

Sygn. akt IV Pa 17/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 lipca 2014r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Jerzy Zalański
Sędziowie:	SSO Katarzyna Antoniak SSR del. Elżbieta Wojtczuk (spr.)
Protokolant:	st.sekr.sądowy Iwona Chojecka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 lipca 2014 r. w S.

sprawy z powództwa A. N.

przeciwko (...) S.A.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne i inne

na skutek apelacji obu stron

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia(...)

I. oddala apelację pozwanego;

II. odrzuca apelację powoda;

III. znosi wzajemnie między stronami koszty postępowania za drugą instancję.

Sygn. akt IV Pa 17/14

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia (...)r. w sprawie o sygn. akt (...) Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa A. N. przeciwko (...) S.A. w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przywrócił powoda A. N. do pracy u pozwanego (...) S.A. w W. na poprzednie warunki pracy i płacy, zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2579,48 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy na poprzednich warunkach, w pozostałej części postępowanie umorzył oraz zniósł między stronami koszty procesu.

Rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w Siedlcach było wynikiem następujących ustaleń i rozważań:

A. N. był zatrudniony w (...) S. A. w W. Zakład w S. od 1.09.1995r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony ostatnio jako spawacz w Wytwórni (...).

Z uwagi na trudną sytuację ekonomiczną i finansową Spółki, spadek liczby i rentowności kontraktów prowadzonych przez Segment Budownictwa (...) i Zakład (...) oraz zmianę struktury organizacyjnej Spółki na segmentową i konieczność dostosowania stanu zatrudnienia do zmian organizacyjnych zarządzeniem prezesa zarządu (...) S. A. z dniem 31.08.2012r. wprowadzono „Regulaminu rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników Zakładu (...) ((...))Segmentu Budownictwa (...) ((...)) (...) S. A.”.

Punkt 5 tego regulaminu przewidywał kolejność zwolnień grupowych w czterech etapach. Pracownicy zwolnieni w ramach ostatniego etapu mieli otrzymać wypowiedzenia umów o pracę do 31.12.2012r.

Pismem z 14.09.2012r. pracodawca poinformował reprezentującą A. N. organizację związkową o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę z uwagi na trudną sytuację ekonomiczną i finansową Spółki, spadek liczby i rentowności kontraktów prowadzonych przez Segment Budownictwa (...) i Zakład (...) oraz zmianę struktury organizacyjnej Spółki na segmentową i konieczność dostosowania stanu zatrudnienia do zmian organizacyjnych. W dniu 21.09.2012r. organizacja związkowa poinformowała pracodawcę, że w przypadku A. N. nie zostały spełnione kryteria doboru zawarte w pkt b i c regulaminu zwolnień grupowych.

A. N. przebywał na zwolnieniu lekarskim od września 2012r. do 20.02.2013r.

W dniu 21.02.2013r. A. N. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zastosowaniem skróconego do 1 miesiąca okresu wypowiedzenia, który upłynął 31.03.2013r. Jako przyczynę swej decyzji pracodawca wskazał trudną sytuację ekonomiczną i finansową Spółki, spadek liczby i rentowności kontraktów prowadzonych przez Segment Budownictwa (...) i Zakład (...) oraz zmianę struktury organizacyjnej Spółki na segmentową i konieczność dostosowania stanu zatrudnienia do zmian organizacyjnych. Jako podstawę prawną swej decyzji pracodawca wskazał ustawę z 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników oraz art. 36¹ § 1 kp.

Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie i powołał treść przepisu art. 45 Art. 45. § 1. § 1, 2 i 3 kp, zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że z treści odpowiedzi na pozew, a zwłaszcza dołączonych do niej dokumentów w postaci zarządzenie prezesa zarządu pozwanego w sprawie wprowadzenia „Regulaminu rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników Zakładu (...) ((...))Segmentu Budownictwa (...) ((...)) (...) S. A.” oraz tegoż regulaminu, wynika, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło w oparciu o ten akt prawny. Okoliczność tę potwierdzili także świadkowie J. S. i P. Ś..

Koresponduje to także z relacją powoda, który opisał, iż reprezentująca go organizacja związkowa poinformowała go, że znajduje się on na liście osób typowanych do zwolnienia do końca grudnia 2012r. (k. 116).

Sąd Rejonowy podniósł również, że w toku niniejszego procesu strona pozwana nigdy nie wskazywała, aby podstawą prawną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę był akt w postaci „Porozumienia dotyczącego rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników Segmentów: Produkcji, Budownictwa (...) oraz (...) S. A.” z 8.02.2013r. (k. 81-85).

Skoro zatem pracodawca zdecydował się rozwiązać z powodem umowę o pracę w oparciu o przedmiotowy regulamin, to winien przestrzegać wszystkich jego postanowień.

W tym miejscu Sąd nadmienił, iż regulamin wydany na podstawie art. 3 ust. 4 ustawy z 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 kp, gdyż jest wydawany na podstawie ustawy i reguluje prawa i obowiązki stron (por. wyrok Sądu Najwyższego z 26.09.2000r., I PKN 56/00, OSNP 2002/9/207).

Wydany regulamin wiąże pracodawcę, zgodnie z zasadą *patere, quam ipse fecisti legem* (poddaj się prawu, które sam ustanowiłeś). Stąd też jego naruszenie może być uznane za naruszenie art. 3 ustawy o grupowych zwolnieniach uzasadniające roszczenie pracownika, jeżeli miało wpływ na rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24.11.2011r., I PK 60/11, OSNP 2012/23-24/281).

Odnosząc te uwagi do niniejszej sprawy Sąd wskazał, iż punkt 5 przedmiotowego regulaminu przewidywał kolejność zwolnień grupowych w czterech etapach. Pracownicy zwolnieni w ramach ostatniego etapu mieli otrzymać wypowiedzenia umów o pracę do 31.12.2012r.

Nie ulega zatem wątpliwości, że decydując się na rozwiązanie z powodem umowy o pracę (...).02.2013r. w oparciu o treść tego regulaminu pozwany naruszył jego postanowienia. Przywołany bowiem pkt 5 jasno określał datę końcową wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę na 31.12.2012r. Naruszenie tego przepisu bez wątpienia miało wpływ na rozwiązanie z powodem stosunku pracy. Przytoczona regulacja dotyczy bowiem obowiązków pracodawcy wobec zwolnionego pracownika. Gdyby bowiem pracodawca przestrzegał tego zapisu, to nie mógłby oprzeć swej decyzji na tym akcie prawnym, lecz na obowiązującym w późniejszym okresie „Porozumieniu dotyczącym rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników Segmentów: Produkcji, Budownictwa (...) oraz (...) S. A.” z 8.02.2013r. Mimo tożsamości kryteriów doboru pracowników do zwolnień zawartych w regulaminie i porozumieniu, istotny jest zapis zawarty w pkt 6 ust. 7 porozumienia o unikaniu zwalniania pracowników ze stażem pracy powyżej 25 lat. Ponieważ powód legitymuje się stażem o tej długości, to hipotetycznie mógłby zostać pominięty przy typowaniu do zwolnienia na podstawie tego aktu prawnego.

Naruszenie przez pracodawcę pkt 5 regulaminu przewidującego zakaz rozwiązywania umów o pracę po dniu 31.12.2012r. poprzez dokonanie powodowi wypowiedzenia umowy o pracę (...).02.2013r. stanowiło w ocenie Sądu Rejonowego naruszenie przez pozwanego przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 kp.

Sąd Rejonowy zbadał także, czy przywrócenie powoda do pracy było możliwe lub celowe (art. 45 § 2 i 3 kp). W orzecznictwie Sądu Najwyższego znajdujemy przykłady sytuacji przemawiających za niemożliwością lub niecelowością przywrócenia do pracy pracownika wadliwie zwolnionego, np. likwidacja stanowiska pracy i brak środków na utrzymywanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia (por. wyrok z 14.05.1999r., I PKN 57/99, OSNAPiUS 2000/15/576), poważny konflikt z przełożonym (por. wyrok z 3.04.1997r., I PKN 63/97, OSNAPiUS 1998/3/74), zwłaszcza zawiniony przez pracownika (por. wyrok z 28.07.1999r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000/21/780), wielokrotne nieusprawiedliwione nieobecności i używanie alkoholu w pracy (por. wyrok z 13.11.1997r., I PKN 343/97, OSNAPiUS 1998/19/563), niezdolność do pracy na określonym stanowisku, udokumentowana zaświadczeniem lekarza medycyny pracy (por. wyrok z 13.07.2011r., I PK 8/11, LEX nr 952333). Według wyroku z 10.01.2003r. (I PK 144/02, OSNP 2004/13/225) zastosowanie art. 45 § 2 kp wymaga uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem go do pracy.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji przywrócenie powoda do pracy u pozwanego jest jak najbardziej możliwe i celowe. Podkreślić należy, że stanowisko zajmowane do tej pory przez powoda nadal istnieje w strukturze organizacyjnej pracodawcy. Okoliczność, że zajmuje je aktualnie inny pracownik nie stanowi żadnej przeszkody (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17.02.1998r., I PKN 572/97, OSNAPiUS 1999/3/83).

Sąd nie dopatrzyl się także niecelowości przywrócenia powoda do pracy, gdyż nie zaistniały żadne uzasadnione powody przemawiające przeciwko reaktywacji stosunku pracy powoda szczególnie zawinione przez niego. Uwzględnienie podniesionej przez pozwanego okoliczności znajdowania się zakładu pracy w trudnej sytuacji ekonomicznej pominięłoby uzasadniony interes pracownika w przywróceniu go do pracy. Bowiem argumentem przemawiającym za

rozstrzygnięciem o przywróceniu powoda do pracy jest niewątpliwie okoliczność, że powodowi brakuje niespełna 7 miesięcy do przepracowania 40 lat uprawniających go do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego (por. decyzja o odmowie prawa do tego świadczenia – k. 157).

W takiej sytuacji powód skutecznie nabył prawo domagania się przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w myśl art. 47 kp w zw. z art. 36 § 1 pkt 3 kp w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia określonego przez pracodawcę (k. 35).

W części objętej ograniczeniem żądania (k. 197v), Sąd na podstawie art. 355 § 1 kpc umorzył postępowanie.

Mając na uwadze treść informacji z Krajowego Rejestru Sądowego z 18.02.2013r. (k. 25-34), Sąd w wyroku uszczegółowił oznaczenie pozwanego jako (...) S.A. w W.”.

Sąd Rejonowy wskazał również, że pierwotnie powód domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, ewentualnie przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Ostatecznie ograniczył to ostatecznie żądanie do jednomiesięcznego wynagrodzenia (k.197v). W takiej sytuacji, z uwagi na częściowe uwzględnienie jego roszczeń, Sąd na podstawie art. 100 kpc zniósł między stronami koszty procesu.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach z dnia 4 grudnia 2013 r. wniosły obie strony.

Pozwany (...) S.A. w W. zaskarżył wymieniony wyrok w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie przepisu postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy w szczególności:

– art. 214 § 1 kpc poprzez niezastosowanie tego przepisu i nie odroczenie rozprawy w dniu 20 listopada 2013 r., z uwagi na chorobę M. K. – pracownika pozwanej spółki, upoważnionego do przesłuchania pozwanego w charakterze strony;

- art. 328 § 2 kpc poprzez brak odniesienia się w sporządzonym uzasadnieniu do kwestii wiarygodności i mocy dowodowej zeznań świadków ani do właściwości zastosowania kryteriów doboru do zwolnienia powoda;

- art. 302 § 1 kpc poprzez niewłaściwe zastosowanie tego przepisu i przeprowadzenie dowodu z przesłuchania stron z ograniczeniem do strony powodowej, podczas gdy do podjęcia prawidłowego rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie należało przeprowadzić dowód z przesłuchania obu stron;

2. naruszenie przepisu prawa materialnego, w szczególności:

- pkt 6 Porozumienia dotyczącego rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników Segmentów: Produkcji, Budownictwa (...) oraz (...) S.A. z dnia 8 lutego 2013 r. w zw. z art. 65 § 1 kc poprzez jego błędną wykładnię i w rezultacie przyjęcie, że w przedmiotowej sprawie porozumienie to nie miało zastosowania;

- art. 45 § 1 kp w zw. z pkt 6 Porozumienia dotyczącego rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników Segmentów: Produkcji, Budownictwa (...) oraz (...) S.A. z dnia 8 lutego 2013 r. poprzez jego błędną wykładnię i w rezultacie niewłaściwe jego zastosowanie, poprzez przyjęcie że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów procesu za I i II instancję według norm przepisanych.

Z ostrożności procesowej, w przypadku uznania, że doszło do naruszenia przepisów prawa pracy pozwany zarzucił:

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności:

- art. 45 § 2 kp poprzez błędną wykładnię tego przepisu i uznaie, że przywrócenie do pracy powoda jest możliwe i celowe;

- art. 47 kp w zw. z art. 36 § 1 pkt 3 kp poprzez niewłaściwe jego zastosowanie i w rezultacie zasądzenie na rzecz powoda jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Wskazując na powyższe zarzuty pozwany wniósł o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania strony pozwanej reprezentowanej przez W. C., a następnie po przeprowadzeniu tego dowodu wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt I poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania za rozwiązanie z nim umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, uchylenie pkt II i zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Powód zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego z dnia 4 grudnia 2013 r. w części:

- 1). w punkcie II tego wyroku, co do zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kwoty 2579,48 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia jej na poprzednich warunkach;
- 2). w punkcie III, co do umorzenia postępowania w pozostałej części;
3. w punkcie IV, co do zniesienia wzajemnego kosztów procesu.

Powód zaskarżając wyrok we wskazanej części zarzucił mu:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, art. 47 kp w zw. z art. 36 § 1 pkt 3 kp poprzez niewłaściwe zastosowanie pierwszego z wymienionych przepisów i zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, w wysokości wynagrodzenia za okres 1 miesiąca, w konsekwencji błędnej subsumpcji przepisu art. 36 § 1 pkt 3 kp do występującego w sprawie stanu faktycznego tj. rzeczywistego okresu wypowiedzenia umowy o pracę z powodem;

2. naruszenie następujących przepisów prawa procesowego mających istotny wpływ na treść wydanego wyroku:

- art. 193 § 2¹ kpc poprzez przyjęcie, że w sprawie doszło skutecznie do zmiany powództwa w zakresie ograniczenia roszczenia o zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy;

- art. 469 kpc oraz art. 203 § 4 kpc poprzez brak kontroli Sądu Rejonowego nad ograniczeniem roszczenia z punktu widzenia ochrony słusznego interesu pracownika oraz zgodności z zasadami współżycia społecznego;

- art. 355 § 1 kpc przez przyjęcie, że w sprawie doszło do skutecznego ograniczenia żądania zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a tym samym, że zachodziła przesłanka do umorzenia postępowania w części objętej tym ograniczeniem;

- art. 100 kpc w związku z błędnym przyjęciem przez Sąd Rejonowy, że doszło do skutecznego ograniczenia roszczenia o zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, jako podstawy do wzajemnego zniesienia kosztów pomiędzy stronami.

Wskazując na powyższe powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i orzeczenie o wynagrodzeniu za okres pozostawania powoda bez pracy zgodnie z art. 47 kp i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda tego wynagrodzenia, w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, czyli kwoty 5158,96 zł oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu za obie instancje według spisu kosztów przedłożonych przez pełnomocnika powoda.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacje obu stron nie są zasadne i nie zasługują na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy odniesienie się do zarzutów podniesionych w apelacji pozwanego.

Sąd Okręgowy podziela w całości ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego uznając je również za własne, co powoduje, że nie zachodzi konieczność ich ponownego przytoczenia. Zarzuty podniesione w apelacji przez pozwanego nie zasługują na uwzględnienie. Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi wręczone dnia 21 lutego 2013 r. nastąpiło na podstawie Regulaminu rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników Zakładu (...) (ZO1), Segmentu Budownictwa (...) (ZO5, Z13 i Z14) (...) S.A. z dnia 29 sierpnia 2012 r. (k. 36-39). Zgodnie z niniejszym regulaminem zamiarem zwolnienia grupowego objęto 177 pracowników w grupach zawodowych określonych w załączniku nr 2 do niniejszego regulaminu. Zwolnienia grupowe miały się odbyć w czterech etapach, a w czwartym etapie pracownicy mieli otrzymać wypowiedzenia umów o pracę do dnia 31 grudnia 2012 r. (pkt 5.2 regulaminu). Niezwłocznie po wprowadzeniu tego regulaminu pismem z dnia 14.09.2012 r. pracodawca poinformował związek zawodowy (...) reprezentujący powoda o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powodowi A. N. (k.40), co również świadczy o tym, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane zostało w oparciu o regulamin z dnia 29 sierpnia 2012 r. Należy również wskazać, że w toku całego procesu przed Sądem pierwszej instancji pozwany sam powoływał wymieniony regulamin, jako dokument w oparciu o który powód został wytypowany do zwolnienia grupowego. Kolejny etap zwolnień grupowych odbył się u pozwanego na podsądzie zarządzenia nr 6/13 Prezesa Zarządu (...) S.A. z dnia 11 lutego 2013 r. w sprawie rozwiązywania stosunków pracy w służbach wsparcia oraz w S.:Produkcja, Budownictwo (...), (...) i Chemia, którym wprowadzono porozumienia z dnia 8 lutego 2013 r. dotyczące rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników Segmentów: Produkcji, Budownictwa (...) oraz (...) S.A. oraz dotyczące rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników Pionów (...) oraz segmentów: Produkcji, (...) i Chemii oraz (...) S.A. (k. 81-92). Zgodnie z pkt 6.4 tych porozumień spółka zobowiązała się do przekazania imiennych list zwalnianych pracowników związkom zawodowym niezwłocznie po ich utworzeniu, nie później niż 5 dni przed planowanym dniem wręczenia wypowiedzeń umów o pracę. Lista pracowników miała być uzgodniona ze związkami zawodowymi działającymi w spółce. Pozwany nie udowodnił, aby w ramach porozumienia z dnia 8 lutego 2013 r. wytypowany był do zwolnienia powód, bowiem nie złożono imiennej listy pracowników typowanych do zwolnienia, która została przekazana związkom zawodowym. Okoliczność, że punkcie 6 porozumienia z dnia 8 lutego 2013 r. były przewidziane podobne kryteria doboru pracowników do zwolnienia jak w punkcie 6 regulaminu z dnia 29 sierpnia 2012 r. nie daje podstaw do przyjęcia, że wobec powoda miało zastosowanie porozumienie z dnia 8 lutego 2013 r.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 20 czerwca 2006 r., II PK 323/05 „porozumienie zawarte ze związkami zawodowymi na podstawie art. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i wiąże pracodawcę, który nie może odstępować od jego treści w zakresie doboru pracowników do zwolnienia, czy kolejności i terminów dokonywania zwolnień.” Wobec tego, że pozwany wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w oparciu o regulamin z dnia 29 sierpnia 2012 r. - dnia 21 lutego 2013 r., a powinno być ono doręczone do dnia 31 grudnia 2012 r. doszło do naruszenia przez pozwanego przepisów o wypowiedzaniu powodowi umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 kp, co zostało prawidłowo stwierdzone przez Sąd Rejonowy. Wobec stwierdzonego w/w uchybienia przy wypowiedzaniu powodowi umowy o pracę bezprzedmiotowym stało się badanie kryteriów doboru pracowników do zwolnień grupowych wyszczególnionych w punkcie 6 regulaminu z dnia 29 sierpnia 2012 r. pod kątem tego, czy powód prawidłowo został zakwalifikowany do zwolnień grupowych. W tych okolicznościach bezprzedmiotowa stała się również ocena materiału dowodowego w postaci dowodu z zeznań świadków, który Sąd pierwszej instancji przeprowadził. Nie znajduje również uzasadnienia zarzut pozwanego dotyczący tego, że Sąd pierwszej instancji niezasadnie ograniczył przeprowadzenie dowodu z przesłuchania stron do przesłuchania strony powodowej, bowiem pominięcie dowodu z przesłuchania wskazanej przez pozwanego osoby do przesłuchania w charakterze strony nie miało żadnego wpływu na rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego. Nadmienić należy, że wskazany przez pozwanego pracownik do przesłuchania w charakterze strony M. K. składał wyjaśnienia informacyjne na rozprawie dnia 26 lipca 2013 r. i już wówczas nie był kierownikiem produkcji, a jego obowiązki przejął W. C., wobec powyższego pozwany wiedząc, że M. K. przebywa na zwolnieniu lekarskim mógł wskazać inną osobę do przesłuchania w charakterze strony. Niecelowe były również dopuszczanie dowodu z przesłuchania pozwanego w charakterze strony przed Sądem

II instancji na okoliczność możliwość przywrócenia powoda do pracy i sytuacji ekonomicznej pozwanego, bowiem okoliczność ta została wyczerpująco uzasadniona przez Sąd pierwszej instancji. Dodatkowo na rozprawie apelacyjnej pełnomocnik powoda złożył wydruk ofert pracy z Powiatowego Urzędu Pracy w S., z którego wynika, że pozwany poszukuje 50 spawaczy, do spawania elementów konstrukcji stalowych (k.265), a taką pracę powód wykonywał przed wręczeniem mu wypowiedzenia umowy o pracę. Powyższe wskazuje w sposób jednoznaczny, że celowe i zasadne jest przywrócenie powoda do pracy do dotychczasowych warunkach pracy i płacy a apelacja pozwanego jest jedynie polemiką z prawidłowymi ustaleniami i rozważaniami prawnymi poczynionymi przez Sąd pierwszej instancji.

Odnosząc się do apelacji powoda to podlega ona odrzuceniu. W apelacji powód zaskarżył punkt II wyroku, dotyczący zasądzenia na rzecz powoda kwoty 2579,48 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, czyli rozstrzygnięcie pozytywne dla powoda i zasądzone zgodnie z jego żądaniem, bowiem na rozprawie dnia 20 listopada 2013 r. pełnomocnik powoda wskazał, że żąda zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia (k.197v). Wydanie orzeczenia całkowicie zgodnego z wnioskami powoda sprawia, że nie ma on żadnego interesu w zaskarżeniu (gravamen), a to stanowi przyczynę niedopuszczalności wniesionego środka odwoławczego (tak: Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 22 lutego 2012 r., IV CZ 137/11).

Istnienie interesu prawnego skarżącego jako przesłanki dopuszczalności, czy też zasadności zaskarżenia należy w doktrynie do kwestii spornych. W orzecznictwie Sądu Najwyższego, inaczej niż w piśmiennictwie, niemal jednolicie przyjmuje się, że interes prawny stanowi przesłankę dopuszczalności zaskarżenia orzeczeń sądowych. Interes ten zachodzi w wypadku pokrzywdzenia (gravamen), polegającego w klasycznym ujęciu na niezgodności orzeczenia z żądaniem zgłoszonym w procesie przez stronę (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 1936 r., C III 1030/35, Zb.Urz. 1937, nr 11, poz. 11, z dnia 25 marca 1949 r., Wa.C. 302/48, OSN 1950, nr 1, poz. 5, i z dnia 11 sierpnia 1950 r., ŁC 990/50, (...) 1951, nr 2, s. 360, postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 8 kwietnia 1997 r., I CKN 57/97, OSNC 1997, nr 11, poz. 166 i z dnia 28 kwietnia 2004 r., I CK 106/04, niepubl. oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2003 r., III CKN 606/00, niepubl.). Pogląd ten podziela także Sąd Okręgowy w obecnym składzie.

Interes prawny w omawianym znaczeniu oznacza obiektywną, tj. wywołaną rzeczywistym naruszeniem lub zagrożeniem określonej sfery prawnej, potrzebę uzyskania określonej treści rozstrzygnięcia.

W przedmiotowej sprawie powód w treści pozwu wnosił o zasądzenie od pozwanego wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy (pozew k. 2). Następnie na rozprawie dnia 20 listopada 2013 r. pełnomocnik powoda wnosił o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (k.197), a następnie sprostował swoje żądanie w części dotyczącej zasądzenia wynagrodzenia żądając jednomiesięcznego wynagrodzenia (k.197v). Powyższe zostało potraktowane przez Sąd Rejonowy jako cofnięcie pozwu o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy ponad kwotę jednomiesięcznego wynagrodzenia i w pozostałym zakresie Sąd postanowieniem zawartym w punkcie III wyroku na podstawie art. 355 kpc umorzył postępowanie. Cała apelacja powoda zmierza do podważenia postanowienia Sądu I instancji dotyczącego umorzenia postępowania. Rozstrzygnięcie o umorzeniu postępowania ponad kwotę jednomiesięcznego wynagrodzenia zostało zawarte w punkcie III wyroku, nie zmienia to jednak faktu, że jest to postanowienie. Od postanowień zgodnie z art. 394 § 1 kpc przysługuje środek zaskarżenia w postaci zażalenia, a nie apelacji. Apelacja powoda zatem od postanowienia o umorzeniu jest niedopuszczalna, bowiem taki środek zaskarżenia nie przysługuje od postanowienia. Powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika powinien zatem złożyć zażalenie na postanowienie o umorzeniu postępowania w ustawowym terminie podważając jego zasadność. Powyższe ustalenia prowadzą do odrzucenia apelacji powoda na podstawie art. 373 w zw. z art. 370 k.p.c. jako niedopuszczalnej wobec braku interesu prawnego co do punktu II wyroku i wobec tego, że od postanowienia o umorzeniu postępowania nie przysługuje środek zaskarżenia w postaci apelacji.

Na podstawie art. 100 kpc Sąd zniósł między stronami koszty procesu za drugą instancję.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w punkcie I wyroku, a na podstawie art. 373 kpc w zw. z art. 370 kpc postanowił jak w punkcie II.