedynie, że jest za dużo osób w kuchni.

Dyrektor pozwanego następnie po spotkaniu i wręczeniu wypowiedzenia,

w trakcie rozmowy miała zamiar uzasadniając swoją decyzję przekazać powódce kryteria i powody jej zwolnienia, jednakże M. K. była w stanie wzburzenia, nie była w stanie rozmawiać „spokojnie” z dyrektorem i wyszła z pomieszczenia.

Córka powódki E. S. pracowała jako nauczyciel u pozwanej. Była w sporze sądowym z pozwaną w sprawie o sygn akt 167/13. Spór ten zakończył się prawomocnym orzeczeniem wydanym w 2017 roku.

W czasie wypowiedzenia umowy o pracę powódka nie znajdowała się w okresie ochronnym wieku przedemerytalnym.

M. K. uzyskiwała wynagrodzenie liczone jako ekwiwalent za urlop w kwocie 1 981,20 złotych.

Ustalając stan faktyczny Sąd I instancji oparł się o treść złożonych dokumentów oraz zeznań świadków i stron, które w zakresie ustalonego stanu faktycznego co do zasady są bezstronne. W zakresie okoliczności zatrudnienia powódki u pozwanego Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom burmistrza (...) B. P. oraz strony pozwanej, którzy zgodnie zeznawali, że powódka po zwolnieniu z Zespołu Szkół (...) w K. udała się do B. P.

i poprosiła wskazując na swoją sytuację zawodową o zatrudnienie jej osoby celem uzyskania stażu niezbędnego do nabycia świadczenia przedemerytalnego. Co istotne okoliczności te potwierdziła zdaniem Sądu Rejonowego także w złożonych wyjaśnieniach informacyjnych sama powódka, dopiero w zeznaniach podniosła, że „nie chodziła” do radnych prosić o pracę.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione.

Sąd I instancji skupił się w przedmiotowej sprawie przede wszystkim na okolicznościach związanych z zachowaniem procedury wypowiedzenia umowy o pracę powódki i okolicznościach wręczenia tego wypowiedzenia, uznając, że w tym zakresie odeszło do naruszenia procedury i obowiązujących przepisów.

Sąd Rejonowy zauważył, że powódka w niniejszym postępowaniu otrzymała pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Zgodnie zaś z brzmieniem przepisu art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Sąd I instancji stwierdził, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym zmniejszenie stanu zatrudnienia stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności

i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Decyzje w tym przedmiocie należą do sfery organizacyjnej pracodawcy i dlatego nie podlegają one kontroli w sporze

o bezzasadność wypowiedzenia. Kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury zatrudnienia, a jedynie sam fakt reorganizacji (czy była rzeczywista, czy też pozorna) oraz ocena słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników do pozostawienia na stanowiskach pracy po reorganizacji i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy, co wynikać ma z treści wyroków Sądu Najwyższego z 27 lutego 1997 r., I PKN 20/97, OSNAPiUS 1997 Nr 21, poz. 417 oraz z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 Nr 18, poz. 542.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (LEX nr 1312564), w którym wskazano, 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. Sąd I instancji mając na uwadze wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 roku, sygn. akt I PK 61/13 wydedukował ponadto, 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.) Natomiast 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 gorszy (mniej przydatny) od innych.

Kontynuując swój wywód Sąd Rejonowy podał, że w sytuacji, gdy racjonalizacja zatrudnienia wymaga dokonania wyboru do zwolnienia z pracy spośród pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, to w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca powinien w odniesieniu do wskazanych zmian organizacyjnych (redukcji lub reorganizacji zatrudnienia) nawiązać do przyjętych kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy pracowników, którym dokonuje wypowiedzeń umów o pracę. Kryteria wyboru do zwolnienia z pracy powinny być zatem zdaniem Sądu I instancji wskazane zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a nie dopiero ujawniane lub poznawane w sądowym postępowaniu odwoławczym. Na potwierdzenie powyższego Sąd Rejonowy przywołał wyroki Sądu Najwyższego: z 10 stycznia 2002 r., I PKN 780/00, LEX nr 558276; z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; z 1 czerwca 2012 r., II PK258/11, LEX nr 122589; z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, LEX nr 1312564, lub z 10 września 2013 r., I PK 61/13. W argumentacji tego utrwalonego nurtu orzecznictwa podkreślono według Sądu I instancji, że wymóg wskazania przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest ściśle związany z oceną potencjalnej bezzasadności dokonanego wypowiedzenia i celowością jego zaskarżenia na podstawie art. 45 § 1 k.p. Wskazanie pracownikowi przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wytycza według Sądu Rejonowego granice sądowego postępowania odwoławczego, co wymaga podania tych przyczyn w sposób konkretny, precyzyjny, a co najmniej dostateczny pracownikowi w oświadczeniu o dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę. Natomiast ujawnione w ten sposób przyczyny dokonanego wypowiedzenia nie powinny być w ocenie Sądu I instancji następnie zmieniane (inne), modyfikowane lub „uzupełnienie” przez pracodawcę ani inaczej ustalane przez sądy pracy.

Kryteria te powinny być według Sądu Rejonowego przedstawione pracownikom zanim pracodawca podejmie decyzje personalne. Wówczas „pracownik ma możliwość zestawienia ich ze swoimi przymiotami i pozwala mu to na ich podważenie w razie sporu przed sądem.”

Transponując powyższe na grunt przedmiotowej sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że takie kryteria doboru do zwolnienia z pracy przedstawione zostały dopiero powódce po wręczeniu jej wypowiedzenia. Wedle dominującej linii orzecznictwa Sądu Najwyższego przyjmuje się zaś zdaniem Sądu I instancji, że jeżeli racjonalizacja zatrudnienia wymaga dokonania wyboru do zwolnienia z pracy spośród pracowników zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, to

w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca powinien w odniesieniu do wskazanych zmian organizacyjnych (redukcji lub reorganizacji zatrudnienia) nawiązać do przyjętych kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy pracowników, którym dokonuje wypowiedzeń umów o pracę. Kryteria wyboru do zwolnienia z pracy powinny być zatem zdaniem Sądu Rejonowego wskazane zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę, stosownie do brzmienia przepisu art. 30 § 4 k.p, co potwierdzać mają wyroki Sądu Najwyższego:

z 10 stycznia 2002 r., I PKN 780/00, LEX nr 558276; z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; z 1 czerwca 2012 r., II PK258/11, LEX nr 122589; z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, LEX nr 1312564, lub z 10 września 2013 r., I PK 61/13, dotychczas niepublikowany).

Tymczasem w rozpoznanej sprawie pozwany pracodawca miał według Sądu Rejonowego dopiero po wręczeniu wypowiedzenia dokonać wskazania kryteriów którymi kierował się typując powódkę do zwolnienia.

Kontynuując swój wywód Sąd Rejonowy wskazał, że z poczynionych

i niespornych ustaleń wynika, że do czasu zakończenia zebrania na którym w obecności pozostałych wskazano powódkę jako osobę która otrzymuje wypowiedzenie umowy o pracę, pracodawca nie wskazał jednak kryteriów jakimi się kierował przy wyborze M. K. do zwolnienia. Sąd I instancji uznał, że skoro pozwany nie ustalił regulaminu zwolnień i zasad doboru pracowników do zwolnień przed dokonaniem wypowiedzeń, to kryteria doboru pracowników do zwolnień winny były być podane w sposób jasny i wyczerpujący najpóźniej w oświadczeniu o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracy.

Wedle zaś Sądu Rejonowego dopiero jakiś czas po wręczeniu wypowiedzenia dyrektor pozwanej starała się przekazać te kryteria M. K., która jednakże nie była po zaistniałej sytuacji w stanie ich wysłuchać i opuściła pomieszczenie.

W świetle tych rozważań Sąd I instancji uznał, że pracodawca dokonując wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk i nie wskazując kryteriów doboru pracownika do zwolnienia czy to w regulaminie zwolnień, czy w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy narusza przepis art. 30 § 4 k.p.

Tak też wedle Sądu Rejonowego było w niniejszym procesie, gdyż pozwana dokonując wypowiedzenia M. K. umowy o pracę nie wskazała kryteriów wyboru powódki do zwolnienia. Powyższe rozważania prowadzą, w ocenie Sądu I instancji do wniosku, że przy wypowiedzeniu powódce umowy o pracę pozwana naruszyła przepis art. 30 § 4 k.p., co oznacza, że jest ono niezgodne z prawem w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy oddalił w tym stanie rzeczy wniosek pełnomocnika powódki o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego kucharza oraz zarzuty dotyczące złożonego formularza – arkusza zatrudnienia. W przedmiotowej sprawie nie było bowiem wymagane podjęcie przez Sąd I instancji w ustalonym stanie faktycznym i prawnym wiadomości specjalnych, bowiem stan prawny wynikający z dokumentów i zeznań, był wystarczająco jasny.

W tym miejscu Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z treścią 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. Przy czym o ile niemożliwość przywrócenia do pracy odnosi się do okoliczności obiektywnych, o tyle niecelowość ma zdaniem Sądu I instancji charakter ocenny i zachodzić będzie wówczas, gdy co prawda przywrócenie to jest obiektywnie możliwe, lecz ze względu na osobę pracownika, okoliczności związane z pracodawcą bądź też jeszcze inne, nie będzie to uzasadnione. Wedle Sądu Rejonowego należy uwzględnić wszystkie okoliczności rozpatrywanej sprawy, co potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 18 marca 2008 r., stwierdzając, że zastosowanie art. 45 § 2 k.p. jest ocenne, ale w tym znaczeniu, że do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki jego zastosowania. Ocena roszczenia przywrócenia do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudniania pracownika powinna uwzględniać m.in. takie okoliczności jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy, skutki mogące wyniknąć 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.) – sygn. akt IIPK 258/07, LEX nr 846571

W przedmiotowej sprawie Sąd I instancji ustalił, że powódka w chwili zwolnienia nie znajdowała się w przedemerytalnym okresie ochronnym, ponadto ma nabyte prawo do świadczenia przedemerytalnego dlatego też Sąd Rejonowy rozważył zasadność zastosowania treści przedmiotowego przepisu.

Odnośnie powyższego Sąd meriti zaznaczył, że można uznać, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, np. w sytuacji poważnego konfliktu między pracownikiem a pracodawcą. Sąd będzie mógł wtedy zasądzić wyłącznie odszkodowanie. W przedmiotowej sprawie niewątpliwie istnieje konflikt pomiędzy powódką a pracodawcą. Sąd

Rejonowy zauważył, że w zeznaniach stron była podnoszona kwestia sprawy sądowej wytoczonej pozwanemu przez córkę powódki, była też podnoszona kwestia nepotyzmu i powiązań rodzinnych pomiędzy pracownikami w kuchni. M. K. wielokrotnie podkreślała i podnosiła te kwestie wskazując na niesprawiedliwość w wytypowaniu jej osoby do zwolnienia.

Przywrócenie więc powódki na poprzednio zajmowane stanowisko i dalsza jej praca u pozwanej są więc zdaniem Sądu I instancji niecelowe z kilku powodów. Powódkę cechuje w ocenie Sądu Rejonowego duże poczucie żalu i rozgoryczenia w związku z wręczeniem jej wypowiedzenia, także z powodu w jaki to wręczenie wypowiedzenia nastąpiło. Zarówno w wyjaśnieniach informacyjnych jak

i w zeznaniach podkreślała jak bardzo źle się wtedy czuła. Mimo upływu czasu w jej głosie wciąż były według Sądu I instancji silne emocje i poczucie głębokiego żalu do pozwanej i niesprawiedliwego wyboru w stosunku do byłych współpracownic w tym do kucharki. Określiła wręcz w zeznaniach swoje zwolnienie, że była to „jakaś zemsta czy co”. Sąd Rejonowy podał, że powódka wielokrotnie podczas postępowania ponosiła istnienie nepotyzmu poprzez okoliczność, że na kuchni jako kucharka pracuje matka, a pomocą kuchenną jest jej córka – A. K., a zarzuty te były wielokrotnie podnoszone, także wnikliwie analizowane w trakcie zadawania świadkom w tym właśnie pracownikom kuchni pytań. A przecież w dalszej pracy powódka podlegałaby zdaniem Sądu I instancji właśnie tej kucharce, której zarzucała nepotyzm, musiałaby także współpracować z drugą pomocą kuchenną - córką kucharki. Sąd Rejonowy podał w tym miejscu, że Sąd Najwyższy w wyroku z 4 stycznia 2008 r. przyjął, że w przypadku poważnego i długotrwałego konfliktu między pracodawcą a pracownikiem, który działa negatywnie na pozostałych pracownikach, a także na wizerunek zakładu pracy, wątpliwa jest celowość orzekania o przywróceniu tego pracownika do pracy (sygn. akt IPK 179/07, M.P. Pr 2008 nr 5, poz. 250). W wyroku w sprawie I PKN 168/99, OSNP nr 21/2000 Sąd Najwyższy dodatkowo doprecyzował, że w ocenie, czy przywrócenie pracownika do pracy zaostrzyłoby istniejący konflikt i nie sprzyjało współpracy załogi, należy uwzględnić przyczyny, głębię owego konfliktu oraz liczbę jego uczestników oraz że ocena celowości przywrócenia pracownika do pracy powinna uwzględniać obiektywny interes pracodawcy, a nie indywidualne rozumienie tego interesu przez poszczególnych pracowników – sygn. akt I PKN. W podobnym duchu wypowiedział się zdaniem Sądu Rejonowego Sąd Najwyższy w wyroku z 5 lipca 2011 r., w sprawie o sygn. akt IPK 21/11, przyjmując, że: istniejący między pracownikiem a pracodawcą konflikt może stanowić okoliczność świadcząca o niecelowości przywrócenia do pracy. W szczególności przemawia za tym możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy. Niezależnie od wykonywania merytorycznych obowiązków pracownik pozostaje co do zasady członkiem mniejszego lub większego zespołu współpracowników i wymagane są co najmniej poprawne jego relacje z tym zespołem. Ustawodawca daje temu wyraz w art. 100 § 2 pkt 6 k.p. Nie można zatem odrzucać całkowicie tego elementu oceny zachowań pracownika przy ustalaniu, czy przywrócenie do pracy pozostaje celowe – LEX nr 1001274.

Konkludując, Sąd Rejonowy uznał, że z orzeczenia Sądu Najwyższego wynika sytuacja niecelowości przywrócenia pracownika do pracy ma miejsce także wtedy, kiedy pracodawca zlikwidował stanowisko pracy, a przy tym nie ma dalszych środków na zatrudnienie pracownika. Sąd I instancji podkreślił, że stanowisko pracy powódki niewątpliwie zostało zlikwidowane, strona pozwana zeznała natomiast, że w najbliższym czasie ma nastąpić kolejna redukcja zatrudnienia, bowiem w przyszłym roku ma zostać stopniowo łącznie szkół mające na celu likwidację gimnazjów. Pierwsze działania zostaną podjęte w roku szkolnym 2017/2018, a następnie w roku szkolnym 2018/2019 ostatni rocznik dzieci klas III ukończy gimnazjum. W tej sytuacji nastąpi wedle Sądu Rejonowego dualizm niektórych stanowisk obsługi, co wiązać się będzie z koniecznością podjęcia decyzji o redukcji zatrudnienia.

Mając powyższe na uwadze Sąd I instancji uznał za niecelowe przywrócenie powódki i orzekł o odszkodowaniu.

W zakresie zasądzenia kosztów Sąd Rejonowy natomiast ustalił wysokość stawki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w myśl § 4 ust. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r., poz 1805) w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Mając powyższe na uwadze Sąd I instancji uznał, że wysokość stawki kosztów

zastępstwa procesowego w niniejszym postępowaniu wynosiła w myśl § 15 ust. 2 - 360 złotych, z uwzględnieniem złożenia pozwu w czerwcu 2016 roku.

Rozstrzygając o kosztach procesu Sąd I instancji wziął więc powyższe pod uwagę oraz treść art. 98 § 1 k.p.c., statuujący zasadę odpowiedzialności za wynik sporu.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy podał, że zgodnie z treścią art. 477.2 § 1 kpc zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika Na podstawie art. 477.2 § 1 k.p.c. Sąd I instancji nadał wyrokowi w części zasądzającej świadczenie pieniężne w postaci odszkodowania w wysokości miesięcznego wynagrodzenia. Mając powyższe na uwadze w pkt 1 zasądzając stosowne świadczenie pieniężne na rzecz M. K. Sąd Rejonowy nadał klauzulę w zakresie pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

### ***Apelację od powyższego wyroku wniósł obie strony.***

Pełnomocnik powódki zaskarżył wyrok w części dotyczącej punktu 1 co do kwoty ponad 5943 zł i odsetek i punktu 2, zarzucając:

1) naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez dokonanie ich błędnej wykładni tj. art. 45 § 1 i 2 oraz art. 47 zdanie 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie. Powódka na zasadzie art. 39 k.p. podlegała ochronie przedemerytalnej;

2) dokonanie nietrafnych ustaleń na tle zebranego materiału dowodowego poprzez zignorowanie patologicznej sytuacji nepotyzmu w zatrudnieniu w kuchni pozwanego i utrzymania relacji matka – córka i pominięcie konsekwencji takiego stanu rzeczy;

3) niewyjaśnienie okoliczności sprawy poprzez niezaządanie konsekwentnie doręczenie do akt sprawy arkusza organizacyjnego aktualnego na dzień 4 września 2017. Dyrektor szkoły słuchana jako strona określiła projekt arkusza z kwietnia jako nic nie znaczący dokument w kontekście przewidywanych zmian w zatrudnieniu i organizacji pracy w roku przedszkolnym 2017/2018. Sąd niezłożeniu żądanego dokumentu nie nadał żadnej rangi dowodowej i pominął ten dowód zarówno

w ustalaniu stanu dowodowego jak i w ocenie faktycznej zebranego materiału dowodowego. Przy okazji Sąd nie wydał postanowienia o pominięciu tego dowodu;

4) naruszenie art. 328 k.p.c. poprzez sporządzenie uzasadnienia niekompletnego w kontekście powyższych zarzutów i art. 233 k.p.c. sąd ostatecznie nie ocenił faktu odmowy złożenia arkusza przez pozwanego na rok 2017/2018. Wbrew doświadczeniu życiowemu Sąd także dokonał przewrotnej oceny sytuacji nepotycznej traktując jako wyraz dobrej współpracy matki z córką. W zakresie nepotyzmu i patologii tego zjawiska wypowiedział się sąd Najwyższy w linii orzeczniczej, a nie tylko

w pojedynczych orzeczeniach.

W oparciu o tak skonstruowane zarzuty pełnomocnik powódki wniósł o uchylenie skarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania w zakresie skarżonym, względnie dokonanie jego zmiany i przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy do dnia przywrócenia jej do pracy wynagrodzenia liczonego na dzień wniesienia apelacji na dalszą kwotę ponad zasądzone 5943 zł, kwotę

21. 973,00 zł oraz za okres trwania procesu w II instancji wraz z odsetkami za opóźnienie w razie zwłoki w zapłacie liczonej za każdy miesiąc wynagrodzenia z góry za dany miesiąc. Ponadto wniósł o zasądzenie kosztów procesu za obydwie instancje, a w przypadku oddalenia apelacji zastosowanie wobec powódki art. 120 k.p.c. Powódka nie pracuje, bo nie może znaleźć pracy i nie posiada środków do życia.

Pismem z dnia 12 czerwca 2018 r. pełnomocnik powódki rozszerzył żądanie apelacji o zasądzenie dalszej kwoty ponad żadaną o kwotę 12 976 zł. Żądanie dotyczyło okresu po 9 stycznia 2018 roku do dnia wyrokowania w niniejszej sprawie.

Następnie pismem z dnia 28 stycznia 2019 roku pełnomocnik powódki uaktualnił żądanie w zakresie zasądzenia wynagrodzenia na rzecz powódki za okres od lutego 2017 do stycznia 2019 roku w kwocie 47544 zł wraz z odsetkami za opóźnienie

w zapłacie liczonymi za każdy miesiąc z dołu od dnia zapłaty. Uzasadził to twierdzeniem, że okres ochronny przedemerytalny strony powodowej rozpoczął się dla powódki od dnia 1 września 2016 roku, podczas gdy wypowiedzenie otrzymała dnia (...) 2016 roku.

***Pozwany (...) w K. zaskarżył wyrok apelacją w całości, zarzucając:***

1) naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a to:

- art. 233 k.p.c - poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego tj. z zeznań dyrektora E. U. wniosków z niego nie wynikających świadczących o niewskazaniu powódce przyczyn zwolnienia i kryteriów doboru pracownika do zwolnienia;

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez wybiórcze odniesienie się do zeznań dyrektora E. U. skutkujące poczynieniem błędnych ustaleń w zakresie zachowania procedur związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę powódce.

2) naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art 45 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że pozwany dokonał wypowiedzenia umowy o pracę powódki

z naruszeniem procedur i obowiązujących przepisów poprzez nie przedstawienie powódce kryteriów, którymi kierował się pozwany wybierając powódkę do wypowiedzenia umowy spośród innych pracowników kuchni.

W oparciu o tak skonstruowane zarzuty pełnomocnik pozwanej wniósł o zmianę wyroku Sądu I instancji poprzez oddalenie powództwa, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

***Sąd Okręgowy dodatkowo ustalił :***

Dyrektorka (...) w dniu wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę poprosiła do swojego gabinetu wszystkich pracowników obsługi kuchni, tj : kucharkę M. M. (2), pomoce kuchenne , tj. Powódkę i A. K., oraz intendentkę E. O. . Oznajmiła , iż jest coraz mniej dzieci i istnieje konieczność zmniejszenia zatrudnienia w kuchni wskazując na powódkę , która wcześniej pracowała na stołówce w (...). Nie podała innych przyczyn, dla których to właśnie powódka została wytypowana do zwolnienia.

( dowód : zeznania świadka : M. M. (2) – k. 165 akt verte)

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 29 stycznia 2019 roku strony podtrzymały swoje stanowiska i wniosły o oddalenie apelacji stron przeciwnych. Pełnomocnik powódki wniósł ponadto o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

***Obie apelacje nie zasługują na uwzględnienie.***

Jeśli chodzi o apelację powoda nie ma racji apelująca, iż Sąd Rejonowy naruszył przepis art. 45 § 1 i 2 oraz 47 zdanie 2 kp zdanie drugie w związku z przepisem art. 39 kp .



Błędnie bowiem powódka podnosi, iż w dacie wypowiedzenia korzystała z ochrony przedemerytalnej. Jakkolwiek Sąd Rejonowy wyłączając tę ochronę oparł się jedynie na piśmie PIP w tym zakresie, a powinien ustaleń takich dokonać samodzielnie, to Sąd Okręgowy po analizie przepisów obowiązujących w dacie wręczenia powódce wypowiedzenia uznał, iż nie ma do niego zastosowania przepis art. 39 kp ze wszelkimi skutkami prawnymi z niego wynikającymi.

Z lektury akt wynika, iż powódka urodziła się w dniu (...) , a pismo o rozwiązaniu z nią umowy za wypowiedzeniem otrzymała w dniu (...) 2016 r.

W tej dacie według obowiązujących przepisów, tj. art. 24 ustęp 1 a ustawy o emeryturach i rentach z FUS ( DZ.U. z 2016 r. poz. 887 ) wiek emerytalny dla kobiet urodzonych w okresie:

- od dnia 1 stycznia 1959 r. do dnia (...) r. wynosił co najmniej 62 lata i 1 miesiąc.

W dacie wypowiedzenia powódka miała (...) , a to oznacza, iż wiek emerytalny osiągnęłaby (...) r.

Oznacza to, iż ochrona przedemerytalna rozpoczęłaby się od (...) r. , czyli na dzień wypowiedzenia, tj. na (...) 2016 r. wbrew twierdzeniom apelującej nie korzystała ona z ochrony wynikającej z przepisu art. 39 kp i w tym zakresie ocena prawna Sądu meiriti jest prawidłowa.

Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi obowiązuje tylko w okresie 4 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Nie oznacza to, że w tym okresie może nie dojść do rozwiązania umowy z upływem okresu wypowiedzenia. Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę nie obowiązuje przed osiągnięciem wieku „przedemerytalnego”, chociażby wiek ten pracownik przekroczył w okresie wypowiedzenia (wyrok SN z 7.4.1999 r., I PKN 643/98, OSNP 2000/11/418). Nie ma w tym przypadku znaczenia, kiedy dojdzie do rozwiązania się umowy. Zakaz odnosi się jedynie do wypowiedzenia. Jak wynika z uzasadnienia do ww. wyroku „jest to konstrukcja prawna zakazująca wypowiedzenia umowy o pracę w okresie trwania ochrony przedemerytalnej, która nie sprzeciwia się rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli wypowiedzenie zostało dokonane przed datą obowiązywania zakazu wypowiedzenia. Istota tego zakazu odnosi się zatem do niedopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę w okresie ochronnym, co nie wyłącza możliwości jej rozwiązania w tym okresie, jeżeli w dacie wypowiedzenia pracownik nie był jeszcze objęty zakazem, o którym stanowi art. 39 KP”.

Zmiana przepisów w zakresie wieku emerytalnego wprowadzona ustawą o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z FUS oraz niektórych innych ustaw z dnia 16 listopada 2016 r. ( Dz. U. z 2017 r. poz. 38 ) , która ustanowiła dla kobiet wiek emerytalny 60 lat obowiązuje od dnia 1 października 2017 r., zatem nie może mieć ona zastosowania do sytuacji prawnej powódki.

Jeśli chodzi o zgłoszony w apelacji zarzut nie wyjaśnienia okoliczności sprawy poprzez nie zażądanie arkusza organizacyjnego za 2017 r. jest on również chybiony albowiem z lektury akt, a w szczególności z dokumentu – k. 25 akt wynika, iż w zatwierdzonym przez burmistrza arkuszu jest informacja o zmniejszeniu o 1 etat pracownika obsługi ( pomoc kucharza ) , co oznacza, iż zatwierdzony arkusz organizacyjny za rok 2016/2017 w ostatecznej postaci przewidywał redukcję 1 etatu w kuchni.

Niezrozumiały dla Sądu Okręgowego, bo nie poparty żadnymi dowodami jest podnoszony przez apelującą powódkę zarzut nepotyzmu i patologii, który miał wynikać z faktu zatrudnienia w kuchni osób ze sobą spokrewnionych, tj. kucharki M. M. (1) i pomocy kuchennej A. K. ( matki i córki ) . Warto zaznaczyć, iż osoby te pracowały razem jeszcze przed zatrudnieniem powódki. W małych miejscowościach, gdzie rynek pracy jest ubogi takie sytuacje zdarzają się często o czym świadczy fakt, iż sama powódka wcześniej zatrudniona była w szkole, w której jako nauczycielka pracowała jej córka.

Nie jest w ocenie Sadu Okręgowego także zasadny zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 45 § 2 kp . Sąd meriti prawidłowo uznał, iż w zatwierdzonym przez burmistrza arkuszu organizacyjnym na rok 2016/2017 ostatecznie przewidziano zmniejszenie o 1 etat w kuchni pozwanego (...) w zakresie zatrudnionych tam pomocy kuchennych.

Ocena powództwa pracownika w aspekcie przesłanek „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudniania powinna uwzględniać takie okoliczności jak: rodzaj przyczyny wypowiedzenia, podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy wypowiedzaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, możliwości odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy) .

Sąd Okręgowy podziela w tej sytuacji pogląd Sądu I instancji , iż pomimo naruszenia przepisów dotyczących wypowiedzenia powódce umowy o pracę poprzez niewskazanie kryteriów doboru osoby powódki do zwolnienia to przyczyna wskazana w wypowiedzeniu o likwidacji etatu pomocy kuchennej była rzeczywista, konkretna prawdziwa . Utrwalona w ostatnich latach tendencja zmniejszenia zatrudnienia w dziale obsługi kuchni w związku ze zmniejszeniem liczby dzieci została w postępowaniu wykazana i wynikała ona w chwili obecnej z procesu łączenia szkół z powodu likwidacji gimnazjum.

W tej sytuacji należy podzielić pogląd Sądu I instancji , iż przywrócenie do pracy powódki jest niecelowe, gdyż w kuchni pozwanego nie ma racjonalnej potrzeby zatrudniania drugiej pomocy kuchennej. Należy uwzględnić przy tym kontekst przyjęcia powódki do pracy po zwolnieniu jej ze stołówki w (...). Ustalenia Sądu w tym zakresie, iż prosiła ona B. o zatrudnienie jej na rok w celu uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego ( de facto pracowała kilka lat) nie mają cech dowolności i nie naruszają reguł wynikających z przepisu art. 233 kpc .

Ostatecznie Sąd Okręgowy uznał, iż prawidłowo Sąd I instancji zastosował przepis art. 45 § 3 kp uznając , iż w miejsce przywrócenia do pracy należało zasądzić na rzecz powódki odszkodowanie za okres wypowiedzenia.

Dlatego też w tym zakresie apelację powódki oddalił jako bezzasadną o czym na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w punkcie 1 sentencji.

***Dalej idąca apelacja powódki podlega odrzuceniu, albowiem dotyczy orzeczenia nieistniejącego.***

Z lektury akt wynika, iż pełnomocnik powódki podnosząc zarzut naruszenia przepisu art. 39 kp, który zresztą Sąd Okręgowy w tym postępowaniu uznał za zupełnie chybiony , żądał zasądzenia na rzecz powódki wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy . Sąd Rejonowy w tym zakresie nie zawarł w wyroku żadnego rozstrzygnięcia , a wniosek powódki o uzupełnienie wyroku w tym zakresie postanowieniem tego Sądu z dnia 2 lutego 2018 r. został odrzucony i postanowienie to jest prawomocne ( vide: postanowienie – k. 145 akt sprawy) .

Sąd Okręgowy podziela w pełni w tym zakresie pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w postanowieniu z dnia 9 lutego 2018 r. I CZ 12/18 , iż nie można wnieść środka odwoławczego od orzeczenia, które nie zostało - w rozumieniu przepisów prawa procesowego - wydane. Chodzi tu zarówno o brak orzeczenia w ogóle, jak i o brak w wydanym orzeczeniu rozstrzygnięcia o określonym żądaniu lub jego części. W razie pominięcia przez sąd pierwszej instancji rozstrzygnięcia (pozytywnego lub negatywnego) o zgłoszonym żądaniu lub o jego części, strona powinna złożyć, przewidziany w art. 351 § 1 KPC, wniosek o uzupełnienie orzeczenia, który nie konkuruje ze środkami odwoławczymi, a stanowi remedium, które może otworzyć stronie drogę do skutecznego wniesienia apelacji.

Niezasadny jest w tej sytuacji zarzut naruszenia przepisu prawa materialnego tj. art. 47 kpc gdyż Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, iż nie ma on w przedmiotowej sprawie zastosowania wobec nie przywrócenia powódki do pracy .

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy w tej części apelację powódki odrzucił , o czym na podstawie art. 370 kpc orzekł jak w punkcie 2 sentencji.

***Apelacja pozwanego jest bezzasadna, a zawarte w niej zarzuty stanowią li tylko gołosłowna polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu meriti.***

Ocena materiału dowodowego aczkolwiek niepełna skłoniła Sąd Okręgowy do uzupełnienia materiału dowodowego poprzez uzupełniające przesłuchanie pracowników kuchni na okoliczności związane z wręczeniem powódce wypowiedzenia i wskazania kryteriów doboru i utwierdziła Sąd w przekonaniu, iż dyrektorka nie wskazała konkretnych kryteriów, które przyjęła wybierając osobę powódki do zwolnienia. Zeznania bowiem świadków M. M. (2) oraz A. K. są ze sobą sprzeczne. Ta pierwsza twierdzi bowiem, iż dyrektorka nie tłumaczyła, dlaczego wybór padł na powódkę, zaś druga z nich twierdziła, iż dyrektorka wskazała kryterium w postaci stażu pracy. Ostatecznie należy więc podzielić stanowisko Sądu meriti, iż pozwany nie wskazał ani w piśmie ani w trakcie wręczenia pismo o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem żadnych kryteriów, które legły u podstaw decyzji o zwolnieniu powódki, a to oznacza, iż wybór ten był dowolny. Podniesiona w apelacji argumentacja, iż zatrudnienie powódki miało miejsce wyłącznie na jej prośbę jest w tej sytuacji bez znaczenia. Sąd zawarty w apelacji zarzut naruszenia przepisu art. 233 kpc oraz art. 45 kp należało uznać za chybiony.

Bezzasadnym jest także zarzut naruszenia przepisu art. 328 kpc.

Obraza art. 328 § 2 kpc może być skutecznym zarzutem apelacji tylko wtedy, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie posiada wszystkich koniecznych elementów, bądź zawiera tak kardynalne braki, które uniemożliwiają kontrolę instancyjną. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7.02.2001 r. naruszenie przepisu, określającego wymagania,

jakim winno odpowiadać uzasadnienie wyroku sądu (art. 328 § 2 kpc), może być ocenione jako mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy w sytuacjach tylko wyjątkowych, do których zaliczyć można takie, w których braki w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej są tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona

bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej (sygn. akt V CKN 606/00, Lex nr 53116).

Z sytuacją taką mamy nie mamy do czynienia w przedmiotowej sprawie. Treść uzasadnienia pozwala na odczytanie sfery motywacyjnej orzeczenia i poddanie go kontroli instancyjnej.

Chybiony jest w tej sytuacji zarzut naruszenia przepisu art. 45 kp.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanego jako bezzasadną o czym na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w punkcie 3 sentencji.

W zakresie zwrotu kosztów postępowania za instancję apelacyjną Sąd Okręgowy uznał, iż w zakresie zawartego w apelacji powódki żądania zasądzenia wynagrodzenia w kwocie 21.793 zł za cały czas pozostawiania bez pracy, co do którego nie było w ogóle w zaskarżonym wyroku rozstrzygnięcia, powódka przegrała sprawę i w tej części powinna ponieść koszty zastępstwa procesowego strony pozwanej. Stawka minimalna wynikająca z przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. wynosi 2700 zł w postępowaniu pierowszoinstancyjnym, a przed sądem okręgowym 50 % tej stawki czyli 1350 zł. Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanej tylko część kosztów uznając, iż z uwagi na charakter sprawy jak też sytuację rodzinną powódki obciążenie jej całością kosztów byłoby dla niej zbyt dużym obciążeniem finansowym. O czym Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 102 kpc.