

Sygn. akt VII Pa 3/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2022 roku

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Agnieszka Stachurska

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 29 września 2022 roku w Warszawie

sprawy z powództwa A. M.

przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 października 2021 roku

sygn. VI P 300/20

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 2 w ten sposób, że zasądza od A. M. na rzecz (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
2. oddala apelację w pozostałym zakresie;
3. zasądza od A. M. na rzecz (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

sędzia Agnieszka Stachurska

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu sprawy z powództwa A. M. przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, wyrokiem z dnia 19 października 2021r. oddalił powództwo i zasądził od powoda A. M. na rzecz pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 1.530,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce od 1 stycznia 2016r. na czas określony, a od dnia 1 września 2018r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku koordynatora do spraw gastronomii. Ostatnie wynagrodzenie powoda za pracę, wynikające z umowy o pracę, wynosiło 3.063,00 zł brutto miesięcznie. Natomiast wynagrodzenie powoda za maj 2020 roku wyniosło 3.162,09 zł brutto, za czerwiec 2020 roku - 3.162,09 zł brutto, a za lipiec 2020 roku - 3.762,09 zł brutto.

A. M. nie miał pisemnego zakresu obowiązków, wykonywał obowiązki kelnera, zajmował się obsługą klientów restauracji, przygotowaniem sali na imprezy, przynoszeniem rachunków klientom. Powód w godzinach popołudniowych i nocnych pracował jako pracownik obsługi hotelowej - przyjmował rezerwacje, wydawał klucze, przygotowywał pokoje dla gości.

W dniu 17 kwietnia 2020r. pracodawca złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 lipca 2020r. W uzasadnieniu oświadczenia, jako przyczynę wypowiedzenia, wskazano redukcję etatów.

W okresie wypowiedzenia powód przez dwa miesiące przebywał na urlopie wypoczynkowym, a w pozostałym czasie wykonywał obowiązki jako recepcjonista w hotelu strony pozwanej. W tym czasie nie było zatrudnionego innego recepcjonisty czy to na umowę o pracę, czy na umowę zlecenia.

W dniu 17 kwietnia 2020r. u pozwanej byli zatrudnieni, poza powodem:

- M. O. (poprzednio W.) - na stanowisku kierownika hotelu na podstawie umowy o pracę,
- P. H. - na stanowisku zarządcy majątku (1/16 etatu) na podstawie umowy o pracę,
- E. P. - na stanowisku kasjera (1/10 etatu) na podstawie umowy o pracę oraz
- M. K. - na stanowisku kucharza na podstawie umowy zlecenie.

Przełożoną powoda była M. O.. Zakres jej obowiązków był inny niż powoda. Wydawała polecenia powodowi, nie zajmowała się obsługą kelnerską lub obsługą recepcji.

Po wprowadzeniu w marcu 2020 roku lockdownu w wyniku pandemii koronawirusa Sars- (...), pozwana rozpoczęła sukcesywne rozwiązywanie umów o pracę z pracownikami. W pierwszej kolejności zostali zwolnieni pracownicy zatrudnieni na podstawie umów zlecenia, a następnie na podstawie umów o pracę.

U pozwanej istniała praktyka, że kelnerzy byli zatrudniani na umowach zlecenia. Taka forma zatrudniania wynikała z faktu, że imprezy były organizowane w weekendy i okazjonalnie. Nie zatrudniano kelnerów na umowę o pracę.

Przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia, u pozwanej był zatrudniony jeszcze jeden kelner - mężczyzna narodowości ukraińskiej o nieznanym nazwisku. Pracował na podstawie umowy zlecenia. Jego umowę rozwiązano jeszcze przed wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę.

W okresie biegu terminu wypowiedzenia umowy o pracę powoda, pozwana zatrudniała zleceniobiorcę A.. Świadczyła ona pomoc okazjonalną, jako kelnerka. Natomiast recepcjonistki zatrudnione w pozwanej spółce - S. i M., zostały zwolnione w marcu, przed wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę.

Po wypowiedzeniu umów o pracę i rozwiązaniu umów zlecenia pozwana nie zatrudniła żadnego nowego pracownika na umowę o pracę na stanowisku recepcjonisty lub kelnera. Ze względu na ograniczoną działalność pozwanej nie było takiej konieczności, aż do ponownego otwarcia działalności hoteli i restauracji.

Ogłoszenia o poszukiwaniu nowych pracowników pozwana umieściła w dniach: 5 lipca 2020r., 4 października 2020r., 8 grudnia 2020r. Rekrutacja na podstawie tych ogłoszeń nie doprowadziła do zatrudnienia kogokolwiek.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz aktach osobowych M. O.. Autentyczność dokumentów nie budziła zastrzeżeń stron. Odnosząc się do fotografii z kart 102-104 a.s., Sąd Rejonowy miał na względzie, że co prawda powód nie wykazał, kiedy te fotografie zostały zrobione, ale prezes pozwanej spółki (...), podczas składania zeznań, wyjaśniła, że jest na nich A., która pracowała w spółce na umowę zlecenia. Tym samym potwierdziła ona fakt zatrudnienia tej osoby na podstawie ww. umowy w okresie biegu

wypowiedzenia umowy o pracę powoda. Ta osoba wykonywała obowiązki na podstawie umowy zlecenia - okazjonalnie, pomagając przy imprezach okolicznościowych.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny również na podstawie ogłoszeń o pracę, przedstawionych w formie wydruków stron internetowych (k. 83 - 98 a.s.). Z ich treści wynika, że pozwana poszukiwała pracowników na stanowiska - kelnera oraz recepcjonisty, jednak większość z tych ogłoszeń była opublikowana już po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. Z ogłoszeń wynika, że zatrudnione miały być osoby tylko na podstawie umowy cywilnoprawnej (B2B, umowa zlecenie). Tym samym nie dowodzi to twierdzeń powoda, że na jego miejsce zostały zatrudnione inne osoby. Zresztą z zeznań M. N. wynika, że rekrutacja na te stanowiska, na podstawie wskazanych ogłoszeń, okazała się bezskuteczna.

Zeznaniom powoda A. M. Sąd Rejonowy dał wiarę tylko w części. Jako wiarygodne i spójne z pozostałym materiałem dowodowym zostało ocenione to, że powód pomimo formalnego określenia jego stanowiska pracy, jako koordynatora ds. gastronomii, wykonywał prace jako kelner, a także recepcjonista. Wiarygodne były zeznania powoda również odnośnie tego, że nie został zapoznany z kryteriami doboru do zwolnienia oraz że w okresie wypowiedzenia jego umowy o pracę, na umowę zlecenia pracowała jeszcze jedna osoba, której fotografie zostały dołączone do akt sprawy. Zostało to potwierdzone również przez stronę pozwaną. Nie jest natomiast wiarygodne, że istniały inne przyczyny wypowiedzenia obok redukcji etatu. Powód nie udowodnił, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia był jego wiek i objęcie go za 2 miesiące ochroną przedemerytalną. Celem udowodnienia prawdziwości swoich zeznań w tym zakresie nie przedłożył odpowiednich dowodów. Nie udowodnił także, że w okresie, kiedy wykonywał obowiązki kelnera lub recepcjonisty, to były zatrudnione inne osoby na podstawie umowy o pracę, wykonujące te same obowiązki. Dla potwierdzenia zeznań w tym zakresie, powód nie przedstawił żadnego dowodu, nie powołał również świadków, mogących to potwierdzić.

Zeznaniom M. N. - prezesa zarządu pozwanej spółki, Sąd Rejonowy dał wiarę w całości, oceniając je jako spójne, logiczne i korespondujące z pozostałym materiałem dowodowym. W ocenie Sądu wiarygodne było to, że powód wykonywał obowiązki kelnera i później recepcjonisty oraz że w związku z pandemią koronawirusa i zawieszeniem działania restauracji hotelowej, w pierwszej kolejności zostali zwolnieni pracownicy zatrudnieni na umowach zlecenia, a następnie na podstawie umowy o pracę. Powód został zwolniony jako ostatni. Wiarygodne i potwierdzone dokumentami z akt osobowych M. O. (umowy o pracę, aneksy) jest to, że M. O. nie była zatrudniona na tym samym stanowisku co powód. Z dokumentów zgromadzonych w jej aktach osobowych oraz z zeznań M. N. wynika, że wskazana osoba była przełożoną powoda i zajmowała stanowisko kierownika hotelu, a powód musiał wykonywać jej polecenia. Sąd Rejonowy dał wiarę M. N. również i odnośnie tego, że przed wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę, w spółce było zatrudnionych tylko dwóch recepcjonistów - S. i M., którzy zostali zwolnieni w marcu 2020r. Wiarygodne było też to, że na dzień wypowiedzenia powodowi umowy o pracę było zatrudnionych, włącznie z powodem, pięciu pracowników, w tym jeden na umowę zlecenia. Ponadto na wiarę zasługiwało, że w okresie, kiedy powód był w trakcie wypowiedzenia, to zatrudniona była A., świadcząca pomoc przy okazjonalnej organizacji imprez przez pozwaną spółkę. Wykonywała pracę w czerwcu 2020 roku na podstawie umowy zlecenia.

Dokonując rozważań prawnych, Sąd Rejonowy podkreślił, że z oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę wynika, że przyczyną ustania stosunku pracy z powodem była redukcja etatu w związku z likwidacją jego stanowiska pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego, sąd nie może kwestionować, czy decyzja o likwidacji była trafna merytorycznie od strony biznesowej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012r., II PK 252/11). Pozwana spółka miała prawo, aby podejmować takie decyzje, które w jej ocenie są właściwe, mając na uwadze dobro spółki. Od marca 2020 roku na terenie Polski wprowadzono stan epidemii, co skutkowało zawieszeniem działalności restauracyjnej i hotelowej pozwanej, a to wymusiło ograniczenie zatrudnienia.

Sąd I instancji badał i oceniał, czy likwidacja stanowiska pracy była autentyczna, czy też miała charakter pozorny (fikcyjny), służący jedynie uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę z powodem. W tym zakresie powołał się na pogląd Sądu Najwyższego, zaprezentowany w wyroku z dnia 10 września 2013r. (I PK 61/13), w którym przyjęto,

że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.), oraz że w razie konieczności wyboru spośród większej liczby jednakowych stanowisk jest oczywiste, że 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.

W analizowanej sprawie Sąd Rejonowy ustalił, że doszło do rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy powoda, nazwanej redukcją etatu. Powód w pozwanej spółce zajmował stanowisko koordynatora ds. gastronomii. Było to tylko formalne określenie jego stanowiska, gdyż w rzeczywistości zajmował się obowiązkami kelnera oraz recepcjonisty, co wynika z zeznań powoda i prezesa zarządu pozwanej spółki. Według Sądu Rejonowego, ciężar dowodu, że w okresie, kiedy powód był zatrudniony na umowę o pracę i wykonywał obowiązki kelnera lub recepcjonisty, były zatrudnione inne osoby na tych stanowiskach, spoczywał na powodzie. Nie sprostował on jednak wykazaniu tych okoliczności. Z ustaleń Sądu wynika, że powód w dniu 17 kwietnia 2020 roku (dzień wypowiedzenia) był w pozwanej spółce jedynym pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, na pełen etat, wykonującym obowiązki kelnera lub recepcjonisty. Pozostali pracownicy, którzy wykonywali obowiązki takie jak powód, czyli obowiązki kelnera oraz recepcjonisty, byli zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych - umów zlecenia. Natomiast recepcjonistki M. i S., które miały umowy o pracę, zostały zwolnione przed powodem. W dniu 17 kwietnia 2020 roku nie było zatem innego pracownika - recepcjonisty i kelnera, zatrudnionego na umowę o pracę. Wprawdzie M. O., P. H. i E. P., mieli umowy o pracę, ale wykonywali inne obowiązki niż powód. Nie byli recepcjonistami lub kelnerami. Nie mogli być tym samym porównywani z powodem przy doborze do zwolnienia.

Sąd I instancji wskazał, że powód podnosił, że M. O. zajmowała w rzeczywistości takie samo stanowisko jak on. W ocenie powoda miała zajmować się wykonywaniem obowiązków recepcjonistki, jednakże Sąd ustalił, że osoba ta była w rzeczywistości przełożoną powoda i powód musiał wykonywać jej polecenia. M. O. zajmowała stanowisko dyrektora hotelu, a jej zakres obowiązków był zdecydowanie szerszy niż powoda. Zajmowała się zarządzaniem działalnością obiektu. Nie była kelnerką ani recepcjonistką. Oznacza to, że nie mogła być brana pod uwagę przy doborze pracowników do zwolnienia.

W ocenie Sądu Rejonowego, w okolicznościach faktycznych przedmiotowej sprawy, pracodawca nie miał obowiązku informowania powoda o kryteriach doboru do zwolnienia, bowiem na stanowisku, które powód zajmował, nie było zatrudnionego innego pracownika. Jeśli chodzi natomiast o osoby, zatrudnione na umowy zlecenia na stanowisku kelnerów, to nie mogły być porównywane z powodem. Wynika to z faktu, że ich podstawa zatrudnienia nie była tożsama z podstawą zatrudnienia powoda. Poza tym kelner - mężczyzna narodowości ukraińskiej, zatrudniony na umowę zlecenie, w dniu 17 kwietnia 2020 roku nie pracował już. Jego umowa zlecenia została rozwiązana przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia umowy o pracę. Powód podnosił, że w okresie wypowiedzenia, m.in. w czerwcu 2020 roku, razem z nim pracowała osoba o imieniu A.. Jak wynika z ustaleń Sądu, osoba ta miała umowę zlecenia i pracowała jako niezbędna pomoc przy organizacji okazjonalnych imprez. Ze względu na inną formę prawną zatrudnienia nie mogła być porównywana z powodem przy doborze do zwolnienia. Sąd Rejonowy podkreślił również, że te osoby, które były zatrudnione na umowach zlecenia, zostały zwolnione jeszcze w marcu 2020 roku, czyli przed złożeniem powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Rozwiązanie umów zlecenia wynikało z ogłoszonych w marcu 2020 roku ograniczeń w możliwości prowadzenia działalności gospodarczej - restauracyjnej i hotelarskiej na terenie całego kraju. Spowodowało to, że pozwana spółka podjęła decyzję o ograniczeniu posiadanych zasobów kadrowych. Nie było konieczności utrzymywania zatrudnienia na podstawie umów o pracę lub umów zlecenia w przypadku kelnerów i pracowników recepcji. Było to konsekwencją ograniczenia działalności strony pozwanej.

Powód nie udowodnił, że na jego miejsce została zatrudniona inna osoba, która wykonywałaby obowiązki kelnera, czy też recepcjonisty. Wprawdzie składał w toku postępowania dokumenty w postaci wydruków stron internetowych - ogłoszeń ofert pracy pozwanej spółki na stanowiskach recepcjonisty lub kelnera, ale w ocenie Sądu I instancji ogłoszenia te nie potwierdzają tego, że pozwana zatrudniła kogokolwiek na stanowisko recepcjonisty lub kelnera. Ogłoszenia te mogą potwierdzić to tylko, że strona pozwana poszukiwała kogoś na te stanowiska. Poza tym, większość

z tych ogłoszeń została opublikowana już po zakończeniu stosunku pracy z powodem. O tyle jest to wiarygodne, że w okresie pandemii koronawirusa w 2020 roku przedsiębiorcy nie mieli pewności, kiedy będzie możliwość przywrócenia działalności restauracji i hoteli. Wypowiadając więc umowy o pracę w marcu i kwietniu 2020 roku, nie mogli wiedzieć, czy w drugiej połowie 2020 roku zostanie przywrócona działalność restauracji i hoteli.

Dodatkowo Sąd Rejonowy zaznaczył, że strona pozwana poszukiwała osób chętnych podjąć zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej, a więc w innej formie niż w przypadku powoda. Ponadto, z zeznań M. N. wynika, że rekrutacja nowych osób na umowy cywilnoprawne nie skutkowałą zatrudnieniem kogokolwiek.

Konkludując, Sąd Rejonowy ocenił, że wypowiedzenie umowy o pracę z powodem jest zgodne z prawem. Podana przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista, gdyż faktycznie doszło do likwidacji etatu powoda, który był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, a na jego miejsce nie zatrudniono innej osoby. Jeśli chodzi zaś o kryteria doboru do zwolnienia, to według Sądu I instancji, pracodawca nie był zobowiązany do podania ich powodowi. W tej sytuacji roszczenie powoda o przywrócenie do pracy zostało oddalone. Podobnie Sąd Rejonowy orzekł w zakresie żądania zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Uzasadniając rozstrzygnięcie w tej części wyjaśnił, że zgodnie z art. 47 k.p. 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 lub pracownikiem - innym członkiem najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175¹ pkt 3, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. Powyższe oznacza, że wynagrodzenie, o jakim mowa, przysługuje pracownikowi tylko i wyłącznie wtedy, kiedy zostanie przywrócony do pracy orzeczeniem Sądu, a także podejmie pracę. Przywrócenie do pracy i podjęcie pracy przez pracownika jest warunkiem niezbędnym dla możliwości przyznania wynagrodzenia z art. 47 k.p. Skoro powód nie został przywrócony do pracy u pozwanej, to nie może jej podjąć. Oznacza to, że nie może żądać wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy podlegało zatem oddaleniu.

Orzekając w przedmiocie kosztów procesu na podstawie art. 98 § 1 i 3 oraz 99 k.p.c., Sąd Rejonowy miał na względzie, że strona pozwana wygrała proces w całości, wobec czego zasądzeniu na jej rzecz od powoda podlegała łącznie kwota 1.530,00 zł. Została obliczona, jako suma kwot: 180 zł - w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018r. poz. 265) oraz 1.350 zł - w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 ww. rozporządzenia. Jeśli chodzi o drugie ze wskazanych roszczeń, to Sąd Rejonowy miał na względzie, że powód nie określił, jakiej kwoty żąda tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Mógł żądać maksymalnie wynagrodzenia za 3 miesiące, czyli łącznie 9.189,00 zł (3 x 3.063 zł). Wobec tego stawkę kosztów zastępstwa procesowego obliczono biorąc pod uwagę tę kwotę (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe z dnia 19 października 2021r. wraz z uzasadnieniem, k. 128-132).

Apelację od wyroku z dnia 19 października 2021r. złożył powód, zaskarżając orzeczenie w całości i zarzucając:

I. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 i 2 k.p.c., poprzez dowolną ocenę materiału dowodowego, brak wszechstronności w jego ocenie, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, a w konsekwencji:

1. błędne uznanie, że w oświadczeniu woli zawierającym wypowiedzenie umowy o pracę dostatecznie skonkretyzowano przyczynę wypowiedzenia, w sytuacji gdy nie tylko nie zdefiniowano powodowi, który etat jest redukowany, a ze stanowiska prezentowanego przez pracodawcę wynika, że nastąpiło definitywne wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska, którego zwalniany pracownik już nie zajmował;

2. błędne uznanie, że w oświadczeniu woli zawierającym wypowiedzenie umowy o pracę dostatecznie skonkretyzowano przyczynę wypowiedzenia „redukcja etatów”, podczas gdy „redukcja etatów” oznacza likwidację –

jak sama nazwa wskazuje – kilku etatów, zatem przyczyna ta wprowadzała w błąd, ponieważ pracodawca zwolnił wyłącznie powoda, a zatem doszło do likwidacji jednego stanowiska pracy a nie redukcji etatów, co z przyczyn formalnych oznacza, że wskazana w nim przyczyna była nieprawdziwa i wprowadzała w błąd;

3. przyznanie wiarygodności zeznaniom pracodawcy w zakresie, w jakim twierdził, że rentowność hotelu spadła, a zatrudniona na miejsce powoda pracownica o imieniu A. świadczyła pracę wyłącznie w czerwcu 2020r., że pracodawca korzysta z pracowników firm zewnętrznych, podczas gdy nie przedstawiono żadnych dowodów na tę okoliczność, choć w tym zakresie ciężar dowodu zgodnie z art. 6 k.c. ciążył na stronie pozwanej;

4. przyznanie wiarygodności zeznaniom pracodawcy w zakresie, w jakim twierdził, że hotel po zwolnieniu powoda nie działał, podczas gdy w piśmie z 20 stycznia 2021r. przedstawiono zrzuty ekranu z profilu F. pracodawcy, które potwierdzają, że zarówno hotel, jak i restauracja funkcjonowały organizując m.in. huczne, duże imprezy jak np. wesela, rocznice ślubów, imprezy dla gości radiostacji, chrzciny;

5. bezpodstawne przyjęcie, że w wypowiedzeniu z dnia 17 kwietnia 2020r. pracodawca wskazał powodowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy, w sytuacji, gdy pracodawca zaraz po wręczeniu wypowiedzenia rozpoczął aktywne poszukiwania pracowników na zajmowane przez powoda rzeczywiste stanowiska „kelnera” oraz „recepjonisty”, zatrudnił kelnerkę A. na stanowisko dotychczas zajmowane przez powoda, zaś prawidłowo wyciągnięte wnioski powinny świadczyć, że likwidacja stanowiska w rzeczywistości nie nastąpiła;

6. sprzeczne z zasadami logicznego rozumowania oraz z doświadczeniem życiowym przyjęcie, że stanowisko „kelnera” oraz „recepjonisty” zostało faktycznie zlikwidowane, podczas gdy hotel świadczy usługi zakwaterowania w 36 pokojach i usługi gastronomiczne z serwisem w restauracji hotelowej dla 70-80 osób oraz usługi organizacji imprez wraz obsługą kelnerską i pełnym serwisem w sali weselnej do 200 osób, a po likwidacji stanowiska zajmowanego przez powoda miałyby się tym zajmować wyłącznie M. O.;

7. przyznanie wiarygodności zeznaniom pracodawcy w zakresie, w jakim twierdził, że po wręczeniu powodowi wypowiedzenia nie zamieszczał ogłoszeń o pracę, poszukując pracownika na stanowisko „kelnera” oraz „recepjonisty”, podczas gdy kierownik hotelu (...) zamieszczała takie ogłoszenia;

8. wadliwe ustalenie, że nastąpiła faktyczna likwidacja stanowiska pracy powoda, w sytuacji gdy na zajmowanym przez niego stanowisku zatrudniono kelnerkę A.;

9. przyznanie wiarygodności zeznaniom pracodawcy, że wyłączną przyczyną zwolnienia powoda były przyczyny zewnętrzne, tj. ograniczenia w działalności hotelu, podczas gdy z zeznań tych wynika, że pracodawca żałuje, że wcześniej nie zwolnił powoda, co wskazuje, że likwidacja stanowiska pracy miała charakter wyłącznie pozorny;

10. przyznanie wiarygodności zeznaniom pracodawcy w zakresie, w jakim twierdził, że nie wiedział ile lat ma powód, a do zwolnienia nie doszło z uwagi na zbliżający się okres przedemerytalny, podczas gdy powód świadczył pracę u pracodawcy od kilku lat i pozwany powinien był wiedzieć ile lat ma powód;

II. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 102 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie wobec powoda i obciążenie go obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sytuacji, gdy względy słuszności nakazywały odstąpienie od obciążania go takim obowiązkiem w całości, bowiem treść wypowiedzenia wprowadza w błąd, że doszło do zwolnienia kilku osób (redukcja etatów), a z uwagi na wiek powód ma problem ze znalezieniem pracy w związku ze zbliżającą się ochroną przedemerytalną (art. 39 k.p.);

III. niezasadne zastosowanie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, podczas gdy zastosowanie mógł znaleźć wyłącznie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3, co doprowadziło do określania kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pracodawcy w zawyżonej wysokości;

IV. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 8 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. poprzez brak zastosowania, podczas gdy wręczenie wypowiedzenia na kilkanaście dni przed rozpoczęciem okresu ochronnego na podstawie art. 39 k.p. stanowiło nadużycie prawa podmiotowego oraz naruszało zasady współżycia społecznego, a rzeczywistym celem było obejście przepisu art. 39 k.p. oraz art. 92¹ § 1 k.p.;

V. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p., przez uznanie, iż pracodawca wystarczająco dokładnie wskazał przyczyny rozwiązania umowy o pracę oraz że treść oświadczenia odpowiada prawu, przy jednoczesnym uznaniu, że w momencie wręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, powód nie miał wiedzy o zarzutach czynionych przez pracodawcę, a wypowiedzenie umowy o pracę nie miało charakteru pozornego, gdyż pracodawca nie zamierzał odtwarzać stanowiska powoda.

Formułując powyższe zarzuty, strona apelująca zażądała zmiany zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa, w zakresie uwzględniającym jego modyfikację, lub uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania z orzeczeniem o kosztach procesu.

Dodatkowo powód w apelacji zmodyfikował powództwo w ten sposób, że ostatecznie w miejsce pierwotnego roszczenia o przywrócenie do pracy, wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres trzymiesięczny, tj. w kwocie 9.189 zł stosownie do art. 45 § 1 w zw. z art. 47¹ k.p., a zarazem cofnął wniosek o wynagrodzenie z art. 47 k.p. (apelacja powoda z dnia 27 grudnia 2021r., k. 144-158).

W odpowiedzi na apelację z dnia 10 lutego 2022r. pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji i o zasądzenie od powoda kosztów procesu, a uzasadniając zgłoszone wnioski wskazał, że apelacja powoda jest bezzasadna i nie zasługuje na uwzględnienie z przyczyn, które w dalszej części szerzej omówił (odpowiedź na apelację z dnia 10 lutego 2022r., k. 166-167).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony powodowej, jako niezasadna, podlegała oddaleniu. Środek zaskarżenia, wniesiony przez powoda, nie zawiera zarzutów mogących skutkować zmianą lub uchYLENIEM wyroku, a nadto w sprawie nie zachodziły okoliczności, które Sąd powinien wziąć pod uwagę z urzędu. Wyrok wydany przez Sąd I instancji został więc oceniony jako trafny i zawierający rozstrzygnięcie odpowiadające prawu.

Argumentacja powoda opiera się w głównej mierze na kwestionowaniu przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia ustaleń Sądu Rejonowego w zakresie okoliczności mających znaczenie dla oceny prawdziwości wskazanej w wypowiedzeniu przyczyny, co w konsekwencji miało prowadzić do naruszenia przepisów prawa materialnego. Po dokonaniu analizy przeprowadzonego postępowania i jego wyników, Sąd Okręgowy nie podzielił jednak stanowiska skarżącego.

Spośród podniesionych w apelacji zarzutów, jako pierwsze należało rozważyć zarzuty dotyczące naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego, gdyż oceny zasadności naruszenia prawa materialnego można dokonywać wówczas, gdy stan faktyczny sprawy stanowiący podstawę rozstrzygnięcia został ustalony zgodnie z zasadami procedury cywilnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2004r., sygn. akt II CK 409/03). We wskazanym, poddanym analizie zakresie, osi zarzutów apelacji są uchybienia art. 233 § 1 k.p.c. Wskazany przepis i wyrażona w nim zasada swobodnej oceny dowodów narzuca na sądy obowiązek stosowania takiego rozumowania przy analizie materiału dowodowego, który jest zgodny z wymogami wyznaczonymi przepisami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Sądy są obowiązane rozważyć materiał dowodowy w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny, jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, a także odnosząc je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98). Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi, konieczne jest zatem wskazanie nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd, do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny

mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. Nie jest wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 stycznia 2001r., IV CKN 970/00; z dnia 12 kwietnia 2001r., II CKN 588/99; z dnia 10 stycznia 2002r., II CKN 572/99; z dnia 6 listopada 1998r., II CKN 4/98).

W analizowanej sprawie, wśród zarzutów dotyczących naruszenia ww. przepisu, najdalej idący jest zarzut niesłusznego uznania za wiarygodne zeznań prezesa zarządu pozwanej spółki - (...), które powód zakwestionował w części obejmującej twierdzenia związane z redukcją etatów, likwidacją stanowiska zajmowanego przez powoda, tj. koordynatora ds. gastronomii, a w rzeczywistości kelnera i recepcjonisty, z zatrudnieniem kelnerki A. wyłącznie w czerwcu 2020r. i korzystaniem z pracowników firm zewnętrznych, jak również co do ograniczeń w działalności hotelu i zamknięcia części gastronomicznej, co miało być jedyną przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem. Jednak, prócz wyrażenia przypuszczeń dotyczących wskazanych kwestii i zaprezentowania odmiennego stanowiska co do faktów, które przedstawiła M. N., powód nie zaprezentował okoliczności przemawiających za niewiarygodnością zeznań prezesa zarządu strony pozwanej. Nie wykazał, by zeznania te i dokonana przez Sąd Rejonowy ich ocena, były sprzeczne z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym, a tym samym by mogły rzutować na ocenę ich wiarygodności. Wprawdzie w apelacji zostały przywołane okoliczności, które według powoda przemawiają za tym, że na jego miejsce została zatrudniona kelnerka A., że hotel i restauracja kontynuowały działalność i organizowano imprezy, że poszukiwano pracowników na stanowisko kelnera i recepcjonisty oraz że zwolnienie powoda wskutek ograniczenia działalności spółki było tylko pretekstem, zaś likwidacja jego stanowiska pracy miała charakter pozorny, a ponadto, że pozwana powinna była wiedzieć, w jakim wieku jest powód. Powód jednak nie uwzględnił tego co ustalił Sąd Rejonowy i co legło u podstaw ustaleń, a przeciż w ustaleniach, których ten Sąd dokonał, nie pominął tego, że w trakcie biegu okresu wypowiedzenia umowy o pracę powoda, pozwana spółka zatrudniała zleceniobiorcę A.. Ta osoba jednak okazjonalnie świadczyła pomoc jako kelnerka, a poza tym pracowała na podstawie umowy zlecenia. Inną okolicznością, która również została przez Sąd I instancji wyeksponowana i przeanalizowana, było poszukiwanie kelnerów przez pozwaną i zamieszczanie ogłoszeń o rekrutacji, które ostatecznie nie doprowadziły do zatrudnienia nowych osób. Poza tym, niezależnie od tego, że Sąd Rejonowy wskazane okoliczności odnotował i odniósł się do nich w kontekście zeznań M. N., to podkreślenia wymaga, że samo poszukiwanie kelnerów czy recepcjonistów i zamieszczanie w tym celu ogłoszeń, nie oznacza, że strona pozwana poszukiwała kogoś na stanowisko powoda. Ogłoszenia zamieszczane w internecie przez pozwaną potwierdzają, że poszukiwano pomocy doraźnej, a proponowana forma zatrudnienia obejmowała wyłącznie umowy zlecenia bądź kontrakty B2B, które z reguły nie charakteryzują się trwałością zatrudnienia, a nawet, jeśli tworzą więź o charakterze bardziej trwałym, to nie są umowami o pracę i trudno mówić w związku z tym o następstwie osób na podstawie takich umów zatrudnionych za osoby pracujące wcześniej na podstawie umowy o pracę, o tym jednak szerzej będzie jeszcze mowa. W tym miejscu przypomnieć tylko należy, że w okresie pandemii pojawiały się obostrzenia w działalności gastronomicznej i hotelarskiej, a następnie były one znoszone. W takiej sytuacji, zdaniem Sądu II instancji, zrozumiałe jest, że w okresie kiedy spółka wznawiała swoją działalność, to pojawiała się zapotrzebowanie zatrudnienia kelnera czy recepcjonisty. Zarazem jednak wielokrotność zamieszczanych ogłoszeń potwierdza, że spółka albo zatrudniała poszukiwane osoby na krótki czas, albo nie udało się zatrudnić nikogo, skoro ogłoszenia te były wielokrotnie ponawiane.

Analizując ocenę dowodów, jakiej dokonał Sąd Rejonowy, szczególnie w odniesieniu do zeznań prezesa zarządu pozwanej spółki, nie można również nie wspomnieć, że w ustaleniach Sądu Rejonowego została uwzględniona okoliczność, że kelnerzy, a szczególnie wielokrotnie przywoływana w apelacji A., byli zatrudniani wyłącznie na podstawie umów zlecenia na potrzeby obsługi okazjonalnych imprez, które były organizowane w weekendy. Sąd Rejonowy nie pominął w swoich ustaleniach także i tego, że po wprowadzeniu lockdownu w marcu 2020r. w wyniku wybuchu pandemii, spółka nie prowadziła działalności gastronomicznej w dotychczasowym wymiarze. Wynikało to z powszechnie obowiązujących obostrzeń związanych z funkcjonowaniem lokali gastronomicznych oraz hoteli w całym kraju, z czym z kolei koreluje okoliczność, że wówczas spółka rozwiązała umowy zlecenia zawarte z recepcjonistkami

S. i M. oraz kelnerem narodowości ukraińskiej, a na końcu umowę o pracę z powodem. Osobą, z którą pozwana nie rozwiązała umowy o pracę, była M. O., zatrudniona na innym niż powód stanowisku kierownika hotelu.

Uwzględniając wskazane okoliczności, Sąd II instancji doszedł do przekonania, że ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy są prawidłowe. Ich podstawą były między innymi zeznania prezesa zarządu pozwanej - M. N., których treść w części potwierdziły dokumenty oraz wydruki ze stron internetowych (k. 83-101) i zdjęcia (k. 102-104), a w części sam powód. Zeznaniami tym więc Sąd Rejonowy słusznie dał wiarę, szczególnie że M. N. nie przeczyła temu, co podnosił powód, a wręcz przeciwnie, potwierdziła między innymi, że korzystała z usług zlecenioborców celem obsługi wydarzeń organizowanych w weekendy, a także zatrudniała na podstawie umowy zlecenia w tym celu, znajdującą się na zdjęciach kelnerkę A.. Powód, choć w apelacji przeczył wiarygodności zeznań M. N., to nie przedstawił dostatecznych okoliczności mogących świadczyć o wadliwej ocenie tychże zeznań, dokonanej przez Sąd Rejonowy.

Sąd Okręgowy jako niezasadny ocenił również i ten zarzut powoda, który dotyczy niesłusznego uznania za wiarygodne zeznań prezesa zarządu pozwanej spółki w zakresie, w jakim twierdziła, że hotel po zwolnieniu powoda od kwietnia 2020r. nie działa. Odnosząc się do tego zarzutu trzeba pokreślić, że z uwagi na fakt, iż brak jest w przedmiotowej sprawie takich ustaleń w stanie faktycznym, na jakie analizowany zarzut wskazuje, to nie było podstaw, aby ocenić go jako trafiony. Szerzej jednak analizując ww. zagadnienie, nie można nie wspomnieć, że wbrew twierdzeniom powoda, Sąd I instancji nie ustalił, by pozwana spółka nie działała po zwolnieniu powoda. Sąd ten wskazał, że doszło do ograniczenia działalności z uwagi na wspomniane już wcześniej obostrzenia związane z pandemią C.-19. W tym zaś zakresie wymaga przypomnienia, bo jest to okoliczność powszechnie znana, że w okresie od marca 2020r., w związku z wybuchem pandemii C.-19, na obiekty prowadzące działalność gastronomiczną i hotelarską zostały nałożone zakazy prowadzenia działalności lub ograniczenia działalności, które były w różnych okresach znoszone i ponownie przywracane, co z kolei musiało mieć niewątpliwie negatywne skutki w postaci spadku obrotów, a w konsekwencji wiązało się z pogorszeniem sytuacji ekonomicznej i finansowej wielu podmiotów trudniących się działalnością gastronomiczną i hotelarską. Powyższy zarzut apelacji jest również chybiony w kontekście wskazanej przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia, tj. redukcji etatów. Nawet, jeżeli byłoby tak, jak twierdzi powód, a więc, że pozwana nie ograniczyła działalności, bo zarówno hotel, jak i restauracja funkcjonowały jak dotychczas, to okoliczność ta nie powodowałaby, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę z powodem musiałaby być oceniona jako pozorna. Ograniczenie, czy też zaprzestanie działalności nie jest warunkiem, który pracodawca musi spełnić, aby móc dokonać redukcji etatów. Nie istnieją takie regulacje prawne, które by na takie przesłanki wskazywały. W analizowanej sprawie z ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego wynika, że pozwana spółka kontynuowała działalność, a w związku z tym zatrudniała kelnerów na podstawie umów zlecenia, bądź korzystała z usług firm zewnętrznych, ponieważ organizowała w weekendy imprezy, które ktoś musiał obsłużyć. Przez to jednak nie była pozbawiona możliwości redukcji etatów, ta kwestia bowiem – jak już zostało zaakcentowane – nie jest uzależniona od całkowitego zaprzestania czy wręcz likwidacji działalności. Zatem sytuacja taka może mieć miejsce z przyczyn dotyczących zakładu pracy w różnych okolicznościach, w sytuacji wystąpienia czynników o różnym charakterze, to jednak będzie szczegółowo przeanalizowane w aspekcie oceny zasadności złożonego powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd Rejonowy należycie wskazaną kwestię zasadności wypowiedzenia przeanalizował i doszedł do prawidłowych wniosków. Przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonego rozstrzygnięcia ustalenia faktyczne - wskazujące na to między innymi, że po wprowadzeniu lockdownu w marcu 2020r., spółka nie mogła prowadzić działalności gastronomicznej, bowiem wynikało to z obowiązujących obostrzeń związanych z funkcjonowaniem lokali gastronomicznych oraz hoteli, a w konsekwencji zwalniała pracowników, dokonując redukcji etatów, w tym etatu powoda, który jako jedyny był zatrudniony na stanowisku koordynatora ds. gastronomii - zawierają dostateczną ilość informacji pozwalających na poddanie tej kwestii analizie. Takiej właśnie analizy Sąd I instancji dokonał w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku, a sformułowany w tym kontekście zarzut apelacyjny, dotyczący naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., w rzeczywistości nie dotyczy ustaleń, jakich Sąd Rejonowy dokonał (lub zaniechał ich dokonania), lecz

oceny prawnej, a co za tym idzie, powinien być sformułowany jako potencjalny zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, a konkretnie art. 30 § 4 k.p.

Przechodząc właśnie do zarzutów dotyczących naruszenia przepisów prawa materialnego, wskazać należy, że Sąd Okręgowy nie podzielił żadnego z nich. Przede wszystkim niesłuszny jest zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p., co według powoda miałyby nastąpić poprzez to, że Sąd Rejonowy, w jego ocenie niezasadnie uznał, że strona pozwana wskazała przyczynę rozwiązania umowy o pracę wystarczająco dokładnie oraz że przyczyna ta nie miała charakteru pozornej. Zdaniem Sądu Okręgowego, dokładność sformułowania przyczyny nie budzi wątpliwości, choć przyczyna jest raczej krótka w swej treści. Pracodawca posłużył się określeniem „redukcja etatów”, której nie miał obowiązku rozbudowywać ani o kryteria doboru do zwolnienia – co dalej będzie szerzej przeanalizowane, ani o inne kwestie związane z powodami takiej redukcji etatów. To zaś, że posłużył się w złożonym powodowi oświadczeniu liczbą mnogą, wskazując na redukcję etatów, nie zaś etatu, nie jest niezgodne ze stanem rzeczywistym. Strona powodowa zdaje się bowiem nie uwzględniać tego, że poza powodem, po wprowadzeniu lockdownu, doszło do rozwiązania umów z kilkoma osobami. Pozwana spółka przeprowadziła więc redukcję etatów, choć proces ten był w czasie rozciągnięty, a wypowiedzenie umowy powodowi, jako ostatniemu, było częścią tej właśnie redukcji etatów.

Poza wskazanymi okolicznościami, trzeba zwrócić uwagę także i na to, że powód nie ma racji twierdząc, że pracodawca wskazał nierzeczywistą przyczynę wypowiedzenia, ponieważ nie zlikwidowano jego stanowiska pracy, a na jego miejsce została zatrudniona kelnerka A., zaś przyczyna wskazana przez pracodawcę związana z sytuacją ekonomiczną spółki nie została udowodniona, ponieważ spółka nie przedstawiła na tę okoliczność żadnych dowodów. O braku racji powoda świadczy kilka okoliczności. Przede wszystkim trzeba zwrócić uwagę na to, że okoliczność, że strona pozwana przekazała dotychczasowe obowiązki powoda, związane z obsługą kelnerską, zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia osobie o imieniu A., nie dowodzi braku likwidacji stanowiska powoda. Wymaga ponownego podkreślenia, że powód nie wykonywał obowiązków związanych jedynie z obsługą kelnerską, bowiem do jego obowiązków należało również przygotowanie sali na imprezy, dostarczanie rachunków klientom, a ponadto obsługa hotelowa - przyjmowanie rezerwacji, wydawanie kluczy, czy przygotowywanie pokoi dla gości. Wskazane obowiązki powód wykonywał w ramach pełnego etatu. Z kolei A., zatrudniona na stanowisku kelnerki, pracując na podstawie umowy zlecenia, tylko pomagała obsługiwać imprezy w weekendy. Ponadto, czynności te zaczęła wykonywać już w okresie wypowiedzenia umowy o pracę powoda - w kwietniu 2020r., co potwierdził powód, składając zeznania. Wskazał, że w czasie kiedy pracował na recepcji pod koniec okresu wypowiedzenia, to widywał A. wykonującą umowę zlecenia. Z wyjaśnień powoda nie wynika natomiast, żeby A. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, a więc na takich samych warunkach jak powód. Z prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego wynika w tym zakresie wnioski przeciwny, a mianowicie, że A. została zatrudniona jako kelnerka do pomocy przy obsłudze imprez w weekendy i była zleceniobiorcą. W orzecznictwie wskazuje się, że rozdzielenie zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy między pracowników pozostałych po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku, nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę temu pracownikowi (art. 45 § 1 k.p.). Pracodawca ma bowiem prawo do tego, aby np. w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i racjonalizacji kosztów, zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań. Dopuszczalne, niczym nieograniczone jest prawo pracodawcy do podjęcia decyzji o tym, że czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być powierzane innym pracownikom (na innych stanowiskach pracy), a nawet osobom (podmiotom) nie pozostającym z pracodawcą w stosunku pracy. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 4 grudnia 2013r., II PK 67/13; z 20 maja 2014r., I PK 271/13). Z perspektywy powyższego, nawet gdyby w ślad za argumentacją powoda przyjąć, że jego obowiązki kelnerskie, zgodnie z wolą pracodawcy, przejęła A., to okoliczność ta nie świadczy o pozornej likwidacji jego stanowiska. Sama likwidacja niewątpliwie miała miejsce, jako że w strukturze spółki nie istnieje stanowisko koordynatora ds. gastronomii. Celem obsługi gości restauracji oraz organizowanych w weekendy imprez spółka zatrudnia kelnerów na podstawie umów zlecenia, natomiast obowiązki związane z obsługą recepcji i przygotowywaniem pokoi hotelowych wykonują M. O. i M. N.. Z tego wynika więc niezbicie, że stanowisko zajmowane przez powoda już nie funkcjonuje. Natomiast kwestia tego, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę

zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska – jak wynika z utrwalonych poglądów orzecznictwa - należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. W szczególności zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (np. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 27 czerwca 1985r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p., OSNCP 1985, nr 11 poz. 164, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego z: 16 października 1992r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; 27 listopada 1997r., I PKN 401/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 542). Sąd może jedynie badać, czy zmiana ta została faktycznie dokonana, co miało miejsce w analizowanym przypadku, już bowiem z samych tylko zeznań powoda wynika, że na dzień 17 kwietnia 2020r. nie byli zatrudnieni u pozwanej inni kelnerzy, poza zatrudnioną w restauracji kelnerką A., której zdjęcia powód dołączył do akt sprawy. W okresie wcześniejszym, przed ww. datą, spółka zatrudniała innych kelnerów, np. osobę narodowości ukraińskiej oraz dwie recepcjonistki, jednak w marcu 2020r. wszystkie te osoby zostały zwolnione. Złożone powodowi na końcu wypowiedzenia umowy o pracę było wynikiem decyzji o zmniejszeniu zatrudnienia (redukcji etatów) i finalnie doprowadziło do rzeczywistej likwidacji jego stanowiska koordynatora ds. gastronomii. Z uwagi na fakt, że stanowisko to nie było stanowiskiem wieloosobowym, lecz jednoosobowym, to nie było potrzeby wskazywania w wypowiedzeniu i badania przez Sąd kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. W orzecznictwie przyjmuje się, że likwidacja jedynego w swoim rodzaju stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy, powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju (por. wyrok SN z 17 września 1982r., I PRN 64/82 (OSNCP 1983, nr 4, poz. 61; uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 27 czerwca 1985r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p., OSNCP 1985, nr 11 poz. 164, uzasadnienie tezy IX). Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby analogicznych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy. Wówczas pracodawca ma obowiązek wskazania w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Jeżeli bowiem likwidacja dotyczy tylko jednego albo części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, to tak określona przyczyna wypowiedzenia (likwidacja stanowiska) tłumaczy konieczność zwolnienia pracownika, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, pozostawiając w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Ze względu na niemożność oceny przez sąd pracy zasadności działań organizacyjnych podejmowanych przez pracodawcę, ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z przyczyny likwidacji stanowiska pracy w stosunku do jednej z osób zajmujących analogiczne stanowiska w strukturze organizacyjnej pracodawcy polega wyłącznie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Stąd waga tych kryteriów doboru jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2018r., III PK 97/17, LEX nr 2561632).

Podsumowując, Sąd II instancji jako bezzasadne ocenił zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego. Ocena taka dotyczy również zarzutu związanego z brakiem zastosowania art. 8 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. Formułując taki zarzut, powód powoływał się na zbliżającą się ochronę przedemerytalną i świadomość pracodawcy, dotyczącą takiego stanu rzeczy, a tym samym celowość wypowiedzenia umowy o pracę, właśnie z uwagi na wskazaną przyczynę. Po pierwsze, poza subiektywnym przekonaniem powoda co do okoliczności, o których mowa, żadne dowody nie wskazują na sugerowaną przez powoda motywację strony pozwanej, szczególnie jeśli czas, w którym powód otrzymał wypowiedzenie, zestawia się z tym, co działo się w owym czasie w Polsce i na świecie. Pandemia C.-19 spowodowała już wielokrotnie sygnalizowane ograniczenia, istotne z punktu widzenia działalności strony pozwanej. Powód zatem nie został zwolniony w czasie, kiedy w działalności pracodawcy nic szczególnego się nie działo, co powodowałoby że decyzję o wypowiedzeniu można byłoby mniej lub bardziej wiązać z faktem zbliżającej się ochrony powoda jako pracownika. To zaś, że M. N., składając zeznania, wskazała że żałuje, że decyzji o zwolnieniu powoda nie podjęła wcześniej, niczego nie dowodzi. Takie zeznanie może tylko prowokować do snucia domysłów, biorąc pod uwagę brak wyjaśnienia, dlaczego prezes zarządu żałuje niedokonania wcześniejszego rozwiązania umowy z powodem, nie

potwierdza jednak takiej tezy, jaką powód postawił w apelacji. Po drugie, o braku słuszności tej tezy i tym samym o braku zasadności analizowanego zarzutu, świadczy także i to, że z formalnego punktu widzenia pracodawca ma prawo wypowiedzieć umowę o pracę tak długo dopóki pracownik takiej ochrony nie uzyska, a więc nawet na dzień przed datą jej uzyskania. Tylko szczególne, nadzwyczajne okoliczności, jeśli w takiej sytuacji zaistnieją, mogą dowodzić konieczności skorzystania z art. 8 k.p. W analizowanej sprawie Sąd Okręgowy takiej możliwości i potrzeby nie dostrzegł.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd II instancji ocenił, że zaskarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego jest prawidłowe. Sąd ten dokładnie ustalił stan faktyczny, dokonał prawidłowej oceny materiału dowodowego, jak również zasadnie i adekwatnie do ustalonego stanu faktycznego wskazał i zastosował przepisy prawa, stanowiące podstawę rozstrzygnięcia. Apelacja powoda nie zawiera natomiast argumentów mogących wzruszyć kwestionowane rozstrzygnięcie. Stanowi jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego. W tej sytuacji Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację jako bezzasadną.

W ocenie Sądu II instancji, spośród zarzutów apelacyjnych, zasadny okazał się jedynie zarzut związany z nieprawidłowym określeniem wysokości kosztów zastępstwa procesowego. Jednak Sąd II instancji – mimo zasadności tego zarzutu – zastosował w sprawie inną regulację niż ta, do której odwoływał się apelujący. Zdaniem Sądu II instancji tym przepisem rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2018r., poz. 265), do którego należy się odwołać, jest § 19, który przewiduje, że w razie zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę obliczenia opłat, bierze się pod uwagę wartość zmienioną, poczynając od następnej instancji. W przedmiotowej sprawie powód, składając pozew, zażądał uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę albo ewentualnie przywrócenia do pracy. Dopiero na rozprawie w dniu 5 października 2021r. wskazał, że wnosi o przywrócenie do pracy, a także, w przypadku uwzględnienia roszczenia, wniósł o zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. Z uwagi na powyższe, koszty zastępstwa procesowego do czasu zakończenia postępowania w pierwszej instancji należało wyliczać przy uwzględnieniu wartości, wskazywanej pierwotnie. Skoro pierwotnie powód żądał uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, a przywrócenia do pracy ewentualnie, z czym nie wiąże się obowiązek odrębnego zasądzenia kosztów, to podstawę ich wyliczenia powinien stanowić § 9 ust. 1 pkt 1. Koszty obliczone w oparciu o ten właśnie przepis powinny wynieść tylko 180 zł, a nie 1.530 zł, jak przyjął Sąd Rejonowy. Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. w zw. z art. 397 § 3 k.p.c. zmienił zaskarżone postanowienie Sądu Rejonowego dotyczące kosztów, o czym orzekł w punkcie 2 sentencji wyroku.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie było w sprawie podstaw do tego, aby zastosować art. 102 k.p.c. Przepis ten przewiduje, że w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ocena, czy w sprawie zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, zezwalający na zastosowanie wskazanego przepisu pozostawiona została uznaniu sądu stanowiąc jego suwerenne uprawnienie jurysdykcyjne, przy czym musi ona mieć na względzie całokształt okoliczności sprawy, w tym okoliczności związane z przebiegiem procesu, ale również pozostające poza jego obszarem, np. stan majątkowy stron, ich sytuację życiową, oceniane przede wszystkim z punktu widzenia zasad współżycia społecznego (vide: Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz pod red. Tadeusza Wiśniewskiego, WKP 20). W przedmiotowej sprawie, choć powód ma na utrzymaniu małoletnią córkę, a także choć nie ma źródeł dochodu z uwagi na utratę pracy, to nie wykazał, aby w jego przypadku zaistniał przypadek szczególny, pozwalający na zastosowanie ww. przepisu. Poza tym, że powód nie ujawnił swojej sytuacji majątkowej w szerszym aspekcie (posiadany majątek), to nie wskazał także, jaki jest jego stan rodzinny (czy poza córką są inne osoby, z którymi pozostaje w gospodarstwie domowym). Niezależnie od tego, sama tylko okoliczność trudnej sytuacji finansowej, nie jest wystarczająca do zastosowania art. 102 k.p.c. W rozważanym przypadku powód powoływał się jeszcze na przekonanie o zasadności swego roszczenia, Sąd II instancji podkreśla jednak, że tego rodzaju okoliczność – bez dalszych argumentów faktycznie uzasadniających takie subiektywne przekonanie strony – nie jest wystarczająca, na takim bowiem subiektywnym przekonaniu, które przecież towarzyszy każdej stronie wszczynającej spór sądowy, strona przegrywająca proces każdorazowo mogłaby formułować wniosek o

nieobciążanie kosztami w razie przegrania sporu. Możliwość uwzględnienia takiego wniosku zastrzeżona jest jednak dla sytuacji wyjątkowych, nadzwyczajnych, a taka sytuacja nie występuje w rozpatrywanym przypadku.

O kosztach zastępstwa procesowego w drugiej instancji Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 3 sentencji wyroku, mając na względzie art. 98 k.p.c. oraz art. 99 k.p.c. Kwota kosztów zastępstwa procesowego, wynosząca 120 zł, została ustalona w oparciu o § 10 ust. 1 pkt 1 w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz przy uwzględnieniu okoliczności, że powód zmodyfikował w apelacji swoje roszczenia, żądając już tylko odszkodowania.

sędzia Agnieszka Stachurska