

*Sygn. akt IVP 273/15*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 czerwca 2016 roku

**Sąd Rejonowy w Sandomierzu Wydział IV Pracy w składzie:**

**Przewodnicząca: SSR Anna Baran**

**Ławnicy: Marzanna Kwiatkowska, Dorota Nowosielska**

**Protokolant: staż. Anna Ostrowska**

**po rozpoznaniu w dniu 13 czerwca 2016 roku w Sandomierzu**

**sprawy z powództwa I. K. i P. W.**

**przeciwko Centrum (...) sp. z o.o. w S.**

**o przywrócenie do pracy**

I. przywraca powodów I. K. i P. W. do pracy u pozwanego pracodawcy Centrum (...) sp. z o.o. w S. na poprzednich warunkach pracy i płacy;

II. zasądza od pozwanego Centrum (...) sp. z o.o. w S. na rzecz powodów I. K. i P. W. kwoty po 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem kosztów procesu;

III. nakazuje ściągnąć od pozwanego Centrum (...) sp. z o.o. w S. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Sandomierzu kwotę 2.190,00 zł (dwa tysiące sto dziewięćdziesiąt złotych) tytułem kosztów sądowych (opłata od pozwu), od uiszczenia których powodowie byli zwolnieni.

Sygn. akt IV P 273/15

## UZASADNIENIE

wyroku z dnia 27 czerwca 2016r.

Powód I. K. w pozwie przeciwko Centrum (...) sp. z o.o. w S. wniesionym do Sądu Rejonowego w Sandomierzu w dniu 4 listopada 2015r. domagał się uznania za bezskuteczne oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 1986r. wręzonego powodowi w dniu 29 października 2015r.

Z kolei powód P. W. w pozwie przeciwko Centrum (...) sp. z o.o. w S. wniesionym do Sądu Rejonowego w Sandomierzu w dniu 4 listopada 2015r. domagał się uznania za bezskuteczne oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 23 sierpnia 1988r. wręzonego powodowi w dniu 26 października 2015r.

Na uzasadnienie zgłoszonego żądania powodowie podnieśli, że z dniem 1 września 2015r. stali się pracownikami pozwanej Spółki w trybie art. 23<sup>1</sup>§1 k.p. w związku z przejściem części zakładu pracy na nowego pracodawcę. Pozwany pracodawca wypowiedział umowy o pracę powodów wskazując jako przyczynę redukcje etatów, bez wyjaśnienia okoliczności uzasadniających podjęcie takich działań i z naruszeniem art. 23<sup>1</sup>§6 k.p., który to przepis zabrania zmniejszenia zatrudnienia z powodu przejęcia zakładu pracy. Nadto zaś przyczyna wypowiedzenia wskazana w oświadczeniu woli została sformułowana lakonicznie, nie została poparta rzeczowymi argumentami, które taki wniosek uzasadniają, a dopiero skonkretyzowanie przyczyny umożliwi pracownikowi ustosunkowanie się do niej,

daje możliwość jej sprawdzenia i oceny przez sąd w procesie kontroli sądowej. Nadto zaś pozwana w pisemnym oświadczeniu woli o wypowiedzeniu powodom umów o pracę, powołując się na redukcję etatów w grupie personelu pomocniczego nie wskazała kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, a na stanowisku pomoc na oddziałach - pracownik gospodarczy pracuje cztery osoby, z których dwie zostały zwolnione. Pracodawca przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia i powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony (art. 30§4 k.p.) dokonanej w trybie ustawy o zwolnieniach grupowych. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia jest, bowiem nie tylko redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30§4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45§1 k.p., gdyż zakresła granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Powodowie byli członkami Związku Zawodowego (...) w O. zaś pozwana przed wypowiedzeniem ich umów o pracę nie przeprowadziła konsultacji związkowej wymaganej przez przepis art. 38 k.p. Pozwany zaniechał również przeprowadzenia procedury przewidzianej w ustawie z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników zaś w okresie tygodnia, poczynając od 26 października 2015r. zwolnił 25 pracowników, co stanowi ponad 10% załogi zatrudnionej w szpitalu w O. prowadzonym przez pozwanego. Powodowie podnieśli, że liczbę pracowników objętych zwolnieniem grupowym należy odnieść do zakładu pracy, jakim jest szpital w O., a nie do całości przedsiębiorstwa pozwanego. Takie stanowisko znajduje podstawę w przepisach prawa wspólnotowego i orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej zapadłych w sprawach o sygn.. akt C-182/13 oraz C-392/13 i C- 44/93. Nadto zaś pozwany dokonując wypowiedzenia umowy o pracę powoda P. W. naruszył art. 39 k.p., albowiem powód był objęty ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę przewidzianą w powołanym przepisie z racji osiągnięcia wieku przedemerytalnego i nabycia prawa do emerytury pomostowej. (pozew k. 22-24, k. 43-45)

Pozwany Centrum (...) sp. z o.o. w S. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa.

Pozwana podniosła, że przyczyna wypowiedzenia wskazana w oświadczeniach woli pracodawcy jest pojęciem jak najbardziej zrozumiałym, z pewnością również dla powodów. Ta przyczyna wypowiedzenia została ujęta zwięźle, ale z pewnością nie jest niezrozumiałą, niejasną czy nieprecyzyjną. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, zgodnie z którym likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zamian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, a więc innymi słowy redukcja zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Z powyższego wynika, że jeżeli tylko redukcja zatrudnienia jest prawdziwa, to dokonane z jej powodu wypowiedzenie należy uznać za uzasadnione. W szpitalu w O. prowadzonym obecnie przez pozwaną rzeczywiście dochodzi do restrukturyzacji całej placów, w tym do reedukacji zatrudnienia w grupie każdego z powodów. redukcja nie ma charakteru pozornego zaś dowodzi tego okoliczność, że umowy o pracę zostały wypowiedziane nie tylko powodom, w miejsce których nie zatrudniono innych pracowników, ale również dokonano wypowiedzenia umów o pracę innym osobom z grupy personelu powodów tj. personelu pomocniczego i rejestratorek. Przyczyna wypowiedzenia umów o pracę powodów jest jak najbardziej zrozumiała, konkretna i precyzyjna, a nadto prawdziwa; tym samym samo wypowiedzenie jest uzasadnione. Pozwana nie była nadto zobowiązana do wskazania, czym redukcja etatów została podyktowana.. Sądy rozpoznające odwołanie od wypowiedzeń umów o pracę nie są uprawnione do badania przyczyn, celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia; Badają tylko czy zmniejszenie zatrudnienia i likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna czy też ma charakter pozorny, mający jedynie uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem. W niniejszej sprawie Sąd zobowiązany był tylko zbadać czy zmniejszenie zatrudnienia w zakładzie pozwanej istotnie ma miejsce, a nie, czym jest ono podyktowane. Dokonane wypowiedzenia nie naruszają również przepisów dotyczących obowiązku pracodawcy konsultowania zamiaru wypowiedzenia umów o pracę z organizacjami związkowymi. Pozwana nie przeprowadziła takich konsultacji, albowiem nie istnieje i nie działa u niej żadna zakładowa organizacja związkowa w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (j.t. Dz.U.2014.167) Organizacja takie działały u poprzedniego pracodawcy i miało to miejsce przed przejściem od niego części zakładu pracy przez pozwaną. Samo złożenie przejmującemu

pracodawcy pisma zawierającego informację o działaniu u poprzedniego pracodawcy określonych organizacji ani nawet złożenie tzw. (...) kwartalnej, nie oznacza jeszcze, że organizacje takie po przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę, automatycznie będą działać u niego. Przepis art. 23<sup>1</sup>k.p. przewiduje, bowiem następstwo przejmującego pracodawcy w indywidualnych, a nie zbiorowych stosunkach pracy. Nowy pracodawca wraz z zakładem pracy przejmuje jego pracowników, ale nie działające w nim organizacje związkowe, zwłaszcza, jeżeli dotychczasowy pracodawca – tak jak w niniejszej sprawie - nie został zlikwidowany, a przejściu podlega nie cały, lecz część zakładu pracy. Organizacje związkowe działające u dotychczasowego pracodawcy, jeśli przejmowany jest zakład pracy, w jakim działają, muszą podjąć odpowiednie czynności zmierzające do ukonstytuowania się u nowego pracodawcy i objęcia zakresem swego działania całego jego zakładu pracy, jeżeli chcą wykonywać wobec nowego pracodawcy, uprawnienia przysługujące zakładowej organizacji związkowej. Pozwana jest jedynym pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. zarządzanym jednoosobowo, posiadającym scentralizowaną księgowość i rachunkowość, którego zakład pracy składa się z kilku przedsiębiorstw. Struktura pozwanej jest jawna i może być łatwo poznana, albowiem wynika z wpisu do rejestru podmiotów leczniczych prowadzonego przez wojewodę (...). Ani Związek Zawodowy (...) w O. ani Organizacja (...) nie obejmują zakresem swojego działania całego zakładu pracy pozwanej (pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p.) Żadna z tych organizacji nie posiada, zatem statusu zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych, a tym samym pozwana nie miała obowiązku konsultowania zamiaru rozwiązania umów o pracę z powodami. Pozwana nie miała również obowiązku zastosowania procedury zwolnień grupowych, albowiem art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przepis ten posługuje się pojęciem „pracodawcy zatrudniającego pracowników”, a nie pojęciem „wewnętrznej jednostki pracodawcy zatrudniającej pracowników” czy chociażby „zakładu pracy”. W przepisie tym mowa jest, zatem o pracodawcy w ujęciu podmiotowym, a nie przedmiotowym. Literalne brzmienie przedmiotowego przepisu jest jednoznaczne, a zgodnie z obowiązującymi zasadami wykładni aktów prawnych, podstawową wyprzedzającą inne wykładnie jest wykładnia językowa. Przepis art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych nie budzi nie tylko uzasadnionych, ale żadnych wątpliwości. Stosownie natomiast do treści art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie miała osobowości prawnej. Pozwana jest jedną jednostką organizacyjną posiadającą osobowość prawną – spółką z ograniczoną odpowiedzialnością, na strukturę której składa się kilka wewnętrznych jednostek tzw. przedsiębiorstw podmiotu leczniczego. Żadna wewnętrzna jednostka pozwanej nie posiada jednak jakiegokolwiek samodzielności ani finansowej ani księgowej ani kadrowej ani zarządczej ani jakiegokolwiek innej. Jednolicie w orzecznictwie przyjmuje się, że część składowa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością może być uznana za pracodawcę, tylko wówczas, gdy uzyskała w przepisach wewnętrznych tej spółki wyodrębnienie finansowe i organizacyjne oraz uprawnienie do samodzielnego zatrudniania pracowników. Nie może być uznane za wystarczające upoważnienie (pełnomocnictwo) udzielone przez zarząd spółki do wykonywania w imieniu tej spółki czynności z zakresu prawa pracy i zawierania oraz rozwiązywania umów o pracę. Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników obowiązuje już od 12 lat i w tym czasie była wielokrotnie nowelizowana, jednakże ustawodawca - nie bez przyczyny zapewne - nigdy nie zdecydował się na zmianę jej art. 1 i zastąpienie pojęcia „pracodawcy” innym pojęciem. (odpowiedź na pozew k. 68-73)

W sprawie tej Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód I. K. w pozwanym zakładzie był zatrudniony od 1 sierpnia 1986r. Powód świadczył pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy; ostatnio na stanowisku pomoc na oddziałach - pracownik gospodarczy z wynagrodzeniem w wysokości 1.849,20 zł brutto - liczonym jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. (k.85) Powód legitymuje się wykształceniem średnim ogólnym; jego ogólny staż pracy zamyka się w liczbie: 30 lat 1 miesiąca i 9 dni zaś zakładowy w liczbie: 29 lat i 8 miesięcy. Pismem z dnia 26 października 2015r. pozwany pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę z powodu redukcji zatrudnienia w grupie pracowników personelu pomocniczego. Okres wypowiedzenia upłynął z dniem 31 stycznia 2016r. Powód był członkiem związku zawodowego (...) w O..

Natomiast powód P. W. w pozwanym zakładzie był zatrudniony od 23 sierpnia 1988r. Powód świadczył pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy; ostatnio na stanowisku pomoc na oddziałach - pracownik gospodarczy z wynagrodzeniem w wysokości 1.800,00 zł brutto - liczonemu jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. (k.84) Powód legitymuje się wykształceniem średnim ogólnym; jego ogólny staż pracy zamyka się w liczbie: 43 lata 2 miesiące i 27dni zaś zakładowy w liczbie: 27 lat 5 miesięcy i 8 dni. Pismem z dnia 26 października 2015r. pozwany pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę z powodu redukcji zatrudnienia w grupie pracowników personelu pomocniczego. Okres wypowiedzenia upłynął z dniem 31 stycznia 2016r. Powód był członkiem związku zawodowego (...) w O..

Powód w okresie od 23 sierpnia 1988r. do 31 marca 2001r. oraz od 1 maja 2001r. do 20 lipca 2010r. stale i w pełnym wymiarze godzin wykonywał pracę w zespole pomocy doraźnej - w zespole wyjazdowym Oddziału Pomocy Doraźnej w O. na stanowisku noszowego / sanitariusza. Praca ta jest wymieniona w wykazie A dziale XII poz.4a pkt.6 załącznika nr 1 do zarządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 12 lipca 1983r. w sprawie prac wykonywanych w szczególnych warunkach i w szczególnym charakterze w zakładach pracy resortu zdrowia i opieki społecznej (Dz.U. (...) z dnia 30 sierpnia 1983r. nr 8 poz. 40 z późn. zm.) a od dnia 1 stycznia 2010r. została ujęta w wykazie prac o szczególnym charakterze w załączniku nr 2 pkt.24 do ustawy z dnia 19 grudnia 2008r. o emeryturach pomostowych(Dz.U.2008.237.1656). Decyzją z dnia 13 października 2015r. znak: EPOM/20/015095416 Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił powodowi prawa do emerytury pomostowej z następujących przyczyn: nieosiągnięcia wieku 60 lat, nieudowodnienia okresu pracy w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze wynoszącego, co najmniej 15 lat, niewykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze przed dniem 1 stycznia 1999r. oraz po dniu 31 grudnia 2008r. oraz nieudowodnienia rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą. W uzasadnieniu przedmiotowej decyzji wskazano, że do pracy w warunkach szczególnych / szczególnym charakterze nie został zaliczony okres od 23 sierpnia 1983r. do 31 marca 2001r. oraz od 1 maja 2001r. do 31 grudnia 2008r., ponieważ na świadectwie wykonywania prac w szczególnych warunkach z dnia 30 czerwca 2015r. nie został określony charakter wykonywanej pracy ściśle według wykazu, działu i pozycji rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983r. zaś stanowisko pracy nie zostało określone zgodnie z wykazem, działem, pozycją oraz punktem zarządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 sierpnia 1983r. Do okresu pracy w szczególnych warunkach / szczególnym charakterze nie został również zaliczony okres od 1 stycznia 2009r. do 20 lipca 2010r., ponieważ płatnik składek (...) sp. z o.o. w O. nie złożył za ten okres zatrudnienia, dokumentów potwierdzających pracę w szczególnych warunkach (druki (...)). Kolejną decyzją z dnia 29 marca 2016r. znak: EPOM/20/015095416 ponownie odmówiono powodowi prawa do emerytury pomostowej ze względu na nieosiągnięcie wieku 60 lat oraz niewykonywania pracy w szczególnych warunkach/szczególnym charakterze po 31 grudnia 2008r. W uzasadnieniu przedmiotowej decyzji wskazano, że do okresu pracy w szczególnych warunkach / szczególnym charakterze nie został zaliczony okres od 1 stycznia 2009r. do 20 lipca 2010r., ponieważ płatnik składek (...) w O. nie złożył za ten okres zatrudnienia, dokumentów potwierdzających pracę w szczególnych warunkach (druki (...)). Powód złożył odwołanie od tej decyzji do Sądu Okręgowego w Kielcach; postępowanie odwoławcze jeszcze nie zakończyło.

Powodowie w okresie swojego zatrudnienia świadczyli pracę w tym samym zakładzie pracy tj. szpitalu w O., która to placówka do 31 sierpnia 2011r. działała w formie prawnej (...) Publicznego Zespołu Zakładów Opieki Zdrowotnej w O. zaś z dniem 1 września 2011r. przekształciła się w spółkę kapitałową działającą pod nazwą (...) sp. z o.o. w O.. Powodowie stali się pracownikami tej spółki z dniem przekształcenia tj. w dacie 1 września 2011r. w trybie art.81 ust.1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011r. o działalności leczniczej (Dz.U. 2015.618).

W dniu 21 października 2011r. nastąpiło przejście zakładu pracy przez nowego pracodawcę tj. (...) sp. z o.o. w O., który to podmiot stał się nowym pracodawcą powodów w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. Następną zmianą po stronie pracodawcy dokonana w trybie art. 23<sup>1</sup>§1 k.p. nastąpiła z dniem 25 lipca 2014r. na skutek przejścia części zakładu pracy przez nowego pracodawcę tj. (...) sp. z o.o. w O.. Natomiast z dniem 1 września 2015r. doszło do kolejnej zmiany po stronie pracodawcy w trybie art. 23<sup>1</sup>§1 k.p. w rezultacie przejścia części zakładu pracy przez nowego pracodawcę tj. Centrum (...) sp. z o.o. w S.. Przejęcie części zakładu przez nowego pracodawcę nastąpiło na podstawie umowy dzierżawy nieruchomości, ruchomości oraz użyczenia n nr G.II. (...)5.2015 zawartej w dniu 28

lipca 2015r. między Powiatem (...), (...) sp. z o.o. w O. oraz pozwanym pracodawcą. Na podstawie tej umowy nowy pracodawca przejął następujące jednostki: szpital, poradnie specjalistyczne z wyjątkiem (...), (...) oraz Poradnię Psychologiczną, pracownie diagnostyczne, dział księgowości, dział statystyki i informatyki, dział administracyjno-gospodarczy, dział służb pracowniczych, samodzielne stanowiska pracy, inspektora ds. bhp, przeciwpożarowego i obrony cywilnej oraz kapelana szpitalnego. Powodowie zostali zawiadomieni o przejściu części zakładu pracy na innego pracodawcę pisemną informacją z dnia 31 lipca 2015r., która została również skierowana do związków zawodowych tj. (...) Związku Zawodowego (...) przy (...) sp. z o.o. w O., Związku Zawodowego (...) zdrowotnej w O. oraz (...) sp. z o.o. w O.. W przedmiotowym zawiadomieniu zawarta została informacja o konieczności dostosowania dotychczasowego stanu i struktury zatrudnienia do struktury zatrudnienia u nowego pracodawcy oraz zobowiązaniach wobec pracowników zawartych w umowie dzierżawy. Zgodnie z postanowieniami tej umowy nowy pracodawca zobowiązał się do nieobniżania pracownikom zatrudnionym w grupach zawodowych pielęgniarek i położnych oraz techników medycznych wynagrodzenia zasadniczego przez okres trwania ich umów o pracę. Jednocześnie w przypadku rozwiązania umów o pracę z pracownikiem ze wskazanej grupy zawodowej, zatrudnionym w dniu przejścia w (...) sp. z o.o. w O., nowy pracodawca zobowiązał się - w razie ponownego przyjęcia do pracy takiego pracownika - do jego zatrudnienia na warunkach pracy i płacy nie mniej korzystnych niż poprzednie warunki zatrudnienia. W przedmiotowej umowie ustalono również, że zatrudnienie takiego pracownika na warunkach mniej korzystnych jest możliwe wyłącznie za pisemną zgodą Zarządu Powiatu w O..

Pozwana Centrum (...) sp. z o.o. z siedzibą w S. została utworzona w dniu 8 grudnia 2005r. Pozwana jest przedsiębiorcą prowadzącym działalność leczniczą w następujących zakładach: Centrum Dializa - Opieka (...) w S., Centrum Dializa - Szpital I w P., Szpital (...) w Ł., Centrum Dializa - Zakład (...) w P., Centrum Dializa Zakład (...) w Ł., Szpital (...) w O., Centrum Dializa - Zakład (...) w O., Centrum Dializa - Laboratorium (...) w O.. Organem uprawnionym do reprezentowania pozwanej jest zarząd, przy czym do składania oświadczeń woli w zakresie praw i obowiązków majątkowych oraz do podpisywania umów w imieniu Spółki upoważnieni są: prezes zarządu samodzielnie albo dwóch spośród pozostałych członków zarządu łącznie albo jeden z pozostałych członków zarządu łącznie z prokurentem. Aktualny zarząd pozwanej Spółki jest jednoosobowy; składa się z prezesa zarządu w osobie J. N.. Dyrektorem szpitala w O. - po jego przejściu przez nowego pracodawcę - została A. D., która została upoważniona do składania w imieniu Spółki oświadczeń o zmianie i rozwiązaniu umów o pracę z pracownikami Centrum (...) sp. z o.o. - Szpital (...) oraz do podpisywania związanych z tym dokumentów, w tym pisemnych wypowiedzeń umów o pracę i wypowiedzeń warunków pracy lub płacy oraz świadectw pracy. W jednostkach organizacyjnych przejętych przez nowego pracodawcę na podstawie - opisanej powyżej - umowy dzierżawy oraz użyczenia - na dzień 1 września 2015r. - było zatrudnionych 190 pracowników.

Na stanowisku pracy zajmowanych przez powodów - w dacie przejścia zakładu pracy przez nowego pracodawcę - było zatrudnionych trzech pracowników w osobach powodów oraz W. C.. Pozwany pracodawca rozwiązał stosunki pracy ze wszystkimi pracownikami zatrudnionymi na tych stanowiskach pracy w drodze wypowiedzenia z powodu redukcji zatrudnienia w grupie pracowników personelu pomocniczego. Obowiązki powodów zostały przejęte przez salowe i pielęgniarki natomiast związane z transportem pacjentów przez pracowników zatrudnionych w sekcji transportu.

Pozwany pracodawca w okresie od 8 września 2015r. do końca tego miesiąca wypowiedział umowy o pracę (...) pracownikom. Przyczynę wypowiedzenia umów o pracę wszystkich tych pracowników stanowiła ta sama okoliczność, a mianowicie redukcja / zmniejszenie zatrudnienia w danej grupie zawodowej. Pierwsze wypowiedzenie umowy o pracę z powodu redukcji zatrudnienia nastąpiło w dniu 8 września 2015. Rozwiązanie stosunku pracy pracowników, którzy otrzymali wypowiedzenie w okresie od 8 września 2015r. do końca tego miesiąca, nastąpiło z dniem 31 grudnia 2015r.

We wrześniu i w październiku 2015r. zostały natomiast rozwiązane stosunki pracy trzech pracowników: A. K. (1), J. J. oraz G. M.. Umowa o pracę A. K. (1) rozwiązała się z dniem 25 września 2015r. z upływem okresu, na jaki była zawarta, stosunek pracy J. J. ustał z dniem 30 września 2015r. w drodze wypowiedzenia dokonane przez pracownika

zaś umowa o pracę G. M. rozwiązała się z dniem 5 października 2015r. w drodze wypowiedzenia dokonane przez pracownika w trybie art. 23<sup>1</sup>§4 k.p.

Na dzień 26 października 2015r. w pozwanym zakładzie było zatrudnionych 187 pracowników. Kolejne zwolnienia pracowników rozpoczęły się w dniu 26 października 2015r., albowiem w tej dacie wręczono pierwsze wypowiedzenie umowy o pracę z powodu redukcji / zmniejszenia zatrudnienia w określonej grupie zawodowej jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Zwolnienia dotyczyły pracowników wszystkich grup zawodowych reprezentowanych w szpitalu w O.. W tej turze zwolnień - w okresie od 26 października 2015r. do końca tego miesiąca - pozwany pracodawca wypowiedział umowy o pracę (...) osobom; m.in. powodowi oraz naczelnej pielęgniarce A. W.. Przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę naczelnej pielęgniarki stanowiło „brak wykształcenia pielęgniarskiego oraz odpowiedniego stażu pracy w zawodzie pielęgniarki wymaganych do zajmowania stanowiska naczelnej pielęgniarki”. Stosunki pracy wszystkich tych pracowników rozwiązały się z dniem 31 stycznia 2016r.

Pozwany pracodawca nie przeprowadził konsultacji związkowej przed wypowiedzeniem umów o pracę tych pracowników, którzy byli członkami związków zawodowych, nie wdrożył również procedury przewidzianej w ustawie z dnia 13 marca 2003r.

o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zwolnienia dokonane w tym okresie czasu objęły wyłącznie pracowników zatrudnionych w szpitalu w O.; pozwana nie przeprowadzała natomiast zwolnień w innych zakładach pracy wchodzących w skład jej struktury organizacyjnej. Decyzje o rozwiązaniu stosunków pracy z pracownikami szpitala w O. podejmowała samodzielnie jego dyrektor A. D.. Pozwana nie ustaliła kryteriów doboru do zwolnienia; nie poinformowała również pracowników o zamiarze dokonywania zwolnień. Wśród pracowników, którzy zostali zwolnieni we wrześniu 2015r. znalazły się pracownice, którzy były członkami organów związków zawodowych oraz korzystały z ochrony związkowej przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę. Zwolnienia dotknęły również pracowników objętych ochroną przedemerytalną, albowiem pozwany pracodawca wypowiedział umowy o pracę powodowi P. W. oraz dwóm pielęgniarkom: W. K. i E. P. (1). Powód P. W. w dacie doręczenia mu oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę liczył sobie 59 lat i legitymował się ogólnym stażem pracy zamykającym się w liczbie: 43 lata 2 miesiące i 27dni. Zakładowy staż pracy powoda wynosił: 27 lat 5 miesięcy i 8 dni natomiast staż pracy w szczególnych warunkach zamykał się w liczbie: 21 lat, 10 miesięcy i 7 dni.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie następujących dowodów: umów o pracę, angaży i zakresu obowiązków powodów w części (...) ich akt osobowych, oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umów o pracę powodów k. 26 i 47, umowy dzierżawy nieruchomości, ruchomości oraz użyczenia ruchomości k. 6 - 14, pisma związków zawodowych z dnia 1 września 2015r. k.15, pisma Związku Zawodowego (...) w O. k. 16, informacji o liczbie członków związków zawodowych na dzień 1 września 2015r. k. 17, k.18, odpisu z KRS

k. 19-20, zaświadczenia o zarobkach powodów k. 84, k.85, pisma Związku Zawodowego (...) w O. z dnia 21 lutego 2016r. k. 97, informacji z dnia 31 lipca 2015r. w sprawie przejęcia części zakładu pracy przez nowego pracodawcę k. 98-100, pisma Związku Zawodowego (...) w O. z dnia 8 października 2015r. o liczbie członków związku zawodowego na dzień 30 września 2015r. k.103, pisma Związku Zawodowego (...) w O. z dnia 28 października 2015r. k.104, pisma Związku Zawodowego (...) w O. z dnia 10 stycznia 2016r. k. 106, wykazu pracowników zatrudnionych w szpitalu w O. na dzień 1 września 2015r. k. 110-112, wykazu imiennego pracowników zatrudnionych w szpitalu w O., których stosunki pracy ustały lub zostały rozwiązane w okresie od 1 września 2015r. do dnia 31 stycznia 2016r. k. 113-114, wykazu pracowników zatrudnionych na stanowiskach - pomoc na oddziałach k. 116, wykazu osób zatrudnionych w szpitalu w O. w okresie od 1 września 2015r. do 31 grudnia 2015r. k.117, pisma (...) Region Ziemia S. z dnia 17 czerwca 2016r. wraz ze Statutem Związku k. 145-146, Statutu Związku Zawodowego (...) w O. k. 153-159 w aktach tut. Sądu o sygn. IV P 262/15, pisma Federacji Związków zawodowych (...) k. 160 w aktach tut. Sądu o sygn. IV P 262/15, wyciągu z rachunku bankowego k. 146-151, postanowienia SR w Kielcach z dnia 12 stycznia 2012r k. 152, Statutu (...) Związku Zawodowego (...) oraz pisma (...) Związku Zawodowego (...) z dnia 31 maja 2016r. k. 154-k.163 w aktach tut. Sądu o sygn. akt IV P 267/15, świadectwa pracy powoda k. 130, , świadectwa wykonywania pracy w szczególnych warunkach k. 131, k.132, zeznań J. S. k. 135, zeznań B. G. k. 135, zeznań J. G. k. 135, k. 180, zeznań G. M. k. 135, zeznań J. M. k.

136, zeznań G. S. k. 136, decyzji ZUS z 13 października 2015r. i 29 marca 2016r. k. 177, k. 178, zeznań A. D. k. 180-181, zeznań P. W. k. 182.

W sprawie tej Sąd zważył, co następuje:

Powództwa są zasadne i zasługują na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 45§ 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przytoczony przepis wprowadza dwie przesłanki odwołania się pracownika od wypowiedzenia umowy o pracy, a mianowicie: niezasadność wypowiedzenia związana z nieprawdziwością lub niewystarczającą doniosłością okoliczności wskazanej jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę oraz niezgodność z prawem wypowiedzenia polegającego na naruszeniu przepisów regulujących tryb i zasady rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Ta druga przesłanka obejmuje, zatem uchybienia pracodawcy polegające m.in na: niezachowaniu pisemnej formy wymaganej dla oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, zaniechaniu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy, naruszenie przepisów dotyczących okresów i terminów wypowiedzenia, zakazów wypowiedzenia, pominięcia konsultacji ze związkami zawodowymi czy wreszcie niezachowanie trybu postępowania przewidzianego w ustawie z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. (Dz.U. 2015.192 z późn.zm.) dalej zwana „ustawą”. Tryb zwolnień grupowych jest trybem obligatoryjnym, wymaganym przez ustawę bezwzględnie. Przepisy art. 3 ust. 1 oraz art. 6 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych mają charakter semiimperatywny, co oznacza, że samo tylko pogwałcenie przewidzianych w nim terminów i dokonanie wcześniejszego wypowiedzenia narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 k.p. Tożsamej kwalifikacji podlega również zaniechanie wdrożenia procedury przewidzianej w powołanej ustawie w sytuacji dokonywania przez pracodawcę zwolnień, które odpowiadają kryteriom przewidzianym w art. 1. Uchybienie temu trybowi i zaniechanie zastosowania tej procedury stanowi - zgodnie z powszechnie przyjętym w judykaturze poglądem - naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę i to niezależnie od tego, czy chodzi o umowy terminowe czy bezterminowe. Niezgodne zaś z prawem rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem oznacza zastosowanie sankcji z art. 45 k.p. i art. 50 § 3 k.p. (OSN z dnia 23 stycznia 1991r., I PR 450/90, Lex nr 1621649, OSN z 25 czerwca 2010 r., II PK 32/10, OSN z dnia 14 lutego 2012r., II PK 137/11).

Zgodnie z art. 1 ust. 1 przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego, co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje, co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”.

W realiach przedmiotowej sprawy niespornym jest, że pozwany pracodawca w okresie od 26 października 2015r. do końca tego miesiąca, wypowiedział umowy o pracę - z przyczyn niedotyczących pracowników - 22 pracownikom zatrudnionym na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony przy ogólnej liczbie 187 zatrudnionych. Oznacza to zaś, że w okresie 30 dni określonym przez ustawę tj. od dnia 26 października do dnia 26 listopada 2016r.; zostało

zwolnionych ponad 10% pracowników zatrudnionych w szpitalu w O.. Wszystkie te wypowiedzenia zostały dokonane w czterech następujących po sobie dniach października tj. od 26 do 29, z tożsamej przyczyny, a mianowicie redukcji / zmniejszenia zatrudnienia w danej grupie zawodowej zaś stosunki pracy wszystkich tych pracowników rozwiązały się z dniem 31 stycznia 2016r. tj. wraz z upływem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W tym okresie czasu nastąpiło również rozwiązanie stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w trybie porozumienia stron z jednym pracownikiem, a mianowicie A. K. (2), ale zwolnienie tej pracownicy nie podlega wliczeniu do liczby pracowników zwolnionych z przyczyn przewidzianych w ustawie o zwolnieniu grupowym. Zgodnie bowiem z art. 1 ust.2 liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników. Do liczby pracowników zwolnionych z przyczyn niedotyczących pracownika nie podlega również zwolnienie T. N., której stosunek pracy został rozwiązany na podstawie porozumienia stron w związku z przejściem na rentę oraz E. B. i E. P. (2), których stosunki pracy zostały wypowiedziane z powodu przejścia na emeryturę.

Ta liczba pracowników, jaka została objęta wypowiedzeniami umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników - w ocenie Sądu - obligowała pozwanego pracodawcę do wszczęcia procedury zwolnień grupowych przewidzianej w ustawie i zastosowania trybu postępowania określonego w art.2, 3, 4 oraz art. 6.

Jest niespornym, że w niniejszej sprawie pozwany pracodawca nie wszczął procedury zwolnień grupowych z tej mianowicie przyczyny, że uważał, iż w odniesieniu do niego znajduje zastosowanie przepis art. 1 ust.1 pkt.3 ustawy o zwolnień grupowych, który dotyczy pracodawcy zatrudniającego, co najmniej 300 lub więcej pracowników. Taki pracodawca jest, bowiem obowiązany wszczęć procedurę zwolnień grupowych, o ile w okresie 30 dni zwalnia, co najmniej 30 pracowników, która to liczba w niniejszej sprawie - w okresie wymaganym przez ustawę - nie została osiągnięta. Podstawę takiego rozumowania stanowiło założenie, że liczbę pracowników zatrudnionych przez pozwanego należy odnieść do wszystkich pracowników zatrudnionych w Centrum (...) sp. z o.o. w S.; nie zaś tylko do liczby pracowników zatrudnionych w samym szpitalu w O.. Pozwany podnosił, że to ten podmiot jest pracodawcą powodów; nie zaś szpital w O.; wobec czego liczbę pracowników należy odnieść do ogólnej liczby pracowników zatrudnionych w danym podmiocie; nie zaś do pracowników zatrudnionych w samym tylko szpitalu w O.. Pozwany powołał się tutaj na definicję pojęcia pracodawcy z art. 3 k.p. i podnosił, że szpital w O. nie może zostać uznany za pracodawcę, albowiem nie legitymuje się samodzielną kompetencją do nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy. Zważyć zaś należy, że z art. 3 k.p. wynika, że owa kompetencja do nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy, której podstawą są przepisy normujące ich wewnętrzny status prawny w połączeniu z organizacyjnym wyodrębnieniem danej jednostki stanowią kryteria konieczne do uzyskania statusu pracodawcy w rozumieniu powołanego przepisu. Jeżeli natomiast wewnętrzna jednostka organizacyjna jest upoważniona do zawierania umów o pracę w imieniu kierownictwa podmiotu, w skład którego wchodzi (lub nawiązywania w inny sposób stosunków pracy), z osobami przyjmowanymi w niej do pracy, to sama nie jest pracodawcą, lecz zatrudnia pracowników w imieniu pracodawcy, którym jest wielozakładowy podmiot zatrudniający - pracodawca. W aktualnych realiach stwierdzić należy, że szpital w O. nie odpowiada kryteriom przewidzianym w art. 3 k.p., albowiem umocowanie dyrektora tego szpitala do nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy tudzież dokonywania innych czynności prawnych w sprawach z zakresu prawa pracy nie wynika z wewnętrznych przepisów normujących status tego podmiotu czy pozwanej Spółki, lecz z aktu pełnomocnictwa udzielonego przez prezesa zarządu Centrum (...) sp. z o.o. Strona pozwana trafnie podnosi, że szpital w O. nie posiada statusu pracodawcy niemniej jednak nie oznacza to trafności takiej interpretacji przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, jaka została przedstawiona w odpowiedzi na pozew.

Ta interpretacja całkowicie pomija wspólnotowe pochodzenie przedmiotowego aktu prawnego, albowiem ustawa z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. (Dz.U. 2015.192 z późn.zm.) o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest wzorowana na prawie unijnym i implementuje do polskiego porządku prawnego dyrektywę Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw



Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.Urz. 225, 12.8.1998, p. 16-21; Dz.Urz.UE - polskie wydanie specjalne 05, t. 3, s. 327). Zgodnie z art. 1 dla celów niniejszej dyrektywy

a) „zwolnienia grupowe” oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w przypadku gdy, w zależności od wyboru państw członkowskich, liczba zwolnień wynosi

i) bądź, w okresie trzydziestu dni:

- co najmniej 10 w przedsiębiorstwach [zakładach] zatrudniających zwykle więcej niż 20, a mniej niż 100 pracowników,

- co najmniej 10 % liczby pracowników w przedsiębiorstwach [zakładach] zatrudniających zwykle co najmniej 100, a mniej niż 300 pracowników,

- co najmniej 30 w przedsiębiorstwach [zakładach] zatrudniających zwykle co najmniej 300 pracowników;

ii) bądź, w okresie dziewięćdziesięciu dni, co najmniej 20, niezależnie od liczby pracowników zwykle zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach [zakładach].

Poprzedniczką tego aktu prawnego była dyrektywa Rady nr 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych. Treść tych aktów prawnych, jeżeli chodzi o kluczowe definicje; w szczególności zaś definicję zwolnień grupowych i zawartych w nich pojęć, nie uległa zamianom i swej istocie pozostała tożsama, co oznacza, że orzeczenia ówczesnego Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości zapadłe na tle dyrektywy z 1975r. zachowały aktualność również na gruncie dyrektywy z 1998r.

Z zestawienia art. 1 dyrektywy i art. 1 polskiej ustawy wynika, że ten ostatni akt prawny nie oddaje sensu unijnej regulacji i nie zapewnia realizacji celu przedmiotowej dyrektywy, a mianowicie ochrony pracownika, o której wszak jest mowa w preambule i który to cel jest mocno akcentowany w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Jest to zaś spowodowane tym, że polski ustawodawca posłużył się jednym pojęciem, a mianowicie pojęciem „pracodawcy” zarówno na określenie podmiotu, który dokonuje zwolnień jak i na oznaczenie miejsca zatrudnienia pracowników; czyli „przedsiębiorstwa” bądź „zakładu pracy”. Wykładnia przepisów polskiej ustawy dokonana z uwzględnieniem definicji pracodawcy przewidzianej w art. 3 k.p. prowadzi do skutków, które są ewidentnie sprzeczne z celem i sensem unijnej regulacji i jaka nie może zostać przyjęta i zaakceptowana przez sąd krajowy.

Sprzeczność między treścią dyrektywy a treścią aktu prawnego, którym wprowadzono jej postanowienia do polskiego porządku prawnego, jest wyraźnie widoczna zarówno w polskim tłumaczeniu dyrektywy, jak i jej oryginalnym tekście w językach angielskim i francuskim (art. 1 ust. 1 lit. a dyrektywy). W tym akcie prawnym ten, kto dokonuje zwolnienia, jest określony jako „pracodawca” (employer, employeur), natomiast do określenia liczby pracowników zatrudnionych w danej jednostce i liczby zwalnianych z pracy dyrektywa używa określenia „zakład” tudzież „przedsiębiorstwo” (establishment, établissement). Już ta okoliczność - w ocenie Sądu - wskazuje, że polski ustawodawca nie dokonał prawidłowego implementowania postanowień dyrektywy do polskiego porządku prawnego, skoro zaniechał wprowadzenia rozróżnienia między podmiotem, który dokonuje zwolnienia oraz placówką, w której świadczą pracę zwalniani pracownicy. Jest to zaś rozróżnienie widoczne na pierwszy rzut oka, które zresztą zostało jasno oddane w polskim tłumaczeniu przedmiotowej dyrektywy, albowiem w tekście tego aktu prawnego sporządzonym w języku polskim posłużono się pojęciem „pracodawcy” jak też „zakładu pracy” tudzież „przedsiębiorcy”. Przy takiej ewidentnej rozbieżności między treścią dyrektywy i treścią polskiej ustawy - w ocenie Sądu - nie jest możliwym ograniczenie się li tylko do rezultatów wykładni literalnej art. 1, tak jak to sugerowała strona pozwana, zgodnie z zasadą „clara non sunt interpretanda”. Taka wykładnia prowadzi, bowiem do rezultatów ewidentnie sprzecznych z celem i sensem unijnej regulacji zaś zgodnie z obowiązującą w Unii Europejskiej zasadą dokonywania proeuropejskiej wykładni prawa krajowego, znajdującej swoje umocowanie w art. 4 ust.3 Traktatu o Unii Europejskiej, obowiązkiem sędziego krajowego jest nadanie regulacji prawa wewnętrznego takiego sensu

normatywnego, który będzie pozostawał w zgodzie z porządkiem prawnym Unii, a także orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (poprzednio Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości). Każdy sąd krajowy państwa członkowskiego Unii ma obowiązek respektowania orzecznictwa Trybunału, stanowi ono, bowiem istotną część *acquis communautaire*, czyli dorobku Wspólnoty tj. całości przyjętych przepisów i zasad. (OSN z dnia 13 marca 2014r. I BP 8/13, Lex nr 1511807 ) Mimo tego, że zarówno przepis 4 ust. 3 (...), jak i art. 288 (...) jest w pierwszej kolejności adresowany do władzy ustawodawczej, to jednak sądy krajowe są gwarantem realnego poszanowania prawa unijnego w państwie członkowskim i zapewnienia temu prawu maksymalnej skuteczności, albowiem stanowią naturalne forum dla prawa unijnego. Obowiązkiem sądu krajowego na etapie stosowania prawa pozostaje dokonanie wykładni prawa krajowego „tak dalece jak to możliwe”, aby uczynić je zgodnym z prawem unijnym pod kątem rezultatu przewidzianego przez dyrektywę. Zobowiązanie Państw Członkowskich do osiągnięcia rezultatu przewidzianego przez dyrektywę, podobnie jak przewidziany na mocy art. 5 Traktatu (przenumerowanego przez Traktat z Amsterdamu na art. 10 WE [a po wejściu w życie Traktatu z Lizbony - na art. 4 ust. 3 (...)]), obowiązek podjęcia wszelkich właściwych środków ogólnych lub szczególnych w celu zapewnienia wykonania tego zobowiązania, ciąży na wszystkich organach Państw Członkowskich, w tym, w ramach ich jurysdykcji, również na sądach. Wynika stąd, że stosując prawo krajowe, bez względu na to, czy sporne przepisy zostały przyjęte przed czy po wydaniu dyrektywy, sąd krajowy, który musi dokonać jej wykładni, powinien tego dokonać, tak dalece jak to tylko możliwe, zgodnie z brzmieniem i celem dyrektywy, po to, by osiągnąć przewidywany przez nią rezultat, i w ten sposób zastosować się do wymogów przepisu art. 189 akapit trzeci Traktatu (przenumerowanego przez Traktat z Amsterdamu na art. 249 akapit trzeci WE [a po wejściu w życie Traktatu z Lizbony - na art. 288 akapit czwarty (...)]). W przypadku zaś, gdy stosowanie prawa krajowego zgodnie z wymogami dyrektywy nie jest możliwe, sąd krajowy powinien w pełni zastosować prawo wspólnotowe i zagwarantować ochronę praw przyznanych przez to prawo jednostkom, odmawiając w razie potrzeby stosowania jakiegokolwiek przepisu krajowego, który mógłby doprowadzić do rezultatu sprzecznego z dyrektywą; a zatem prawo krajowe pozostanie w zgodzie z dyrektywą, jeżeli nie zastosuje tego przepisu. (wyrok TS z dnia 13 listopada 1990r. C-106/89, (...) SA v. La C. I. de (...) SA, wyrok TS z dnia 22 maja 2003r. C-462/99, (...) Austria G. für (...) v. Telekom - (...))

Na gruncie przedmiotowej sprawy zastosowanie się przez sąd krajowy do obowiązku dokonania wykładni prawa krajowego w zgodzie z prawem unijnym wymaga uwzględnienia znaczenia pojęć zastosowanych w dyrektywach z 1975r. oraz 1998r., a mianowicie „przedsiębiorstwa” zamiennie „zakładu”, które zostały wypracowane w orzecznictwie sądu wspólnotowego. Konieczność sięgnięcia po rozwiązania przewidziane w prawie wspólnotowym oraz wypracowane w orzecznictwie unijnego Trybunału jest konsekwencją wspólnotowego charakteru tych definicji, co czyni niedopuszczalnym, sięganie po definicje przewidziane w prawie krajowym w celu odtworzenia ich znaczenia; w szczególności art. 3 k.p. Obowiązek zastosowania przez sędziego krajowego prouninnej wykładni prawa krajowego - na gruncie niniejszej sprawy - sprowadza się do nadania pojęciom zastosowanym w polskiej ustawie o zwolnieniach grupowych, a konkretnie pojęciu „pracodawca” zastosowanemu w pkt.1-3 ust.1 art. 1, takiego znaczenia, jakie na gruncie prawa wspólnotowego zostało ustalone w odniesieniu do pojęcia „przedsiębiorstwa” oraz „zakładu”. Stwierdzić należy, że z utrwalonego orzecznictwa europejskiego Trybunału jednoznacznie wynika, iż pojęcia te nie są zbieżne z definicją pracodawcy przewidzianą w art. 3 k.p. Jeżeli szukać podobnych rozwiązań na gruncie prawa polskiego to stwierdzić należy, że ta definicja w pewnym stopniu odpowiada pojęciu zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym, czyli placówki, w której pracownicy świadczą pracę. Orzecznictwo europejskiego Trybunału jest w tym zakresie niezmiernie konsekwentne, albowiem już na gruncie dyrektywy z 1975r., w orzeczeniu w sprawie R. przeciwko P. B. z dnia 27 października 1977r. (C-30-77, (...) 1977, s. (...)) powiązано zwolnienia; jeżeli chodzi o spełnienie kryteriów liczbowych tj. zarówno co do liczby zwalnianych pracowników jak i pracowników zatrudnionych z zakładem pracy, a nie z pracodawcą. Już w tym orzeczeniu Trybunał jasno zaakcentował, że teksty prawa wspólnotowego tłumaczone na różne języki powinny być jednakowo interpretowane i powinny one być wykładane zgodnie z celem tej dyrektywy, którym jest między innymi zwiększenie stopnia ochrony pracowników (obecnie pkt 2 preambuły dyrektywy 98/59). Na ten sam aspekt zwrócił uwagę również w orzeczeniu z dnia 7 grudnia 1995 r. w sprawie R. A/S. S. i Danmark acting for Nielsen, C-449/93, w którym to wyroku orzekł, że pojęcie „przedsiębiorstwo” zastosowane w dyrektywie nie może być interpretowane na podstawie prawa krajowego, gdyż jest to pojęcie prawa wspólnotowego, wobec czego należy zapewnić mu autonomiczną i jednolitą

wykładnię we wspólnotowym porządku prawnym. Trybunał podkreślił, że sformułowania użyte w różnych wersjach językowych dyrektywy 98/59 dla określenia pojęcia „przedsiębiorstwo” różnią się od siebie i mają odmienną treść, w zależności od przypadku; „przedsiębiorstwo, zakład, centrum pracy, jednostka lokalna lub miejsce pracy”. Niemniej jednak różne wersje językowe tekstu wspólnotowego należy interpretować w sposób jednolity zaś w przypadku rozbieżności pomiędzy wersjami, przedmiotowy przepis należy interpretować w odniesieniu do celu i ogólnej systematyki regulacji, której część stanowi ten przepis. Zgodnie ze stanowiskiem przyjętym w tym orzeczeniu pojęcie „przedsiębiorstwo” zastosowane w dyrektywie, oznacza jednostkę, w której zatrudnieni są pracownicy w celu wykonywania swoich zadań, których dotyczą zwolnienia. Dla definicji pojęcia „przedsiębiorstwo” nie jest istotne, by rozpatrywana jednostka posiadała kierownictwo mogące w sposób niezależny przeprowadzić zwolnienia grupowe. Uzależnienie definicji „przedsiębiorstwa”, które jest pojęciem prawa wspólnotowego i nie może być określone przez odniesienie do ustawodawstw Państw Członkowskich, od istnienia takiego kierownictwa w jednostce, byłoby sprzeczne z celem dyrektywy, ponieważ pozwalałoby spółkom należącym do tej samej grupy na podejmowanie działań utrudniających zastosowanie dyrektywy w stosunku do nich poprzez przyznanie oddzielnemu organowi decyzyjnemu prawa do podejmowania decyzji dotyczących zwolnień, dzięki czemu byłyby one w stanie uchylać się od obowiązku przestrzegania pewnych procedur mających na celu ochronę pracowników, takich jak prawo do informacji i konsultacji. W kolejnym wyroku z dnia 15 lutego 2007r. C-270/05 A. A. v. L. P. i inni, wydanym już na gruncie dyrektywy z 1998r., Trybunał orzekł, że „wykładni dyrektywy 98/59 w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, a w szczególności jej art. 1 ust. 1 lit. a), należy dokonywać w ten sposób, że wyodrębniona jednostka produkcyjna spółki - która posiada odrębny sprzęt i wyspecjalizowany personel, na której funkcjonowanie nie mają wpływu pozostałe jednostki oraz która posiada kierownika produkcji, odpowiadającego za prawidłowe wykonanie pracy oraz nadzór nad funkcjonowaniem urządzeń jednostki oraz rozwiązywanie problemów technicznych - wchodzi w zakres pojęcia „przedsiębiorstwo” dla potrzeb stosowania tej dyrektywy. Okoliczność, że decyzje dotyczące kosztów funkcjonowania każdej jednostki, zakupu surowców oraz obliczania kosztów produktów są podejmowane w siedzibie spółki, gdzie istnieją wspólne służby finansowe, jest pozbawiona znaczenia w tym względzie. W istocie, biorąc pod uwagę to, że cel realizowany przez tę dyrektywę dotyczy w szczególności skutków społeczno-ekonomicznych, jakie zwolnienia grupowe mogą powodować w określonym kontekście lokalnym lub środowisku społecznym, rozpatrywana jednostka nie musi koniecznie być wyposażona w jakąkolwiek autonomię prawną ani w autonomię gospodarczą, finansową, administracyjną czy technologiczną, by mogła być zakwalifikowana jako „przedsiębiorstwo”. Nie jest również istotne dla definicji pojęcia „przedsiębiorstwo”, by rozpatrywana jednostka posiadała kierownictwo mogące w sposób niezależny przeprowadzić zwolnienia grupowe lub by istniała geograficzna odrębność od innych jednostek i sprzętu zakładowego”. Podkreślić należy, że to orzeczenie dotyczyło stanu faktycznego, w którym pozwany, a mianowicie spółka grecka posiadała położone w trzech różnych miejscach trzy oddzielne jednostki produkcyjne, a konkretnie: pierwszą jednostkę produkującą papier piśmienny, papier drukarski, masę mechaniczną, płyty cząstkowe i siarczan aluminium, która zatrudnia 420 pracowników, drugą jednostkę produkującą papierowe ręczniki kuchenne, papier toaletowy, torebki papierowe, itd. oraz trzecią jednostkę przetwarzającą miękki papier. Każda z jednostek produkcyjnych posiadała odrębny sprzęt oraz wyspecjalizowany personel, jak również kierownika produkcji zapewniającego właściwe wykonywanie pracy, nadzór nad funkcjonowaniem urządzeń jednostki oraz rozwiązywanie problemów technicznych. Na funkcjonowanie każdej z jednostek produkcyjnych nie miały wpływu pozostałe jednostki. Ponadto decyzje dotyczące kosztów funkcjonowania jednostek, zakupu surowców oraz obliczania kosztów produktów były podejmowane, na podstawie informacji przekazywanych przez te jednostki, w siedzibie spółki, gdzie wspólne służby finansowe zapewniają wypłatę wynagrodzeń, jak również sporządzają faktury oraz wspólny bilans. Nie można nie zauważyć, że taka struktura pracodawcy greckiego była podobna do struktury organizacyjnej pozwanej Spółki, albowiem i w jednym i drugim przypadku jeden podmiot, prowadził kilka zakładów, charakteryzujących się odrębnością organizacyjną, z których jednak żaden nie posiadał większej autonomii w sferze prawnej czy finansowej. Taką wykładnię pojęcia „przedsiębiorstwo” Trybunał podtrzymał również w wyroku 30 kwietnia 2015r. C -80/15 U. of Shop, D. and A. W. ( (...)), B. W./ (...) Ltd, w likwidacji, (...) Ltd, S. of State for Business, I. and S., wyroku z dnia 13 maja 2015r. C-182/13 V. L., S. H., C. L. i T. M. v. B. B. 2 (...) oraz wyroku z dnia 13 maja 2015r. C -392/13 A. R. C./ (...) SA, F. de G. S.. Na uwagę zasługuje w szczególności orzeczenie w sprawie C-392/13, albowiem jego stan faktyczny jest zbliżony do stanu faktycznego przedmiotowej sprawy zaś rozwiązania przewidziane prawi hiszpańskim są podobne do rozwiązań

przewidzianych w prawie polskim. Zgodnie z art. 49 ust.1 lit. c ustawy o statucie pracowniczym umowa o pracę ulega rozwiązaniu wskutek upływu uzgodnionego terminu albo wykonania dzieła lub usługi stanowiących jej przedmiot. Zgodnie z art. 51 ust. 1 ustawy hiszpańskiej „zwolnienie grupowe” oznacza rozwiązanie umów o pracę z przyczyn ekonomicznych, technologicznych, organizacyjnych lub produkcyjnych, jeżeli w okresie 90 dni zwolnienie obejmuje, co najmniej:

- a) 10 pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających mniej niż 100 pracowników;
- b) 10% pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających, co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników;
- c) 30 pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających, co najmniej 300 lub więcej pracowników.

W stanie faktycznym sprawy będącej przedmiotem orzeczenia C 392/13, powód (obywatel hiszpański) był zatrudniony w spółce (...) SA (zwanej dalej „spółką (...)" ), która wchodziła w skład grupy spółek będących wyłączną własnością podmiotu publicznego podlegającego hiszpańskiemu ministerstwu finansów i administracji publicznej. Na dzień 20 lipca 2012r. spółka (...) posiadała dwa zakłady; jeden w M. (dział administracyjny i miejsce produkcji), zatrudniający 164 pracowników i jeden w B. (centrum operacyjne), zatrudniający 20 pracowników. W dniu 20 lipca 2012 r. spółka (...) wypowiedziała 14 umów o pracę w zakładzie w M. z powodu: spadku obrotów w trzech kolejnych kwartałach, począwszy od czwartego kwartału 2011r. oraz strat w roku bieżącym i strat prognozowanych na 2012r. Powództwa o stwierdzenie niezgodności z prawem rozwiązania umowy zostały oddalone szeregiem wyroków wydanych przez sądy do spraw socjalnych w M.. Następnie w sierpniu 2012r. w zakładzie w B. rozwiązane zostały dwie kolejne umowy. We wrześniu 2012r. rozwiązana została jedna umowa w M.. W październiku 2012r. w B. miało miejsce kolejne rozwiązanie umowy. W listopadzie 2012r. rozwiązane zostały trzy umowy o pracę w zakładzie w M. i jedna umowa w zakładzie w B.. W dniu 20 grudnia 2012r. powód i 12 innych pracowników zakładu w B. zostali poinformowani na piśmie o wypowiedzeniu ich umów o pracę ze skutkiem od dnia zawiadomienia. Jako powody wypowiedzenia zostały podane przyczyny ekonomiczne, produkcyjne i organizacyjne, podobne do tych, na które powołano się w związku z rozwiązaniem 14 umów dokonanym w dniu 20 lipca 2012r. w zakładzie w M.. Zgodnie z twierdzeniami spółki (...), spowodowało to konieczność zamknięcia jej centrum operacyjnego w B.. Pozostali trzej pracownicy zakładu w B. (kierownik i dwaj przedstawiciele handlowi) zostali podporządkowani zakładowi w M..

W wyroku wydanym w tej sprawie Trybunał orzekł, że „pojęcia „przedsiębiorstwo” i „zakład pracy” zastosowane w dyrektywie, nie są pojęciami tożsamymi, albowiem zakład stanowi zwykle część przedsiębiorstwa. Jeżeli zaś przedsiębiorstwo obejmuje kilka jednostek charakteryzujących się pewną trwałością i stabilnością, powołanych w celu wykonania określonego zadania lub zadań i posiadających zespół pracowników jak również środki techniczne oraz określoną strukturę organizacyjną umożliwiającą wykonanie tych zadań, to właśnie ta jednostka, do której przypisani są pracownicy stanowi zakład w rozumieniu przepisów dyrektywy i to w jej ramach należy uwzględnić liczbę dokonanych zwolnień, odrębnie od innych zakładów tego samego przedsiębiorstwa”. Na gruncie przedmiotowej sprawy uwzględnić również należy opinię rzecznika generalnego N. W. z dnia 5 lutego 2015r. sporządzonej w sprawach: V. L., S. H., C. L., T. M. przeciwko (...) Ltd. W opinii stanowiącej swoiste podsumowanie orzecznictwa wspólnotowego wydanego na gruncie dyrektyw z 1975r. oraz 1998r. dotyczących zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych zauważono, że „Trybunał stwierdzając w wyrokach w sprawach R. i A. C., że „zakład” oznacza lokalną jednostkę zatrudnienia, odrzucił interpretację zaproponowaną przez tytułowe spółki, występujące w charakterze pracodawców. W szczególności nie uznał za właściwe zrównania przedmiotowego pojęcia z „przedsiębiorstwem” w rozumieniu rozdziału 1 tytułu VII Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (dalej: (...)) lub z podmiotem gospodarczym mającym osobowość prawną, takim jak spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Trybunał nie uznał też za stosowne, aby nadać temu pojęciu takie samo znaczenie, jakie wiąże się ze swobodą przedsiębiorczości, której dotyczy art. 49 (...). W związku z powyższym na gruncie wyroków R. i A. C. można między innymi przyjąć, że zdaniem Trybunału wewnętrzna struktura podmiotu - pracodawcy nie jest istotna, zaś znaczenie ma lokalna jednostka zatrudnienia. Wykładnia przedmiotowego pojęcia, jako odnosząca się odnoszącego się do „jednostki, w której zatrudnieni są w celu wykonywania swoich zadań pracownicy, których dotyczy zwolnienia”, innymi słowy - „lokalnej jednostki zatrudnienia” wynika z tego, że brak ochrony przed zwolnieniami

grupowymi najbardziej uderzyłby w społeczność lokalną, która byłaby zagrożona rozpadem. Natomiast objęte dyrektywą zwolnienia lokalne, znajdujące się jednak poniżej progów, nie stanowią takiego samego zagrożenia dla przetrwania lokalnych społeczności. Mimo że łączna liczba zwolnień w ramach danego procesu restrukturyzacji może być wysoka w skali kraju, nie przekłada się ona na skutki odczuwalne lokalnie. Osoby poszukujące pracy lokalnie mogą, jeżeli ich liczba jest niewielka, zostać szybciej ponownie zagospodarowane przez rynek pracy. Wymogi proceduralne określone w art. 2 i 3 dyrektywy nr 98/59 dotyczą tylko zatrudniającego podmiotu zależnego, a nie jego spółki matki, nawet, jeśli decyzję o dokonaniu zwolnień grupowych podejmuje spółka matka. Z uwagi na to, że obowiązki nałożone zostały tylko na zatrudniającego podmiot zależny, wymóg obliczania progów - w odniesieniu do całej grupy - prowadziłyby do asymetrii. Ponadto należy mieć także na względzie to, jak przedmiotowe pojęcie używane jest ogólnie w prawie pracy Unii. I tak; dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz.U. L 80, s. 29) ustanawia w art. 2 (...) dwie odrębne definicje pojęć „przedsiębiorstwa” i „zakładu”. Z kolei art. 2 ust. 1 lit. b) (będący częścią rozdziału I, zatytułowanego „Zakres stosowania i definicje”) dyrektywy (...) Rady z dnia 12 marca 2001r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U. 2001, L 82, s. 16) odnosi się do „przedsiębiorstwa lub zakładu (jednostki organizacyjnej) pracodawcy” zaś art. 1 ust. 1 lit. a) (będący częścią rozdziału I, zatytułowanego „Zakres i definicje”) dyrektywy 2001/23/WE(36) dotyczy „przejęcia przedsiębiorstwa, zakładu (jednostki organizacyjnej) lub części przedsiębiorstwa, zakładu (jednostki organizacyjnej)”. To umacnia jeszcze pogląd, że w kontekście prawa pracy Unii przedsiębiorstwo nie jest tym samym, co zakład lub jednostka organizacyjna.”

Analiza konsekwentnego i kategorycznego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej - w ocenie Sądu - uzasadnia wnioski, że prawodawca wykładnia prawa krajowego nakazuje nadaniu pojęciu „pracodawca” zastosowanemu w polskiej ustawie o zwolnieniach grupowych w pkt.1-3 ust.1 art. 1 takiego znaczenia, jakie na gruncie prawa wspólnotowego zostało ustalone w odniesieniu do pojęć „przedsiębiorstwo” oraz „zakład”. Niedopuszczalnym jest natomiast odwoływanie się przy wykładni tego pojęcia do przepisów prawa krajowego; w szczególności zaś do art. 3 k.p., albowiem przytoczone pojęcia mają charakter wspólnotowy i ich znaczenie na gruncie prawa unijnego odbiera od definicji przewidzianych w prawie krajowym.

Zastosowanie tego rozwiązania - w okolicznościach niniejszej sprawy - oznacza, że liczbę pracowników, którzy zostali zwolnieni z przyczyn niedotyczących pracowników należy odnieść do liczby pracowników zatrudnionych w szpitalu w O.; nie zaś do łącznej liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich zakładach pracy pozwanego. To szpital w O. na gruncie prawa wspólnotowego stanowi „zakład”, o którym mowa w przepisach dyrektywy i wyłącznie poziom zatrudnienia w tym zakładzie pracy, stanowi punkt odniesienia dla oceny czy liczba zwolnionych osiągnęła próg uzasadniający wszczęcie i przeprowadzenie procedury zwolnień grupowych. Podkreślić należy, że ta jednostka organizacyjna pozwanego pracodawcy odpowiada cechom zakładu na gruncie przepisów unijnych, albowiem podmiot ten jest powołany w celu wykonania określonych zadań, posiada zespół pracowników jak również środki techniczne oraz określoną strukturę organizacyjną umożliwiającą wykonanie tych zadań a nadto cechuje się trwałością i stabilnością. Nie ma natomiast znaczenia, że przedmiotowa jednostka -w świetle przepisów polskiego prawa - nie stanowi pracodawcy w rozumieniu art.3 k.p., albowiem posiadanie autonomii prawnej, gospodarczej czy finansowej nie jest warunkiem koniecznym dla legitymowania się statusem „przedsiębiorstwa” czy „zakładu” na gruncie prawa wspólnotowego

Odnosząc się do obowiązków sądu krajowego wynikających z art.4 ust.3 (...), stwierdzić należy, że sąd krajowy w razie stwierdzenia niezgodności między prawem unijnym i prawem krajowym spowodowanej nieprawidłową implementacją dyrektywy; w szczególności również i taką, która nie zapewnia realizacji jej celu, nie musi oczekiwać na interwencję ustawodawcy i odpowiednią zmianę prawa. Sąd krajowy jest zobowiązany do interpretacji prawa krajowego w najszerszym z możliwych zakresie w świetle celu dyrektywy (wyrok ETS z dnia 10 kwietnia 1984 r., S. von C. i E. K. przeciwko (...), C-14/83, (...) 1984, s. (...)), albowiem prawo pierwotne nakłada na państwa członkowskie obowiązek podjęcia wszelkich środków, których celem jest wykonanie zobowiązań traktatowych. Sądy

krajowe powinny, zatem interpretować regulacje przyjęte w celu wdrożenia dyrektywy w świetle jej sformułowań i celów. Zadaniem nadrzędnym powinno być osiągnięcie celów przewidzianych dyrektywą. Inaczej mówiąc, jednym z obowiązków organów państwa członkowskiego (w tym sądów) jest zapewnienie regulacjom prawa unijnego pełnej skuteczności w praktyce, czyli tzw. „effet utile”. Takie też stanowisko na gruncie ustawy o zwolnieniach grupowych zajął SN w orzeczeniu z dnia 14 lutego 2012r. w sprawie o sygn. akt II PK 137/11, w którym stwierdził, że wyłączenie umów terminowych spod reżimu ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) nie tylko narusza przepisy tej ustawy, ale także prowadzi do nierespektowania dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. UE polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 03, s. 327), co w skutkach jest jednoznaczne z naruszeniem prawa krajowego.

W niniejszej sprawie nadanie właściwego znaczenia terminom zastosowanym w polskiej ustawie o niewątpliwie unijnym pochodzeniu pozwoliło na pełne osiągnięcie celu wspólnotowej dyrektywy, jakim jest ochrona pracownika przez zapewnienie mu prawa do odprawy i czasu niezbędnego dla przystosowania się do sytuacji; w tym poszukanie nowego zatrudnienia, ale również zminimalizowanie niekorzystnych skutków społeczno - ekonomicznych związanych ze zwolnieniem w jednym czasie grupy pracowników w kontekście lokalnym lub w środowisku społecznym ( uzasadnienie wyroku ETS z dnia 15 lutego 2007 r., A. A. przeciwko L. P.

i inni, C-270/05, Zb. Orz. 2007, s. I- (...)). Zapewnienie ochrony społeczności lokalnej przed skutkami masowych zwolnień stanowi, obok ochrony pracownika, równorzędny cel wspólnotowej regulacji. Jest to zaś bardzo dobrze widoczne w realiach niniejszej sprawy, albowiem zauważyć należy, że w niewielkim mieście o ograniczonych możliwościach zatrudnienia, w odstępie niespełna miesiąca, straciło pracę blisko 40 osób, których stosunki pracy rozwiązały się z dniem 31 grudnia 2015r. i 31 stycznia 2016r.

w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę z przyczyn niedotyczących pracowników. Zaniechanie przeprowadzenia procedury zwolnień grupowych nie tylko naruszyło ochronę pracowników, ale również uniemożliwiło odpowiednie przygotowanie się na zaistniałą sytuację przez władze lokalne, które przecież nie zostały powiadomione przez pracodawcę o zamiarze przeprowadzenia zwolnień o takiej skali.

Zaniechanie przeprowadzenia przez pracodawcę obligatoryjnego trybu zwolnień grupowych, wynikające z błędnej interpretacji ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego - stanowi naruszenie art. 45§1 k.p. i uzasadnia uznanie dokonanego wypowiedzenia za niezgodne z prawem w rozumieniu powołanego przepisu.

Podkreślić należy, że z bezwzględnego obowiązku zastosowania trybu postępowania przewidzianego w ustawie, nie zwalniała okoliczność, że wedle poglądu pracodawcy w pozwanym zakładzie, nie działał żadna zakładowa organizacja związkowa. Rzecz, bowiem w tym, że ustawa o zwolnieniach grupowych przewidziała i taką sytuację i odpowiednie jej rozwiązanie zostało zawarte w treści art. 3 ust.5, który stanowi, że jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Pracodawca dokonując zwolnień, które odpowiadały definicji zwolnień grupowych był zobowiązany dochować trybu postępowania przewidzianego w ustawie i zaniechania realizacji tego obowiązku nie może usprawiedliwiać niewłaściwą interpretacją przepisów prawa krajowego, która całkowicie pomija wspólnotowe pochodzenie przedmiotowej regulacji. Słusznie podniosła strona pozwana, że polski ustawodawca dotychczas nie uznał za stosowane dokonania zmian w ustawie o zwolnieniach grupowych niemniej jednak ten argument nie oznacza, że przedmiotowy akt prawny realizuje cele unijnej dyrektywy, albowiem w realiach niniejszej sprawy, jest oczywistym, że ten cel nie został osiągnięty. Nie oznacza to również niedopuszczalności prowsólnotowej wykładni przepisów prawa krajowego przez sądy, którego źródłem są przepisy prawa pierwotnego, których cechą charakterystyczną jest bezpośrednie obowiązywanie i bezpośrednia skuteczność. Zwrócić również należy uwagę, że taki obowiązek sądów krajowych powstał już w dacie akcesji Polski do Unii Europejskiej i realizacja tego obowiązku w procesie stosowania i orzekania nie może stanowić zaskoczenia dla strony; zwłaszcza reprezentowanej przez profesjonalną

i renomowaną kancelarię prawną. Nie jest przy tym, tak aby orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości dotyczące wykładni pojęć zastosowanych w przepisach dyrektywy, pojawiły się dopiero teraz bądź uległy diametralnej zmianie w ostatnim czasie. Z przedstawionych powyżej rozważań jednoznacznie wynika, że stanowisko Trybunału dotyczące wykładni pojęć „przedsiębiorstwo” i „zakład” zostało ukształtowane już na gruncie dyrektywy z 1975r. i dotychczas nie uległo zmianie, albowiem w szeregu orzeczeń wydanych już na gruncie dyrektywy z 1998r., podtrzymano dotychczasową praktykę. Także najnowsze orzeczenia wydane w kwietniu i w maju 2015r. nie wprowadziły żadnych zmian w utrwalonej wykładni tych pojęć i rzeczą pracodawcy było rozważenie ich znaczenia w kontekście zamiaru przeprowadzenia zwolnień takiej liczby pracowników, która wyczerpuje progi określone w art. 1 ustawy. W ocenie Sądu był czas, aby rozważyć znaczenie tych orzeczeń, albowiem zostały one wydane w kwietniu i maju 2015r. zaś pierwsze zwolnienia, odpowiadające cechom zwolnień grupowych w rozumieniu ustawy, zostały przeprowadzone dopiero w październiku 2015r. Odnosząc się natomiast do odosobnionych poglądów o braku znaczenia tych orzeczeń dla prawa polskiego z uwagi na rzekomo korzystniejsze uregulowanie kwestii zwolnień grupowych w ustawie krajowej w porównaniu z regulacją unijną to należy zauważyć, że jest to stanowisko nietrafne, albowiem z orzecznictwa Trybunału jednoznacznie wynika, że jednostką referencyjną, którą należy uwzględniać przy ocenie czy dane zwolnienie odpowiada cechom zwolnienia grupowego, jest wyłącznie „przedsiębiorstwo” lub „zakład pracy”, które oba to pojęcia oznaczają „lokalną jednostkę zatrudnienia”, a zatem placówkę, w której zwalniani pracownicy świadczyli pracę. Taką wykładnię Trybunał zaprezentował w sprawie V. L., S. H., C. L., T. M. przeciwko B.-bird (...) Ltd., wykluczając zarazem możliwość odniesienia progów liczbowych zwalnianych pracowników, do ogólnej liczby osób zwalnianych w całym przedsiębiorstwie pracodawcy. Trybunał w przywołanym orzeczeniu, zauważył, że taka wykładnia jak przedstawiona przez sąd brytyjski w pytaniu prejudycjalnym, zgodnie z którą przepis ten wymaga uwzględnienia całkowitej liczby zwolnień dokonanych we wszystkich zakładach jednego przedsiębiorstwa, z pewnością znacznie zwiększyłaby liczbę pracowników, którzy mieliby możliwość skorzystania z ochrony przyznanej na podstawie dyrektywy 98/59, co odpowiada jednemu z jej celów. Przyjęcie takiej wykładni wyklucza jednakże okoliczność, że celem tej dyrektywy jest nie tylko zwiększenie stopnia ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych, ale także, po pierwsze, zapewnienie w różnych państwach członkowskich porównywalnej ochrony praw pracowników w przypadku zwolnień grupowych, a po drugie, zbliżenie obciążeń powstałych w wyniku zastosowania tych przepisów, które organizują taką ochronę dla przedsiębiorstw Unii (wyroki: Komisja/Zjednoczone Królestwo, C-383/92, EU:C:1994:234, pkt 16; Komisja/Portugalia, C-55/02, EU:C:2004:605, pkt 48; C. générale du travail i in., C-385/05, EU:C:2007:37, pkt 43). Taka wykładnia pojęcia „zakładu” po pierwsze, jest sprzeczna z celem polegającym na zapewnieniu porównywalnej ochrony praw pracowników we wszystkich państwach członkowskich, a po drugie prowadzi do powstania bardzo różnych obciążeń dla przedsiębiorstw, które muszą wypełniać zobowiązania w zakresie informowania i przeprowadzania konsultacji na mocy art. 2-4 tej dyrektywy, w zależności od wyboru dokonanego przez dane państwo członkowskie, co także jest sprzeczne z celem wyznaczonym przez prawodawcę Unii, polegającym na zapewnieniu porównywalności tych ciężarów we wszystkich państwach członkowskich. Wykładnia ta prowadzi do sytuacji, w której w zakresie stosowania dyrektywy 98/59 mieszczą się nie tylko pracownicy objęci zbiorowym zwolnieniem, ale w stosownym przypadku także każdy pracownik zakładu - ewentualnie zakładu znajdującego się w aglomeracji oddzielonej i oddalonej od innych zakładów tego samego przedsiębiorstwa - co jest sprzeczne z pojęciem „zwolnienia grupowego” w zwykłym znaczeniu tego terminu. Ponadto, zwolnienie tego jednego pracownika prowadziłoby do uruchomienia procedur informowania i przeprowadzenia konsultacji przewidzianych w przepisach dyrektywy 98/59, które nie są dostosowane do takiego indywidualnego przypadku. Na przeszkodzie w zastosowaniu prawspółnotowej wykładni prawa krajowego nie stoi okoliczność, że zasadniczo odpowiedzialność, za niewdrożenie lub niewłaściwą implementację dyrektywy ponosi państwo. Ta reguła znajduje, bowiem zastosowanie w przypadku dochodzenia odszkodowania, albowiem adresatem żądania naprawienia szkody wyrządzonej przez zaniechanie implementacji lub niewłaściwą implementację dyrektywy może być tylko państwo; nie zaś jednostka. Nie oznacza to jednak niedopuszczalności wspólnotowej wykładni prawa krajowego, albowiem wymaga tego zapewnienie pełnej skuteczności przepisów prawa wspólnotowego i realizacji celu unijnej dyrektywy.

W realiach niniejszej sprawy - w ocenie Sądu - nie zachodzi również potrzeba wystąpienia z pytaniem prejudycjalnym do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej ze względu na stan sprawy wyjaśnionej (*acte éclairé*). Kwestia wykładni pojęć zastosowanych w dyrektywie 98/59 została jasno i jednoznacznie wyjaśniona w dotychczasowym

orzecznictwie Trybunału, co eliminuje konieczność zastosowania procedury pytania prejudycjalnego przed wydaniem rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie (wyrok ETS z 6 października 1982 r. w sprawie 283/81 (...) i inni przeciwko M. Della S., zwłaszcza pkt 13-15)

Pracodawca ma prawo kształtować strukturę zatrudnienia w zakładzie pracy i może dokonywać zwolnień pracowników a także modyfikować ich stosunki pracy. Może również w ramach przysługujących mu uprawnień doprowadzić do zmiany podstaw prawnych świadczenia pracy przez pracowników z umów o pracę na umowy zlecenia. Sąd zaś nie może badać racjonalności i zasadności decyzji pracodawcy o redukcji zatrudnienia czy zmianie podstawy prawnej zatrudnienia, albowiem dokonywanie tego rodzaju zmian jest objęte zakresem autonomii pracodawcy, który też ponosi ryzyko gospodarcze w razie ich nietrafności. Podkreślić również należy, że pracodawca ma bardzo szeroką swobodę, jeżeli chodzi o kwestię rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia, albowiem wypowiedzenie stanowi zwykły normalny sposób rozwiązania stosunku pracy, wobec czego okoliczność stanowiąca przyczynę rozwiązania stosunku pracy w tym trybie nie musi być szczególnej wagi czy szczególnej doniosłości. Taką zasadną przyczyną wypowiedzenia umów o pracę jest redukcja / zmniejszenie zatrudnienia i strona pozwana słusznie podniosła, że nie jest rzeczą Sądu ustalanie, jakie okoliczności uzasadniały podjęcie takiej decyzji. Kwestii tej Sąd w toku niniejszego postępowania nie badał; szanując autonomię pracodawcy. Szeroki zakres swobody pracodawcy przy podejmowaniu decyzji o zmniejszeniu zatrudnienia nie oznacza jednak, że pracodawca dysponuje pełną swobodą, albowiem prawne granice zakresu tej swobody wynikają z przepisu art. 45§1 k.p. Wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę - najogólniej rzecz ujmując - ma być zasadne i zgodne z prawem; czyli zgodne z przepisami regulującymi tryb wypowiedzenia umów i chodzi tutaj zarówno o przepisy kodeksu pracy jak i ustaw szczególnych w szczególności zaś ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Rzeczą pracodawcy jest również zastosowanie obiektywnych i jasnych kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, albowiem typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pracodawca również i w tym zakresie posiada duży zakres swobody, albowiem ustalenie kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, określa jego politykę kadrową, którą prowadzi samodzielnie, niemniej jednak jego decyzje kadrowe muszą mieścić w ramach prawnych wytyczonych przez art. 45§1 k.p., a także przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 113 i art. 183a Kodeksu pracy. Te przepisy nakazują pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Oznacza to, że zasadniczo najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być: przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy (K. Walczak (w:) Zbiorowe prawo pracy. Komentarz pod redakcją J. Wratnego i K. Walczaka, Warszawa 2009, s. 513 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 września 1997 r., I PKN 259/97, OSNAPiUS 1998 Nr 12, poz. 363; z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/00, OSNAPiUS 2002 Nr 22, poz. 551; z dnia 15 grudnia 2004 r., I PK 97/04, OSNP 2005 Nr 24, poz. 389; z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 100/05, Wokanda 2006 nr 6, s. 28 i z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Pr. Pracy 2006 nr 12, s. 39) Oczywiście pracodawca nie musi nadawać wszystkim kryterium takiego samego znaczenia, lecz kierując się istotą i celem prowadzonej przez siebie działalności, w związku z którą zatrudnia pracowników, może przypisać niektórym z nich prymat nad innymi (OSN z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 1228589) Natomiast kryteria odnoszące się do osobistej sytuacji pracownika, jak z jednej strony stan i obowiązek utrzymania rodziny, zwłaszcza samotne wychowywanie dzieci czy niepełnosprawność, z drugiej zaś strony - posiadanie innych źródeł dochodów czy łatwość w znalezieniu nowego zatrudnienia, powinny być brane pod uwagę jedynie pomocniczo. Trzeba jednak pamiętać, że wybór pracownika do zwolnienia może być uznany za sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, gdy sytuacja osobista tego pracownika jest znacznie gorsza niż pozostałych osób zatrudnionych na stanowiskach objętych redukcją. Nie będzie natomiast stanowić przejawu dyskryminacji ze względu na wiek wytypowanie do zwolnienia pracownika najmłodszego, któremu najłatwiej znaleźć pracę na rynku (Ł. Pisarczyk (w:) M. Latos - Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników, Warszawa 2005, s. 94 oraz wyroki Sadu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1996r., I PKN 46/96, OSNAPiUS 1997 Nr 15, poz. 273 i z dnia 7 kwietnia 2011r., I PK 238/10, OSNP 2011 nr 17 - 18, poz. 214).



W realiach niniejszej sprawy - w ocenie Sądu - niemożliwym jest przyjęcie, że pracodawca przed wypowiedzeniem umów o pracę powodów dokonał analizy ich przydatności zawodowej w pozwanym zakładzie pracy czy chociażby rozważył prawną dopuszczalność wypowiedzenia ich umów o pracę; w szczególności zaś umowy o pracę P. W.. W istocie rzeczy przedmiotowe wypowiedzenia zostały dokonane bezrefleksyjnie i z rażącym naruszeniem nie tylko przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, ale również art. 39 k.p. w odniesieniu do powoda P. W.. Na datę wręczenia wypowiedzenia powód P. W. osiągnął wiek 59 lat i legitymował się stażem pracy w szczególnych warunkach wynoszącym ponad 21 lat, co oznacza, że korzystał z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę przewidzianej w art. 39 k.p. w związku z art. 4 ustawy z dnia 19 grudnia 2008r. o emeryturach pomostowych (Dz.U. 2015.965 z późn.zm.) Zgodnie, bowiem z art. 39 k.p. ochrona przedemerytalna przysługuje pracowników w okresie 4 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Nie można przyjąć, aby pozwany pracodawca nie był świadomy tej okoliczności skoro wystawiał powodowi prawidłowe świadectwo wykonywania pracy w szczególnych warunkach. Nie można również przyjąć, aby naruszenie przepisu art. 39 k.p. nie miało charakteru zamierzonego czy celowego, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę powoda, nie stanowiło odosobnionego przypadku, skoro pozwany wypowiedział umowy o pracę również innym pracownikom, którzy korzystali z ochrony przedemerytalnej. W ocenie Sądu, przyjęcie wniosku o naruszeniu przez pozwanego przepisu art. 39 k.p. nie wymaga oczekiwania na zakończenie postępowania odwoławczego przed Sądem Okręgowym w Kielcach, wobec czego wnioski pozwanego o zawieszenie postępowania w sprawie do czasu zakończenia postępowania przez SO w Kielcach w sprawie z odwołania P. W. od decyzji ZUS, należało oddalić. W sytuacji, bowiem gdy zasadniczą przyczynę wadliwości dokonanego wypowiedzenia stanowi naruszenie przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych przez zaniechanie ich zastosowania, nie jest koniecznym ustalanie innych jeszcze przyczyn wadliwości przedmiotowej czynności prawnej. Na marginesie należy jednak wskazać, że z ostatniej decyzji ZUS dotyczącej powoda z dnia 29 marca 2016r. wynika, że jedyną przyczyną odmowy przyznania prawa do emerytury pomostowej stanowiło zaniechanie złożenia przez poprzedniego pracodawcę powoda tj. (...) w O. dokumentów potwierdzających pracę powoda w szczególnych warunkach tzw. druku (...), o którym mowa w art. 38 ustawy z dnia 19 grudnia 2008r. o emeryturach pomostowych (j.t. Dz.U.2015. 965 z późn.zm.) Podkreślić jednak należy, że obowiązki wynikające z art. 35 i następne ustawy o emeryturach pomostowych związane ze zgłoszeniem danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze i zapłatą należnych składek za pracownika wykonującego prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze obciążają pracodawcę (uzasadnienie wyroku SN z dnia 22 lutego 2012 r. sygn. II UK 130/11, opubl. OSNP 2013/3-4/40, Lex nr 1271604). To zaś, że pracodawca wskazanych obowiązków o charakterze ewidencyjno - sprawozdawczym w stosunku do danego pracownika nie realizował nie sprzeciwia się zakwalifikowaniu pracy na danym stanowisku do stanowisk, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy o emeryturach pomostowych, gdyż dla oceny czy pracownik pracował w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze decydujące znaczenia ma rodzaj powierzonej mu pracy i rzeczywiście wykonywanych zadań. (OSA w Ł. z dnia 17 września 2014r., III AUa 2269/13 LEX nr 1527047).

Sąd oddalił również wnioski o dopuszczenie dowodu z wyroku SR w Opatowie w sprawie II W 1042/15, albowiem dowód ten nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Przedmiotowe orzeczenie nie wiąże sądu cywilnego z mocy art. 11 k.p.c. zaś uniewinnienie dyrektora szpitala od zarzutu popełnienia wykroczenia z art. 281 pkt.3 k.p. w zw. z art. 32 ust.1 pkt.1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (j.t. Dz.U.2014.167 z późn. zm.) nie oznacza, że dokonane wypowiedzenia są zgodne z prawem i zasadne.

Pracodawca - jak już sygnalizowano we wcześniejszych rozważaniach - może swobodnie kształtować swoją politykę kadrową i może dobierać pracowników, zasadniczo wedle własnych potrzeb, a nawet własnego upodobania, ale obowiązany jest bezwzględnie przestrzegać przepisów regulujących tryb i zasady wypowiedzania umów o pracę. Treść tych przepisów; w szczególności zaś ustawy o zwolnieniach grupowych została tak ukształtowana, aby zapewnić racjonalną i zrównoważoną ochronę zarówno interesów pracowników jak i pracodawców. Przeprowadzenie legalnych zwolnień grupowych w pozwanym zakładzie pracy było jak najbardziej możliwe tym bardziej, że ten akt prawny znosi lub istotnie ogranicza działanie szeregu przepisów szczególnych przewidujących wzmoczoną ochronę trwałości stosunku pracy. Pracodawca nie dochował jednak wymaganej obligatoryjnej procedury zaś zaniechanie zastosowania

tych przepisów skutkuje wadliwością dokonanego wypowiedzenia i czyni zasadnym powództwa opiewające na żądanie przywrócenia do pracy.

Podkreślić należy ze sformułowania art. 45§1 i §2 k.p. wynika, że sąd zasadniczo jest związany żądaniem pracownika i w razie niezgodności z prawem lub niezasadności dokonanego wypowiedzenia jest obowiązany orzec o roszczeniu wybranym przez pracownika. Przepis art. 45 § 2 k.p. pozwala natomiast sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, „jeżeli ustalili”, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Zwrot, „jeżeli ustalili” użyty w wymienionym przepisie wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane, jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, iż przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe.

W realiach niniejszej sprawy, pozwana nie przedstawiała żadnych przekonujących argumentów uzasadniających zastosowanie art. 45§2 k.p. i zasądzenie na rzecz powodów odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy. Likwidacja stanowiska pracy powodów nie dowodzi niemożliwości przywrócenia ich do pracy, albowiem swoboda działania przedsiębiorcy nie wyłącza jego odpowiedzialności za naruszenie przepisów prawa pracy. Ze swobody przedsiębiorcy w kształtowaniu struktury organizacyjnej zakładu pracy, nie wynika, że dokonana w ramach tej swobody likwidacja stanowiska pracy uniemożliwia lub czyni niecelowym przywrócenie do pracy pracownika, z którym bezzasadnie i z naruszeniem formalnych wymagań rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia (OSN z dnia 25 lipca 2006r, I PK 56/06, LEX nr 218527, OSN z dnia 16 kwietnia 2003r., I PK 154/02) Pracodawca, który rozwiązuje lub wypowiada umowę o pracę z naruszeniem przepisów lub bezzasadnie musi liczyć się z koniecznością przywrócenia pracownika do pracy w razie uwzględnienia jego powództwa. Nie ma tutaj istotnego znaczenia czy przyczyną uwzględnienia powództwa jest wadliwość formalna czy materialna dokonanego wypowiedzenia, albowiem ustawodawca nie różnicuje roszczeń przysługujących pracownikowi w razie niezgodnego z prawem czy niezasadnego wypowiedzenia umowy o pracę. Sama tylko wadliwość formalna dokonanego wypowiedzenia uzasadnia uwzględnienie powództwa o przywrócenie do pracy; zwłaszcza gdy chodzi o tak istotne naruszenie, jakie zaistniało na gruncie przedmiotowej sprawy. Roszczenie o przywrócenie do pracy - w razie formalnej wadliwości dokonanego wypowiedzenia - nie ma charakteru drugorzędowego, bo treść obowiązujących przepisów takiego wniosku nie uzasadnia. Roszczenia przysługujące pracownikowi z art.45§1 k.p. stanowią swoistą sankcję dla pracodawcy za dokonanie niezgodnego z prawem lub niezadanego wypowiedzenia zaś sankcja ze swej istoty jest dotkliwa. (OSN z dnia 4 lutego 2015r., III PK 81/14) Pozwany z rażącym naruszeniem prawa zwolnił dwóch długoletnich pracowników, którzy wykonywali swoją pracę nienagannie i bez zastrzeżeń. Zastosowanie instytucji z art. 45§2 k.p. nie może prowadzić do usankcjonowania bezprawnych działań pracodawcy i skutkować legitymizacją zachowań aksjologicznie nagannych (czy choćby tylko nieprzekonywających), lub do osiągnięcia przez pracodawcę zamierzonego celu okrężną drogą. Zasądzenie roszczenia alternatywnego stanowi fakultatywny wyjątek. W szczególności orzeczenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy nie może osłabiać zagwarantowanej przepisami prawa wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy. Brak wolnego etatu nie jest przeszkodą dla przyjęcia możliwości lub celowości przywrócenia pracownika do pracy, albowiem pracodawca powinien liczyć się z tym, że pracownik może zostać przez sąd przywrócony do pracy. (OSN z dnia 11 stycznia 2005r., I PK 159/04, OSNP 2005/15/230) P. do uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy nie stanowi również niezdolność do pracy pracownika. Wystąpienie z żądaniem przywrócenia do pracy przez pracownika niezdolnego do pracy samo przez się nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Nie można, bowiem dopatrzeć się żadnej naganności w dochodzeniu przez takiego pracownika przywrócenia do pracy w zakładzie pracy, który wypowiedział mu umowę o pracę bezzasadnie lub niezgodnie z prawem, zwłaszcza w sytuacji, gdy od przywrócenia do pracy uzależnione są inne uprawnienia pracownika, a zakład pracy będzie mógł rozwiązać z nim umowę o pracę w sposób zgodny z prawem. (OSN z dnia 31 maja 1977r., V PZP 2/77 )

W tym zaś stanie rzeczy Sąd - mając na względzie powyższe - przywrócił powodów do pracy u pozwanego pracodawcy na poprzednich warunkach pracy i płacy, o czym orzekł w pkt. I sentencji wyroku na podstawie art. 45§1 k.p.

Z kolei w pkt. II Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powodów kwotę po 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, o czym orzekł na podstawie art. 98§1 i §2 k.p.c. w zw. z § 12 ust.1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów

nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2002.163.1348 z późn. zm.) w zw. z §2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2015 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2015.1079) w zw. z §21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015. 1800) Skoro pozwany przegrał sprawę w całości to zgodnie z ogólną zasadą odpowiedzialności za wynik procesu jest obowiązany zwrócić koszty procesu poniesione przez stronę powodową; w tym również koszty zastępstwa procesowego przez profesjonalnego pełnomocnika.

Natomiast w pkt. IV wyroku Sąd nakazał ściągnąć od pozwanej Centrum (...) sp. z o.o. w S. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Sandomierzu kwotę 2.190,00 zł tytułem kosztów sądowych( opłata od pozwów), od uiszczenia której powodowie byli zwolnieni, o czym orzekł na podstawie art. 98§1 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz.U.2016. 623 z późn. zm.)

SĘDZIA:

## ZARZĄDZENIE

1. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanej na adres jak z wniosku;
2. odnotować w kontrolce uzasadnień sędziego;