

Sygn. akt VI P 321/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 marca 2018 r

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie

Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Protokolant : Marzena Szablewska

ławnicy: Bohdan Rybski, Elżbieta Rymut

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 marca 2018 roku w Warszawie

sprawy z powództwa: A. W.

przeciwko: S. (...)w W.

o odprawę pieniężną, przywrócenie do pracy, wynagrodzenie

1. przywraca powoda A. W. do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko;
2. zasądza od pozwanego S. (...)w W. na rzecz powoda A. W. kwotę 60.491,00 złotych (sześćdziesiąt tysięcy czterysta dziewięćdziesiąt jeden 00/100) tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania powoda bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy;
3. umarza postępowanie w zakresie odprawy pieniężnej;
4. zasądza od pozwanego S. (...)w W. na rzecz powoda A. W. kwotę 4.076,00 złotych (cztery tysiące siedemdziesiąt sześć 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
5. nakazuje ściągnąć od pozwanego S. (...)w W. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie:
 - kwotę 3.024,55 złotych (trzy tysiące dwadzieścia cztery 55/100) tytułem zwrotu kosztów procesu - opłaty;
 - kwotę 91,15 złotych (dziewięćdziesiąt jeden 15/100) tytułem zwrotu kosztów procesu – poniesionych wydatków.

Elżbieta Rymut SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska, Bohdan Rybski,

Sygn. akt VI P 321/16

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania powód A. W. żądał od pozwanego S. (...)C spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. przywrócenia do pracy, zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, odprawy pieniężnej. Powód zaprzeczał, aby w dniu 15 kwietnia 2016 r pozwany złożył mu ustne oświadczenie

w przedmiocie wypowiedzenia mu umowy o pracę z dniem 31 lipca 2016 r. Powód podnosił również, że od dnia 9 czerwca 2016 r z mocy art 39 kodeksu podlega ochronie przed zwolnieniem.

Na rozprawie w dniu 16 maja 2017 r powód cofnął powództwo o odprawę za zgodą strony pozwanej (k.110).

Powód twierdził, że w dniu 09 czerwca 2016 r. odebrał pismo od pozwanego noszące datę 01 czerwca 2016 r. Jego treść zawierała oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z dniem 31 lipca 2016 r. Z treści tego pisma wynikało nadto, że pozwany w dniu 15 kwietnia 2016 r. złożył powodowi ustnie oświadczenie woli w przedmiocie wypowiedzenia mu umowy o pracę z dniem 31 lipca 2016 r. z powodu planowanej przez pracodawcę reorganizacji struktury zatrudnienia. Powód podnosił również, że oświadczenie pozwanego z dnia 01 czerwca 2016 r. o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem uznać należy za bezskuteczne wobec naruszenia przepisów art. 39 i art. 41 Kodeksu pracy. Powód zdecydowanie zaprzeczał, aby w dniu 15 kwietnia 2016 r. pozwany złożył mu ustne oświadczenie woli w przedmiocie wypowiedzenia mu umowy o pracę z dniem 31 lipca 2016 r. Powód nie negował faktu, iż w dniu 15 kwietnia 2016 r. doszło do rozmowy pomiędzy nim, a radcą prawnym ze strony pozwanego, w trakcie której został on poinformowany o planowanej reorganizacji struktury zatrudnienia, z jednoczesną sugestią, iż byłoby wskazane, aby to powód sam złożył wypowiedzenie umowy o pracę ze wskazaniem winy pracodawcy. Powód miał ustosunkować się do przedłożonej mu propozycji w przeciągu najbliższych kilku dni, lecz z powodu nagłego pogorszenia się stanu zdrowia od 18 kwietnia 2016 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Powód podkreślał, że okresie od dnia 18 kwietnia 2016 r. do dnia 01 czerwca 2016 r. powód nie składał pozwanemu żadnych oświadczeń woli mających za przedmiot wypowiedzenie umowy o pracę, jak również pracodawca w tym samym okresie nie rozwiązał z nim umowy o pracę. W ocenie powoda pismo pozwanego z dnia 01 czerwca 2016 r. należy potraktować w kategoriach oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Pozwana S. (...)w W. wносиła o oddalenie powództwa i podnosiła, że w ramach realizacji polityki reorganizacji struktury zatrudnienia, zarząd podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem ponieważ zależało mu na połączeniu stanowisk pracy. Dnia 15 kwietnia 2016 pozwana zorganizowała spotkanie z udziałem powoda. Spotkanie prowadziła M. K. - radca prawny według wyraźnych wytycznych N. P. Zarządu. Na spotkaniu tym M. K. poinformowała powoda, że pozwana chce rozwiązać z nim umowę o pracę ponieważ planuje reorganizację zatrudnienia w zakresie stanowiska pracy powoda. Powodowi przedłożono oświadczenie pozwanej w przedmiocie wypowiedzenia mu umowy o pracę oraz porozumienie stron w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę i przekazano powodowi, że ma podjąć decyzję, którą formę zakończenia pracy wybiera i która będzie dla niego korzystniejsza z punktu widzenia możliwości uzyskania zasiłku przedemerytalnego. Oba dokumenty przewidywały rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 lipca 2016 roku. W dokumencie zatytułowanym „Oświadczenie” wskazana była przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, która została powodowi wyjaśniona na spotkaniu. Powód otrzymał dwa dokumenty- wyżej wspomniane oświadczenie i porozumienie i poprosił o możliwość zastanowienia się którą formę rozwiązania stosunku pracy wybiera i która będzie dla niego korzystniejsza pod względem otrzymania zasiłku przedemerytalnego. Powód poinformował Pełnomocnika Zarządu, że chciałby się udać do ZUS przed podjęciem decyzji. Pełnomocnik Zarządu za akceptacją N. B. przychylił się do prośby powoda, udzielił mu czasu na podjęcie decyzji i zaproponował spotkanie koło środy , czwartku w następnym tygodniu 20, 21 kwietnia 2016. Nie jest prawdą, że pozwana zaproponowała powodowi, żeby wypowiedział on umowę o pracę z winy pozwanej. Sytuacja taka nie miała miejsca. Powód nie pojawił się w pracy w kolejnym dniu roboczym, następującym po spotkaniu, tj. dnia 18 kwietnia 2016 lecz przedstawił zwolnienie lekarskie, które przedłużał sukcesywnie do dnia 31 lipca 2016 r Wobec złożenia powodowi oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania z nim umowy o pracę oraz wobec niepojawienia się powoda w pracy od dnia 15 kwietnia 2016 r do dnia 1 czerwca 2016 , pozwana dnia 1 czerwca 2016 r skierowała do powoda pismo, w którym nawiązała do złożonego powodowi oświadczenia woli w przedmiocie wypowiedzenia mu umowy o pracę z powodu reorganizacji struktury zatrudnienia i poinformowała go ponownie, że umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu z dniem 31 lipca 2016 oraz pouczyła powoda o prawie odwołania do Sądu Pracy. Ponadto, z ostrożności procesowej strona pozwana wносиła o :

1. zaliczenie odprawy w kwocie 12.750 zł, wypłaconej powodowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących

zakładu pracy, na poczet wynagrodzenia ewentualnie zasądzonego na rzecz powoda na podstawie art. 47 zdanie 2 kodeksu pracy;

lub o

2. zobowiązanie powoda do zwrotu pozwanej odprawy w kwocie 12.750 zł, wypłaconej powodowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w terminie 14 dni od daty wydania wyroku, w przypadku ewentualnego zasądzenia wynagrodzenia na rzecz powoda na podstawie art. 47 zdanie 1 kodeksu pracy.

Postanowieniem z dnia 16 maja 2017 r sąd umorzył postępowanie w zakresie odprawy pieniężnej (k. 113).

Sąd ustalił, co następuje:

Na przełomie października i listopada 2014 roku zmienił się zarząd pozwanej spółki. Dotychczasowy jedyny członek zarządu - W. P. został odwołany z zarządu, a jego miejsce zajął G. S.. Nowy Zarząd prezentował odmienną od dotychczasowego politykę prowadzenia działalności pozwanej, w tym m.in. odmienną politykę zatrudnienia i podjął decyzję w zakresie reorganizacji w strukturze zatrudnienia. W roku 2015 zmienił się wspólnik pozwanej - została nim spółka prawa polskiego S. (...), a w roku 2016 ponownie zmienił się zarząd pozwanej. Nowy zarząd kontynuuje politykę zatrudnienia pozwanej, zapoczątkowaną przez G. S., tj. racjonalizuje strukturę zatrudnienia poprzez reorganizację stanowisk pracy m.in. poprzez łączenie kilku stanowisk w jedno.

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę z dnia 2 kwietnia 2001 r na stanowisku Kierownika Laboratorium (...) w pełnym wymiarze czasu pracy na czas określony tj; do dnia 30 czerwca 2001 r. Od 1 lipca 2001 r powód został zatrudniony na takim samym stanowisku na podstawie umowy na czas nieokreślony. Na mocy aneksu z dnia 1 grudnia 2015 r wynagrodzenie powoda zostało podwyższone do kwoty 4.250,00 złotych.

bezsporne, a nadto: umowa o pracę z dnia 02.04.2001 r k. 7, umowa o pracę z dnia 01.07.2001 r k. 8, aneks z dnia 1.12.015 r k. 9,

W ramach realizacji polityki reorganizacji struktury zatrudnienia, zarząd postanowił rozwiązać umowę o pracę z powodem ponieważ zależało mu na połączeniu dwóch stanowisk. Dnia 15 kwietnia 2016 r pozwana spółka zorganizowała spotkanie z udziałem powoda. Radca prawny M. K. która brała udział w spotkaniu poinformowała powoda, że pozwana spółka chce rozwiązać z nim umowę o pracę ponieważ planuje reorganizację zatrudnienia w zakresie stanowiska pracy powoda. Powódna spotkaniu otrzymał dwa dokumenty, a mianowicie: wypowiedzenie umowy o pracę oraz porozumienie stron oraz poinformowano go, że ma podjąć decyzję, którą formę zakończenia pracy wybiera i która będzie dla niego korzystniejsza z punktu widzenia możliwości uzyskania zasiłku przedemerytalnego. Oba dokumenty przewidywały rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 lipca 2016 roku. Powód poinformował, że chciałby się udać do ZUS-u przed podjęciem decyzji. Pełnomocnik zarządu za akceptacją N. B. przychylił się do prośby powoda, udzielił mu czasu na podjęcie decyzji i zaproponował spotkanie w następnym tygodniu.

Dowód: kopia oświadczenia z dnia 15 kwietnia 2016,k. 92 kopia porozumienia stron z dnia 15 kwietnia 2016k. 94, kopia pełnomocnictwa udzielonego M. K. do odbycia rozmowy z powodem k. 99, częściowo zeznania świadka P. K. rozprawa 16 maja 2017 r, zeznania świadka N. B. (rozprawa z dnia 10.10.2017 r., częściowo zeznania powoda (rozprawa z dnia 15 marca 2018 r);

Powód nie pojawił się w pracy w kolejnym dniu roboczym, następującym po spotkaniu, tj. dnia 18 kwietnia 2016 lecz udał się na zwolnienie lekarskie, które sukcesywnie przedłużał.

bezsporne, a nadto : zwolnienia lekarskie k. 11-12

W dniu 9 czerwca 2016 r powód odebrał pismo od pozwanego noszące datę 1 czerwca 2016r o następującej treści: "nawiązując do spotkania w siedzibie spółki w dniu 15 kwietnia 2016 r złożonego Panu podczas spotkania oświadczenia

pracodawcy w przedmiocie woli wypowiedzenia Panu umowy o pracę z dniem 31 lipca 2016 r z powodu planowanej przez pracodawcę reorganizacji struktury zatrudnienia niniejszym informuje pana że zawarta z panem przez S. (...) umowa o pracę rozwiązuje się z dniem 31 lipca 2016 r.

Dowód: pismo pozwanej z dnia 1 czerwca 2016 wraz z potwierdzeniem nadania k. 10;

W dniu 09 czerwca 2016 r. powód wszedł w okres ochrony przedemerytalnej o którym mowa w art 39 kodeksu pracy.

okoliczność bezsporna

Powód w okresie od dnia 18 kwietnia 2016 r. do dnia 15 października 2016 r. był na zwolnieniu lekarskim i z tego tytułu otrzymywał zasiłek chorobowy. Łączna wysokość zasiłku chorobowego otrzymana przez powoda wyniosła 14.006,58 zł. Powodowi nie zostało przyznane świadczenie rehabilitacyjne. Tym samym w okresie od dnia 16 października 2016 r. do dnia 27 stycznia 2017 r. nie osiągał żadnych dochodów.

W dniu 27 stycznia 2017 r. powód nabył uprawnienie do zasiłku dla bezrobotnych.

Świadczenie to otrzymał w następującej wysokości:

06.02.2017 r. - 166,30 zł za okres od dnia 27 stycznia do 31 stycznia 2017 r.,

06.03.2017 r. - 851,63 zł za luty 2017 r.,

06.04.2017 r. - 851,63 zł za marzec 2017 r.,

08.05.2017 r. - 828,61 zł za kwiecień 2017 r.

Powodowi została wypłacona odprawa w kwocie 12.750 zł. Powód otrzymywał również rentę rodzinną w wysokości: -1.233,86 złotych brutto za okres od 15.07.2017 r do 31.07.2017; -2.249,94 złotych brutto za okres od 01.08.2017 r do 31.08.2017 r -2.249,94 złotych brutto za okres od 01.09.2017 r do 30.09.2017 r; -2.249,94 brutto za okres od 01.10.2017 r do 31.10.2017 r.

bezsporne, a nadto wyjaśnienia stron, pismo Urzędu Pracy m.st W. k. 158, karta wypłat świadczeń k. 159-162, pismo ZUS z dnia 18.10.2017 r k. 162, pismo pozwanego z dnia 20.10.2017 r k. 165-166, 168, lista płac k. 169;

Stan faktyczny został ustalony między innymi w oparciu o dowody z dokumentów przedstawionych przez strony. Szczególne znaczenie dla ustalenia przebiegu zatrudnienia powoda miały załączone do akt dokumenty wskazane wyżej. Dokumenty te nie były kwestionowane przez strony. Wiarygodność tych dokumentów została oceniona przez pryzmat twierdzeń stron odnoszących się do ich treści, a także ustaleń dokonanych na podstawie całokształtu materiału dowodowego, w szczególności zeznań wyżej wskazanych świadków oraz częściowo zeznań powoda którym sąd dał wiarę.

Świadek P. K. (rozprawa 16 maja 2017 r) zeznał, że w dniu 14 kwietnia odbyło się spotkanie z udziałem świadka który tłumaczył rozmowę, powoda radcy prawnego oraz Pana B.. Radca prawny wręczyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę oraz oświadczenie o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron. Powód się zdenerwował, nie pokwitował tego pisma, było mówione, że pracodawca chce z powodem rozwiązać umowę o pracę z powodu reorganizacji, a nie że ma zamiar z powodem rozwiązać umowę o pracę. Powód powiedział, że potrzebuje tydzień na ustalenie w ZUS która forma rozwiązania umowy o pracę byłaby korzystniejsza. Świadek nie miał wiedzy dlaczego dokumenty nie zostały podpisane przez pracodawcę i powoda. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka w zakresie w jakim zeznał, że powodowi została przekazana jednoznaczna informacja, że pracodawca rozwiązuje stosunek pracy z powodem. Przeczy temu okoliczność, że powodowi zostały wręczone dwa nie podpisane dokumenty oraz wyznaczony czas na zastanowienie się co do trybu rozwiązania umowy o pracę oraz wyznaczone spotkanie w następnym tygodniu.

Świadek N. B. zeznał, że pracodawca myślał o dwóch sposobach rozwiązania umowy o pracę. Powód poprosił o kilka dni do namysłu, miał dać odpowiedź maksymalnie do tygodnia czasu. Gdy powód poszedł na zwolnienie lekarskie pracodawca kontynuował działania żeby rozwiązać z nim umowę o pracę. Były dwie opcje (rozprawa z dnia 10.10.2017 r). Ponadto świadek N. B. zeznał "powiedziałem powodowi, że jesteśmy do jego dyspozycji i chcemy wybrać najlepszą drogę". Sąd dał wiarę zeznaniom tego świadka.

Świadek M. Ż. (rozprawa 17 maja 2017 r) nie miał wiedzy w zakresie okoliczności i trybu rozwiązania z powodem umowy o pracę. Jego zeznania w ocenie sądu są wiarygodne ale bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie, że spotkanie odbyło się z udziałem tylko radcy prawnego M. K., przeczą temu zeznania świadka P. K. i świadka N. B.. Sąd nie dał także wiary zeznaniom powoda, że nie zostały przekazane mu dwa dokumenty tj; w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i w trybie porozumienia stron oraz, że zaproponowano mu rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy z tych samych przyczyn co powyżej. W pozostałym zakresie sąd dał wiarę zeznaniom powoda.

Sąd ustalił, co następuje:

Sporne w sprawie były okoliczności rozwiązania z powodem umowy o pracę, a w szczególności czy podczas spotkania w dniu 15 kwietnia 2016 r z udziałem powoda doszło do skutecznego rozwiązania z nim umowy o pracę, a pismo pozwanego z dnia 1 czerwca 2016 r skierowane do powoda było informacją potwierdzające to zdarzenie.

Tytułem wstępu wskazać należy, że zgodnie z art. 30. § 1. k.p - umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta.

Porozumienie stron to umowa rozwiązująca stosunek pracy. Może być zawarta w dowolnej formie i w każdym momencie istnienia stosunku pracy. Wystąpienie przez pracownika lub pracodawcę z propozycją rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron stanowi ofertę zgodnego rozwiązania stosunku pracy, do której stosuje się odpowiednio art. 66 i n. k.c. w zw. z art. 300 k.p. (wyrok SN z dnia 4 października 2000 r., I PKN 58/00, OSNAPiUS 2002, nr 9, poz. 211).

Wypowiedzenie zaś jest jednostronnym oświadczeniem woli pracownika lub pracodawcy, powodującym ustanie stosunku pracy z upływem jego okresu i z reguły w terminie ustalonym przez ustawodawcę jako dzień, w którym może nastąpić ustanie stosunku pracy.

Wyliczenie sposobów rozwiązania umowy o pracę w art. 30 § 1 pkt 1 k.p. ma charakter wyczerpujący. Oznacza to, że zarówno strony układu zbiorowego pracy, jak i strony umowy nie mogą ustanawiać innych sposobów rozwiązywania umowy. Nie mogą one też łączyć czy modyfikować poszczególnych sposobów rozwiązania umowy o pracę.

Zgodnie z art. 60 k.c., z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde jej zachowanie się, które ujawnia w sposób dostateczny jej wolę. Oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (art. 65 § 1 k.c.). Kryteria interpretacji oświadczeń woli pozostają w zgodzie z koncepcjami obiektywizującymi, które akcentują taki sposób rozumienia treści oświadczeń woli, jaki może być zrekonstruowany na podstawie zewnętrznych, weryfikowalnych reguł znaczeniowych związanych z kontekstem, w

jakim dochodzi do złożenia oświadczenia woli. Ustalenie znaczenia oświadczenia woli według reguł określonych w art. 65 k.c. prowadzi do wniosku, że to właśnie znaczenie (a nie subiektywna wola i przekonanie składającego oświadczenie) będzie podstawą do określenia wynikających stąd skutków prawnych i ukształtowania stosunków pomiędzy stronami. Wszelkie oświadczenia woli należy tłumaczyć stosownie do okoliczności, w których zostały złożone. Miarodajna jest przy tym chwila złożenia oświadczenia woli przez stronę, a nie wyrażone później jej intencje (por. uzasadnienie uchwały składu 7 sędziów SN z 29 czerwca 1995 r., III CZP 66/95, LexisNexis nr 301835, OSNC 1995, nr 12, poz. 168). W przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, należy stwierdzić, że musi ono wyrażać stanowczą wolę zakończenia stosunku pracy z woli jednej strony (por. wyrok SN z 13 października 1999 r., I PKN 303/99, LexisNexis nr 348728, OSNAPiUS 2001, nr 4, poz. 117). Dla skuteczności dokonania takiej czynności nie ma znaczenia wola drugiej strony stosunku pracy, liczy się zaś wyłącznie powiadomienie adresata tego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Inaczej mówiąc, po złożeniu jednostronnego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem do skutku rozwiązującego dochodzi bez jakiegokolwiek działania drugiej strony. W uchwale z 2 października 2002 r. (III PZP 17/2002, LexisNexis nr 357570, OSNP 2003, nr 20, poz. 481), SN stwierdził, że „Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę lub o jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia może być złożone w sposób konkludentny, to znaczy przez każde zachowanie się pracodawcy ujawniające jego wolę w sposób dostatecznie zrozumiały - byleby nie były to tylko czynności faktyczne przygotowujące rozwiązanie stosunku pracy bądź prowadzące do jego rozwiązania, np. wezwanie do rozliczenia się, wydanie świadectwa pracy (por. wyroki SN z: 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, LexisNexis nr 300618, OSNAPiUS 1995, nr 18, poz. 229; 24 marca 1999 r., I PKN 631/98, LexisNexis nr 344656, OSNAPiUS 2000, nr 10, poz. 381). Tak więc warunkiem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę lub rozwiązania jej bez wypowiedzenia jest złożenie oświadczenia woli w rozumieniu art. 60 k.c. w związku z art. 61 k.c. z którego wynika, że oświadczenie woli skierowane do drugiej osoby uważa się za złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią.

Odnosząc powyższe poglądy doktryny oraz orzecznictwa SN do stanu faktycznego sprawy w ocenie sądu przyjęć należy, że działanie pozwanej na spotkaniu w dniu 15 kwietnia 2016 polegało tylko na złożeniu powodowi oferty rozwiązania umowy o pracę w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę lub rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Pracodawca dnia 15 kwietnia 2016 r oświadczył ustnie powodowi, że chce rozwiązać z nim umowę o pracę z dniem 31 lipca 2016 r z powodu reorganizacji jego stanowiska pracy. Pozwany przekazał powodowi dwa dokumenty dotyczące formy rozwiązania z nim stosunku pracy. Pierwszy dokument dotyczył rozwiązania umowy za porozumieniem stron, drugi rozwiązania umowy o pracę w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę. Z uwagi na brak odpowiedzi powoda jaką formę rozwiązania umowy o pracę preferuje, wyznaczona mu kolejny termin spotkania w którym w tej kwestii miał się wypowiedzieć. Milczenie powoda w kontekście sytuacyjnym nie mogło uzasadniać przyjęcia przez pozwaną, że w sposób konkludentny doszło do rozwiązania umowy o pracę w trybie wypowiedzenia, bo zgoda powoda nie była potrzebna.

Powód nie zgodził się również na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron wręcz przeciwnie z zeznań świadków wynika, że informacja o chęci rozwiązania z powodem umowy o pracy wywołała u niego wzburzenie. Powód po spotkaniu z uwagi na pogorszenie stanu zdrowia udał się na zwolnienie lekarskie na którym przebywał do połowy października. Gdyby pozwana - jak twierdzi złożyła powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie wypowiedzenia, to pismo to byłoby podpisane przez pracodawcę a w przypadku odmowy jego przyjęcia sporządzona zostałaby notatka o przyczynach odmowy jego przyjęcia przez powoda. Tymczasem niejako wbrew sobie pozwana dopiero w piśmie z dnia 1 czerwca 2016 r poinformowała powoda, że wypowiedzenie umowy o pracy zostało mu złożone ustnie w dniu 15 kwietnia 2016 r, chociaż na tymże spotkaniu jak twierdziła wręczyła powodowi dwa dokumenty dotyczące rozwiązania z nim umowy o pracę. Nie można rozwiązać umowy o pracę w drodze wypowiedzenia i porozumienia z uwagi na art 30 kodeksu pracy, który wyczerpnia te dwa tryby rozwiązania umowy o pracę.

W zakresie przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem pozwana wyjaśniała, że zakończenie współpracy z powodem było podyktowane chęcią zreorganizowania zatrudnienia poprzez stworzenie jednego stanowiska pracy,

które łączyłoby obowiązki z zakresu kierowania działem kontroli jakości i z zakresu systemu zarządzania jakością oraz poprzez przeniesienie niektórych obowiązków powoda na innych pracowników lub zrezygnowanie z nich z uwagi, że nie ma potrzeby ich wykonywania u pozwanej. Powód nie kwestionował tej przyczyny i nie miała ona znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Bezsporne jest, że w dniu otrzymania przez powoda pisma z dnia 9 czerwca przebywał on na zwolnieniu lekarskim oraz objęty był już ochroną wynikającą z art 39 kodeksu pracy. Zatem rozwiązanie z powodem umowy o pracę 9 czerwca było niezgodne z przepisami prawa.

Zgodnie z art. 39 kodeksu pracy 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.

Zgodnie z art. 41 kodeksu pracy pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego (art. 47 k.p.). Przepis ten dotyczy pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę za wypowiedzeniem. W razie więc przywrócenia pracownika do pracy pracodawca jest zobowiązany nie tylko ponownie zatrudnić go, ale także zapłacić mu wynagrodzenie za określony czas pozostawania bez pracy. Jednak okres pobierania zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego podlega odliczeniu od okresu, za który pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Tak też wskazywał Sąd Najwyższy w wyroku z 19 kwietnia 2006 r. (I PK 158/05, OSNP 2007/7-8/99).

Przy czym wynagrodzenie to przysługuje (roszczenie powstaje) dopiero w razie podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy, a ściślej mówiąc, w razie zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie 7 dni od przywrócenia do pracy (art. 48 § 1 k. p.). W wyroku z dnia 19 lipca 2005r., sygn. akt. II PK 389/04, OSNP 2006, nr 11-12, poz. 174, na który powołał się też sąd pracy, Sąd Najwyższy wyjaśnił, że w momencie wydania przez sąd pierwszej instancji wyroku przywracającego do pracy (art. 316 k.p.c.) roszczenie to jest jeszcze niewymagalne (nie istnieje), a jego powstanie uzależnione jest od zdarzenia przyszłego i niepewnego (podjęcia pracy), czyli od warunku.

W rozpatrywanym przypadku skarżący został przywrócony do pracy na podstawie art. 45 § 1 k.p - punkt pierwszy wyroku. Przepis ten stanowi, że 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.

Sytuacja osób objętych ochroną wynikającą z treści art 39 kodeksu pracy jest szczególna w tym znaczeniu, że sąd przy spełnieniu przesłanek wynikających z tego artykułu musi uwzględnić żądanie przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 grudnia 2013 r. II PK 99/13 wyraził pogląd z którym sąd meriti się zgadza, że stosownie do art. 45 § 2 Kp w związku z art. 56 § 2 Kp sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Artykułu 45 § 2 Kp nie stosuje się jednakże m.in. do pracowników, o których mowa w art. 39 KP. Wynika to z art. 56 § 2 Kp w związku z art. 45 § 3 Kp, według których do pracownika w ochronnym

wieku przedemerytalnym nie ma zastosowania możliwość zasądzenia przez sąd z urzędu odszkodowania zamiast dochodzonego przez pracownika przywrócenia do pracy, z wyjątkiem sytuacji określonych w art. 41[1] Kp - ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

W odniesieniu do pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy - pod użytym pojęciem „wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy” należy rozumieć przyznanie prawa do pełnego wynagrodzenia za taki okres, w którym pracownik miałby prawo do wynagrodzenia gdyby pozostawał w stosunku pracy. Z tego względu wyłączeniu z tego okresu podlega okres niezdolności pracownika do pracy, za który przysługuje zasiłek chorobowy i świadczenie rehabilitacyjne, w przypadku powoda był to okres do 15 października 2016 r. kiedy to powód pobierał zasiłek chorobowy.

Wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 4.250,00 złotych. Zatem wynagrodzenie za okres od 16 października 2016 r do 21 grudnia 2016 r wynosiło 2,5 krotność tego wynagrodzenia, co dało kwotę 10.625,00 złotych. Za rok 2017 była to 12 krotność wynagrodzenia czyli 51.000,00 złotych. Za styczeń i luty 2018 r wynagrodzenie wynosiło 8.500,00 złotych. Wynagrodzenie za marzec 2018 r tj; do dnia wydania orzeczenia obliczono w następujący sposób: $4.250,00 : 30 \text{ dni} \times 22 \text{ dni} = 3.116,00$ złotych. Po sumowaniu dało to łączną kwotę 73.241,00 złotych. Kwota ta została pomniejszona o kwotę wypłaconej odprawy pieniężnej w wysokości 12.750,00 złotych (okoliczność bezsporna) co dało kwotę 60.491,00 złotych którą zasądzono w punkcie drugim wyroku pod warunkiem podjęcia przez powoda pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku.

W punkcie trzecim sąd umorzył postępowanie na podstawie art 355 kpc w związku z cofnięciem przez powoda żądania odprawy pieniężnej za zgodą pozwanego

W punkcie trzecim wyroku na podstawie art. 98 kpc sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 4.076,00 złotych tytułem zwrotu kosztów pełnomocnika zgodnie z § 9 ust 1 pkt 2 oraz § 2 ust 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U z 2015 r po. 1801).

W oparciu o przepis art. 98 kpc w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych (...) - Sąd zasądził w punkcie piątym wyroku od pozwanej na rzecz powódki kwotę 3.024,55 złotych tytułem zwrotu opłaty oraz kwotę 91,15 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu - poniesionych wydatków.

ZARZĄDZENIE

(...)