Sygn. akt VIII ***Pa 20/18***

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	***SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)***
Sędziowie:	***SSO Patrycja Bogacińska-Piątek*** ***SSR del. Magdalena Kimel***
Protokolant:	***Ewa Gambuś***

po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa J. G.

przeciwko Spółdzielni (...) w R.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrzu

z dnia 16 listopada 2017 r. ***sygn. akt*** IV P 510/17

1) odrzuca apelację w części dotyczącej punktu 2 wyroku;

2) oddala apelację w pozostałej części;

3) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn.akt VIII Pa 20/18

UZASADNIENIE

J. G. wniosła pozew przeciwko Spółdzielni (...) w R. domagając się przywrócenia do pracy. Wskazała, że była pracownikiem pozwanej zatrudnionym na stanowisku główne księgowej. Od 27 grudnia 2016r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a do pracy wróciła 26 maja 2017r., kiedy to wręczano jej wypowiedzenie z przyczyn

ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy. Podała, że jej stanowisko pracy nie zostało zlikwidowane, a księgowość nie została przeniesiona na zewnątrz.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa podnosząc, że wypowiadając powódce umowę o pracę w żaden sposób nie naruszyła przepisów prawa. Podała, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy było wynikiem redukcji etatów zgodnie z uchwałą Rady Nadzorczej nr (...) z dnia 24 maja 2017r. W związku z tą uchwałą zredukowano cztery etaty, z uwagi na bardzo ciężką sytuację finansową pozwanej, o której powódka jako główna księgowa wiedziała. Wskazano, że podczas nieobecności powódki w pracy okazało się, że w prowadzonej przez nią dokumentacji popełniła ona szereg błędów oraz przekazywała zarządowi nieprawdziwe informacje w przedmiocie obrotów spółdzielni. Jednocześnie uwzględniając wieloletnią pracę powódki oraz jej chorobę pozwana zrezygnowała z rozwiązania z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Wyrokiem z dnia 16 listopada 2017r. Sąd Rejonowy w Zabrzu zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 10.200zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy. Powództwo o przywrócenie do pracy zostało oddalone.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że J. G. podjęła pracę w Spółdzielni (...) w R. 2 kwietnia 2007r. Strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, a powódce powierzony stanowisko głównej księgowej w pełnym wymiarze czasu pracy.

Uchwałą nr (...) z dnia 24 maja 2017r. Rada Nadzorcza pozwanej zatwierdziła schemat organizacyjny, w ramach którego pozostawiono stanowiska inspektora ds. administracji i sprzedaży, głównej księgowej i księgowej, kierownika technicznego i kierownika ds. zaopatrzenia. W stosunku do schematu organizacyjnego z 2015r. zlikwidowano stanowisko dyrektora, sprzedawcy-fakturzysty, inspektora technicznego, inspektora ds. księgowości, i kierownicy-referenta ds. zaopatrzenia.

W dniu 26 maja 2017r. pozwana wręczyła powódce wypowiedzenie umowy o pracę wskazując, że do jego rozwiązania dochodzi z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy. Nadto zobowiązała powódkę do wykorzystania urlopu wypoczynkowego, a w pozostałym okresie wypowiedzenia zwolniła ją z obowiązku świadczenia pracy. Po wręczeniu powódce wypowiedzenia poinformowano ją, że przyczyną wypowiedzenia są zmiany w schemacie organizacyjnym.

Sąd ustalił ponadto, że do zwolnienia pracownika zajmującego stanowisko inspektora ds. księgowych doszło w 2014 lub 2015r., inspektora ds. technicznych w lutym 2016r., a dyrektora w lutym 2017r. Na ich miejsce nikt nie został zatrudniony.

W dziale księgowości oprócz powódki pracowała jeszcze jedna osoba.

W ocenie pozwanego do prowadzenia spraw księgowych wystarczyła jedna osoba, przy czym pozwany postanowił, że w zatrudnieniu pozostanie księgowa, a nie powódka. Wynagrodzenie księgowej oraz jej staż pracy w pozwanej spółdzielni były niższe od wynagrodzenia i stażu pracy powódki.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki co do zasady zasługuje na uwzględnienie.

W rozważaniach prawnych powołano przepis art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. Wskazano, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna - uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że Sąd nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006r., I PK 50/06). Nadto do oceny pracodawcy należy, czy jest w stanie wykonywać swoje zadania przy zmniejszonej kadrze pracowników.

Wskazano tutaj jednak, że wbrew twierdzeniom strony pozwanej nie doszło do zmian organizacyjnych, które w sposób bezpośredni dotyczyły stanowiska głównej księgowej. Stanowisko to nadal widnieje w schemacie organizacyjnym pozwanej, nadto pozwana sama przyznała, że czynności księgowe muszą być wykonywane tyle tylko, że wystarczy do tego jedna osoba. W takiej jednak sytuacji, jeśli pozwana zdecydowała się na redukcje zatrudnienia w pionie księgowości powinna zastosować obiektywne kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Sąd stwierdził, że co prawda w pozwanej spółdzielni nie funkcjonowało drugie stanowisko adekwatne do stanowiska zajmowanego przez powódki, jednak nawet gdyby przyjąć, że pozwana mogła typować wśród pracowników całego pionu tj. powódki i osoby zajmującej stanowisko księgowej to i tak wypowiedzenie złożone powódce narusza przepisy Kodeksu pracy. Pracodawca ma bowiem obowiązek zastosowania obiektywnych kryteriów typując pracowników do zwolnienia nie tylko, gdy dokonuje zwolnień grupowych na gruncie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j.: Dz.U. z 2016r., poz. 1474) ale również wtedy, gdy sięga po zwolnienia indywidualne w związku z art. 10 cytowanej ustawy. W wyroku z dnia 6 listopada 2001r., I PKN 675/00 Sąd Najwyższy stwierdził, że w sytuacji gdy zwolnienia indywidualne z przyczyn niedotyczących pracowników obejmują pewną liczbę pracowników, których pracodawca wybiera z większej grupy pracowników wykonujących pracę tego samego lub podobnego rodzaju, przy ocenie zasadności wypowiedzenia należy brać pod uwagę nie tylko wystąpienie przyczyny niedotyczącej pracowników, którą uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy, lecz także prawidłowość doboru pracowników do zwolnienia. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2013r., I PK 172/12 pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. 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. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy. Zasady te powinny mieć zastosowanie także wobec pracodawców zatrudniających mniej niż 20 pracowników, gdyż brak jest podstaw do różnicowania sytuacji pracowników w zależności od wielkości zakładu pracy, w szczególności, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi z przyczyn niedotyczących pracownika. Nadto kodeks pracy nie różnicuje wymogów formalnych wypowiedzenia w zależności od ilości zatrudnionych w danym zakładzie pracy pracowników.

Tymczasem z zebranego w sprawie materiału dowodowego, wynika, że nikt nie informował powódki, dlaczego została wybrana do zwolnienia spośród osób zajmujących się księgowością. To, że pozwana znała kryteria, nie oznacza, że nie powinien ich znać zwolniony pracownik, który tym samym został pozbawiony obrony swoich praw i możliwości oceny, czy pracodawca typując go do zwolnienia zastosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Podkreślano tutaj, że nie konwaliduje czynności pozwanej okoliczność, iż w toku niniejszego postępowania przedstawiła kryteria, jakimi kierowała się typując powódkę do zwolnienia.

Sąd Rejonowy zwrócił też uwagę, że inne były przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy niż wskazane w wypowiedzeniu, co wprost wynika z treści odpowiedzi na pozew oraz zeznań członka zarządu M. G.. Stwierdzono tutaj jednak, że okoliczność, iż wypowiedzenie powódce stosunku pracy z przyczyn ekonomicznych jest dla niej bardziej korzystne niż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. nie sanuje tej czynności w świetle przepisów prawa pracy. Obowiązkiem pracodawcy jest bowiem wskazanie prawdziwej przyczyny rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy, a nie tej która w ocenie pracodawcy jest korzystniejsza dla pracownika.

Podsumowując Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwana w sposób wadliwy wypowiedziała powódce stosunek pracy i na podstawie art. 47^1 k.p. orzeczono o odszkodowaniu.

Jednocześnie uwzględniając aktualną sytuację pozwanej, dalej prowadzone działania zmierzające do redukcji zatrudnienia za niecelowe Sąd uznał przywrócenie powódki do pracy.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana zarzucając:

-naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 30 § 4 k.p., które miało wpływ na wynik sprawy poprzez wskazanie, iż przyczyna podana w wypowiedzeniu była nieprawdziwa, co pozostaje w oczywistej sprzeczności z zebranym w sprawie materiałem dowodowym;

-naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 45 § 2 k.p., które miało wpływ na wynik sprawy poprzez wskazanie, iż przywrócenie pracownika do pracy jest niecelowe i nieuzasadnione z uwagi na sytuację materialną pozwanej;

-naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 47^1 k.p., które miało wpływ na wynik sprawy poprzez zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia w sytuacji, gdy brak było podstaw do zasądzenia takowego odszkodowania;

-naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 k.p.c., które miało wpływ na wynik sprawy poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, przejawiające się w uznaniu, iż przyczyny ekonomiczne wskazane w uzasadnieniu wypowiedzenia są nieprawdziwe, co pozostaje w oczywistej sprzeczności z wydanym orzeczeniem w zakresie uznania braku celowości przywrócenia powódki do pracy ze względów ekonomicznych istniejących u pozwanej;

-naruszenie art. 328 § 2 zw. z art. 233 § 1 k.p.c. polegające na niewykazaniu w zaskarżonym wyroku przyczyn, dla których Sąd uznał, iż pozwana nie pozostawała w ciężkiej sytuacji ekonomicznej uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę powódce uznając jednocześnie, iż przyczyny te uniemożliwiają przywrócenie pracownika do pracy;

-naruszenie art. 328 § 2 zw. z art. 233 § 1 k.p.c. polegające na niewykazaniu w zaskarżonym wyroku przyczyn, dla których Sąd uznał, iż przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe.

Stawiając powyżej zarzuty apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości lub przywrócenie pracownika do pracy.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu wyroku wyjaśnił w oparciu o jakie dowody i dlaczego dokonał ustaleń faktycznych w rozpoznawanej sprawie.

Przypomnieć tutaj należy, że jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego jest zasada swobodnej oceny dowodów. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary dowodom kieruje się wyłącznie własnym

przekonaniem (wyroki Sądu Najwyższe z dnia 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98, OSNP 2000/17/655; z dnia 29 września 2000r., V CKN 94/00, Lex nr 52589 ; z dnia 14 grudnia 2001r., V CKN 561/00, Lex nr 52713).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd pierwszej instancji swobodna ocena dowodów nie narusza reguł zawartych w art. 233 § 1 k.p.c. Pisemne uzasadnienie wyroku odpowiada wymaganiom określonym w art. 328 § 2 k.p.c.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy za własne co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998r., I PKN 339/98, Lex nr 38486).

W apelacji został postawiony zarzut, że Sąd pierwszej instancji uznał, iż przyczyny ekonomiczne są nieprawdziwe, co ma pozostawać w sprzeczności z wydanym orzeczeniem w zakresie braku celowości przywrócenia powódki do pracy ze względów ekonomicznych istniejących u pozwanej. Zarzucono też niewykazanie przyczyn dla, których Sąd uznał, iż pozwana nie pozostawała w ciężkiej sytuacji ekonomicznej uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę uznając jednocześnie, iż przyczyny te uniemożliwiają przywrócenie powódki do pracy.

Zarzuty te są bezpodstawne. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku jednoznacznie bowiem wynika, że Sąd pierwszej instancji stwierdził wyłącznie, iż u strony pozwanej nie doszło do zmian organizacyjnych, które w sposób bezpośredni dotyczyły stanowiska głównej księgowej. Wskazano tutaj, iż stanowisko to nadal widnieje w schemacie organizacyjnym (i Sąd drugiej instancji potwierdza, że ta okoliczność faktycznie wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego). Sąd pierwszej instancji nie zanegował samego istnienia po stronie pozwanego pracodawcy przyczyn ekonomicznych polegających na trudnej sytuacji finansowej. Analizując wskazaną przez pracodawcę przyczynę wypowiedzenia Sąd odniósł się wyłącznie do zmian organizacyjnych, które, jak twierdziła strona pozwana, miały być wynikiem sytuacji ekonomicznej – prawidłowo uznając, że do formalnych zmian organizacyjnych nie doszło, gdyż w obowiązującym schemacie organizacyjnym nadal widnieje stanowisko głównej księgowej oraz księgowej.

Prawidłowo Sąd pierwszej instancji uznał, że wskazana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie spełnia wymagań określonych w art. 30 § 4 k.p. albowiem pracodawca w przypadku prowadzenia redukcji zatrudnienia w pionie księgowości i możliwości typowania do zwolnienia spośród pracowników całego pionu księgowości (w tym zajmujących różne stanowiska głównej księgowej i księgowej) powinien zastosować obiektywne kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Ponadto, jak zostało przyjęte w aktualnym orzecznictwie - pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013r., I PK 172/12, Lex nr 1451375.

Pozwana w uzasadnieniu złożonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę w żaden sposób nie nawiązała do kryteriów doboru do zwolnienia. Nie wyjaśniono powódce dlaczego to ona spośród dwóch pracowników księgowości otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę.

Podkreślenia wymaga, że jako przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę, w pisemnym oświadczeniu pracodawcy, wskazano ogólnie przyczyny ekonomiczne leżące po stronie pracodawcy. Strona pozwana nawiązała następnie do zmian organizacyjnych. Prawidłowo Sąd pierwszej instancji tutaj wskazał, że nie doszło do zmian organizacyjnych poprzez zmianę schematu organizacyjnego, w którym nadal widnieją dwa stanowiska w pionie księgowości w tym stanowisko głównej księgowej. Stanowiska zajmowanego przez powódkę formalnie więc nie zlikwidowano. Czynności, które wykonywała powódka są nadal wykonywane przez drugiego pracownika księgowości. W tym zakresie więc wskazana przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa – art. 45 § 1 k.p.

Pozwana w apelacji zarzuciła nieuwzględnienie przez Sąd Rejonowy okoliczności, iż w okresie wypowiedzenia powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy i tym samym pozwana już w pewnym sensie dokonała zapłaty odszkodowania. Zarzut ten jest całkowicie pozbawiony podstaw. Okoliczność zwolnienia z

obowiązku świadczenia pracy nie ma żadnego wpływu na roszczenia pracownika związane z naruszającym przepisy wypowiedzeniem stosunku pracy. Odszkodowanie, o którym mowa w przepisie art. 47^1 k.p., nie jest bowiem powiązane z rzeczywistą szkodą i przysługuje niezależnie od jej wystąpienia. Ponadto zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia nastąpiło stosownie do treści art. 36^2 k.p. Z przepisu tego wynika, że w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Reasumując Sąd pierwszej instancji prawidłowo, na podstawie art. 47^1 k.p., zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze na mocy art. 385 k.p.c. Sąd oddalił, jako bezzasadną, apelację strony pozwanej skierowaną od rozstrzygnięcia zawartego w punktach 1, 3, 4, i 5 wyroku Sądu pierwszej instancji.

Sąd drugiej instancji, na mocy art. 373 k.p.c. w zw. z art. 370 k.p.c. odrzucił apelację strony pozwanej skierowaną od rozstrzygnięcia zawartego w punkcie 2 wyroku Sądu pierwszej instancji. W orzeczeniu tym Sąd Rejonowy oddalił roszczenie powódki o przywrócenie do pracy.

Sąd Okręgowy miał na uwadze poglądy wyrażone w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który przykładowo w postanowieniu z dnia 2 lutego 2010r. (II PZ 32/09, Lex nr 585789) stwierdził, że warunkiem dopuszczalności zaskarżenia jest istnienie interesu prawnego skarżącego w tym zaskarżeniu, który występuje w wypadku tzw. gravamen i polega - najogólniej - na niezgodności orzeczenia z żądaniem zgłoszonym w procesie przez określoną stronę.

Strona pozwana domagała się oddalenia zgłoszonego przez powódkę w pozwie roszczenia i Sąd pierwszej instancji w punkcie 2 wyroku oddalił żądanie przywrócenia do pracy. W tym zakresie rozstrzygniecie jest zgodnie z wnioskiem strony pozwanej. Jednocześnie Sąd Rejonowy orzekł o zasadzeniu odszkodowania i tylko w zakresie tego rozstrzygnięcia oraz rozstrzygnięcia o kosztach procesu, strona pozwana była uprawniona do złożenia apelacji.

Zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiadaniu 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.

Zasadą jest więc wybór roszczenia przez pracownika spośród jednego z roszczeń alternatywnych. Powódka składając odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę dokonała wyboru roszczenia domagając się przywrócenia do pracy. W wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd pierwszej instancji w miejsce żądanego przywrócenia do pracy, na mocy art. 45 § 2 k.p., orzekł jednak o odszkodowaniu. Powódka nie zaskarżyła orzeczenia o oddaleniu roszczenia o przywrócenie do pracy – zgadzając się z orzeczeniem odszkodowania i tym samym dokonując wyboru roszczenia (zmieniając wybór roszczenia). Pracodawcy nie przysługuje natomiast uprawnienie dokonania za pracownika wyboru roszczenia zamiast odszkodowania – przywrócenia do pracy. Pracodawca może wyłącznie zgłosić wniosek o zastosowanie art. 45 § 2 k.p. i orzeczenie w miejsce żądanego przywrócenia do pracy o odszkodowaniu. Pracodawca nie jest natomiast uprawniony do domagania się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez orzeczenie w miejsce odszkodowania o przywróceniu do pracy. Żądania przywrócenia do pracy może domagać się wyłącznie pracownik (wierzyciel) – powódka w rozpoznawanej sprawie zrezygnowała już z tego żądania.

Podkreślenia tutaj wymaga też, że pracownik, który dokonał wyboru świadczenia przemiennego (odszkodowania) zgodnie z art. 365 § 2 k.c., po dojściu oświadczenia woli do pracodawcy nie może bez jego zgody skutecznie dochodzić przywrócenia do pracy (art. 45 § 1 k.p.) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016r., II PK 264/15, Lex nr 2188629.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz. 1804 ze zm.).

Sąd nie znalazł podstaw do zastosowania art. 102 k.p.c. i odstąpienia od obciążania pozwanej obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz strony powodowej.

Za zastosowaniem art. 102 k.p.c. muszą przemawiać zupełnie szczególne okoliczności, odnoszące się w przypadku osób prawnych tak do sytuacji finansowej podmiotu, który miałby z tego dobrodziejstwa skorzystać, jak i dotyczących charakteru samej sprawy (rodzaju rozstrzyganego sporu, jego zawiłości faktycznej czy skomplikowania prawnego). Dopiero łączne rozważenie ich i stwierdzenie w oparciu o tę analizę, iż dostatecznie usprawiedliwionym jest odwołanie się do zasad słuszności jako tych, które uzasadniają odstępstwo od ogólnej reguły odpowiedzialności za wynik sprawy na rzecz wyjątkowego nieobciążania nimi strony przegrywającej. Z uwagi na charakter tego przepisu, może on być stosowany tylko wtedy, gdy okoliczności danej sprawy wskazują, że obciążenie strony przegrywającej kosztami byłoby oczywiście niesłuszne, niesprawiedliwe, nie zgodne z zasadami współżycia społecznego.

W ocenie Sądu Okręgowego charakter rozpoznawanej sprawy jak i przebieg procesu nie uzasadniają odstąpienia od obciążania pozwanej kosztami zastępstwa procesowego. Natomiast jeżeli chodzi o sytuację majątkową strony pozwanej to, przy uwzględnieniu wysokości zasądzonych kosztów zastępstwa procesowego (120zł), należy stwierdzić, że pozwana decydując się na złożenie apelacji powinna była liczyć się z wynikającymi z tego faktu konsekwencjami finansowymi, a uwzględniając okoliczność, że postępowanie w sprawie trwało od czerwca 2017r. i w dniu 16 listopada 2017r. wydany został wyrok - pozwana miała wystarczający czas przygotować się finansowo na skutki ewentualnego przegrania procesu.

(-) SSR(del.) Magdalena Kimel (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia