

Sygn. akt IV P 97/17

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lutego 2018 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Marianna Jonak, Elżbieta Juško

Protokolant sekr. sądowy Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 20 lutego 2018 r. w Puławach

sprawy z powództwa H. G.

przeciwko Gminnej Spółdzielni (...) w K.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1. Oddała powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy;

2. Zasądza od pozwanej Gminnej Spółdzielni (...) w K. na rzecz H. G. kwotę 10.800,00 zł (dziesięć tysięcy osiemset złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;

3. Zasądza od pozwanej Gminnej Spółdzielni (...) w K. na rzecz H. G. kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 13 maja 2017r. powódka H. G. wnosila o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego jej w dniu 26 kwietnia 2017r. przez pozwaną Gminną Spółdzielnię (...) w K. za bezskuteczne, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia, to domagała się przywrócenia jej do pracy w pozwanej Spółdzielni na poprzednie warunki pracy i płacy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Pozwana Gminna Spółdzielnia (...) w K. powództwa nie uznawała i wnosila o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka H. G. zawarła w dniu 1 sierpnia 2008r. umowę o pracę z Gminną Spółdzielnią (...) w K. i zgodnie z tą umową pracowała w charakterze głównej księgowej, początkowo na okres próbny, a od 1 listopada 20108r. na czas nieokreślony (akta osobowe, k.43). Powódka otrzymała zakres czynności (akta osobowe).

Pozwana Spółdzielnia posiada Statut (załącznik nr1).

Zgodnie z obowiązującą strukturą organizacyjną w pozwanej Spółdzielni istniało stanowisko głównej księgowej oraz stanowiska z-cy głównej księgowej, księgowej 1/2 etatu, płace 1/2 , kasjerka 1/2 (struktura organizacyjna - k.34). Oprócz

powódki, obowiązki księgowe wykonywały w pozwanej Spółdzielni: B. B. jako z-ca głównej księgowej i H. M. oraz W. Ł. (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc k. 42-42v, k.43-43v).

We wrześniu 2016r. odbyło się posiedzenie Rady Nadzorczej Spółdzielni i w trakcie tego posiedzenia, Prezes Zarządu pozwanej Spółdzielni (...) poinformował, że jest po rozmowach z firmą, która może prowadzić księgowość Spółdzielni za 2,5-3 tys zł netto, a koszt zatrudnienia księgowej, to wydatek 4 tys. netto (k.28-31, zeznania świadka P. K. (1) k.39v).

Powódka od dnia 20 października 2016r. przebywała na zwolnieniu lekarskim (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k.43-43v).

B. B. z końcem września 2016r. odeszła na emeryturę, ale wobec nieobecności powódki zawarto z nią umowę o pracę na czas określony do końca marca 2017r. i w ramach tej umowy wykonywała ona faktycznie czynności związane z zakończeniem roku 2016 pod względem księgowym (zeznania Prezesa zarządu pozwanej Spółdzielni (...) k.42-42v, zeznania świadka H. M. k41v).

W dniu 1 stycznia 2017r. pozwana Spółdzielnia zawarła umowę stałą prowadzenia ksiąg rachunkowych z spółką cywilną (...) - M. T. z siedzibą w P., w ramach której spółka prowadzi ewidencje majątku trwałego Spółdzielni, oblicza miesięczne zaliczki na podatek dochodowy od osób prawnych, wylicza podatek od towarów i usług, sporządza bilans roczny i rachunek wydatków za każdy rok obrotowy, udziela na bieżąco wskazówek dotyczących formalnej poprawności dowodów księgowych, a za swoje usługi otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 3000 zł plus 23% Vat razem 3690 zł (umowa- k.35-38). Umowa ta jest od stycznia 2017r. faktycznie realizowana (zeznania Prezesa zarządu pozwanej Spółdzielni (...), zeznania świadka H. M., faktury k.15-19).

Pracownica księgowości W. Ł. zatrudniona jako księgowa, likwidator, a od dnia 2 stycznia 2017r., za porozumieniem stron, pracuje w pozwanej Spółdzielni jako pracownik obsługi biurowej (kasjer, obsługa sekretariatu, likwidator raportów sklepowych) – akta osobowe W. Ł..

H. M. zatrudniona była w księgowości jako księgowa, referent ds.płac, a od dnia 2 stycznia 2017r., za porozumieniem stron, pracuje jako pracownik obsługi biurowej (referent obsługi kadrowo-płacowej) – akta osobowe H. M..

W dniu 26 kwietnia 2017r. powódka została zapoznana z oświadczeniem woli pozwanej Spółdzielni o wypowiedzeniu jej stosunku pracy, a jako przyczynę tej decyzji wskazano likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska (k.5, akta osobowe).

W dniu 25 sierpnia 2017r. Rada Nadzorcza pozwanej Spółdzielni uchwaliła strukturę organizacyjną pozwanej Spółdzielni obowiązującą od dnia 1 stycznia 2017r., w której to strukturze nie przewidziano działu księgowości (k. 32-33).

Wynagrodzenie miesięczne powódki stanowiło kwotę 3600 zł (akta osobowe).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy przez strony i akta osobowe powódki, H. M. i W. Ł.. Prawdziwość tych dokumentów nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a więc sąd uznał złożone do akt sprawy dokumenty za wiarygodne. Także i zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc są zgodne ze sobą co do istotnych elementów stanu faktycznego. Zeznania te są zgodne ze złożonymi do akt dokumentami, których prawdziwość czy autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Zatem te zeznania należy obdarzyć wiarą w całości. Także zeznania świadków P. K. i H. M. są zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy i nie były kwestionowane przez żadną ze stron. Zatem zeznania te należy obdarzyć walorem wiarygodności.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Twierdzenie powódki, iż decyzja pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu jej stosunku pracy dokonana została niezgodnie z przepisami prawa, są uzasadnione.

Pozwany pracodawca w piśmie wypowiedającym powódce stosunek pracy jako wyłączną i jedyną przyczynę swojej decyzji o wypowiedzeniu jej stosunku pracy wskazał likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy.

Na wstępie podnieść należy, iż wprawdzie zgodnie z § 29 Statutu pozwanej Spółdzielni, Zarząd Spółdzielni kieruje bieżącą działalnością Spółdzielni, w szczególności, zgodnie z §30 pkt 2 ustala politykę zatrudnienia, a więc ma kompetencje, aby uznać, iż dane stanowisko pracy nie jest już niezbędne do prowadzenia działalności Spółdzielni, ale i zgodnie §24 pkt 20 Statutu, to inny organ spółdzielni - Rada Nadzorcza zatwierdza strukturę organizacyjną spółdzielni. Zatem stwierdzić należy, że w pozwanej spółdzielni przewidywana przez zarząd zmiana w jej strukturze organizacyjnej może nastąpić po jej uprzedniej akceptacji w formie uchwały przez Radę Nadzorczą. Jak wynika ze złożonych do akt sprawy dokumentów, uchwała Rady Nadzorczej uchwalająca nową strukturę organizacyjną zaproponowaną przez zarząd, czyli strukturę nieprzewidywującą istnienia stanowisk pracy związanych z księgowością, w tym stanowiska głównego księgowego, została uchwalona przez Radę Nadzorczą dopiero w dniu 25 sierpnia 2017r., z datą obowiązującą od dnia 1 stycznia 2017r. Zatem w momencie złożenia wobec powódki przez Prezesa Zarządu oświadczenia woli o wypowiedzeniu jej stosunku pracy tj. w dniu 26 kwietnia 2017r., zmiana struktury organizacyjnej pozwanej spółdzielni nie była jeszcze prawnie dokonana, ponieważ wymagane przez statut Spółdzielni zatwierdzenie struktury organizacyjnej tj. zatwierdzenie zmian w istniejącej strukturze organizacyjnej przez radę nadzorczą nastąpiło już po dokonaniu wypowiedzenia i to znacznie, bo dopiero w dniu 25 sierpnia 2017r.

Wprawdzie, jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, już od 1 stycznia 2017r. faktycznie zarząd podjął działania zmierzające do dokonania zmian w strukturze organizacyjnej Spółdzielni co do wszystkich stanowisk księgowych, bo od 1 stycznia 2017r. obowiązuje umowa zawarta przez pozwaną Spółdzielnię z firmą zewnętrzną co do wykonywania części zadań księgowych wykonywanych dotąd przez głównego księgowego, a także zmieniono od 2 stycznia 2017r., za porozumieniem stron, stanowiska pracy pracownic dotąd pracujących jako księgowo na inne stanowiska pracy i osoby te pracują na innych stanowiskach pracy, ale – jak wyżej podniesiono, formalnie i zgodnie z zapisami statutu Spółdzielni, te wszelkie zmiany wprowadzane były przez zarząd spółdzielni bez wcześniejszej zgody rady nadzorczej wyrażonej w formie uchwały, na likwidację zapisanych w strukturze organizacyjnej stanowisk pracy. W tym miejscu należy wskazać, iż w wyroku z 23 lipca 2008 r. (I PK 310/07) Sąd Najwyższy stwierdził, że jeżeli likwidacja stanowiska pracy pracownika zatrudnionego w spółdzielni wymagała zatwierdzenia przez radę nadzorczą spółdzielni, brak zatwierdzenia zmiany struktury organizacyjnej spółdzielni w chwili dokonywania pracownikowi wypowiedzenia musi być potraktowany jako brak prawnie skutecznej zmiany tej struktury, a tym samym brak rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy. Skoro jak stanowi zapis Statutu i Regulaminu rady nadzorczej pozwanej Spółdzielni, to rada nadzorcza zatwierdza strukturę organizacyjną, to przed zatwierdzeniem struktury organizacyjnej przez radę nadzorczą nie można mówić o będącym w toku procesie dokonywanych zmian, a jedynie o istnieniu pewnej propozycji ich dokonania. Od zatwierdzenia przez kompetentny organ projektu składanego przez zarząd zależy to, czy nowa struktura organizacyjna (wraz z powiązaną z nią likwidacją niektórych stanowisk pracy) wejdzie w życie (zostanie prawnie uruchomiona). Oznacza to, że wypowiedzenie dokonane przed zatwierdzeniem nowej struktury organizacyjnej Spółdzielni, w okresie, gdy istnieje jedynie niezatwierdzony jeszcze projekt opracowany i uchwalony przez zarząd, nie może być uznane za dokonane "w czasie przeprowadzanych zmian", ponieważ w tym czasie żadne zmiany nie są jeszcze formalnie przeprowadzane. Przeprowadzanie zmian zaczyna się dopiero od momentu podjęcia przez radę nadzorczą uchwały o zatwierdzeniu struktury organizacyjnej związanej z likwidacją pewnych stanowisk.

Sąd rozpoznający sprawę podzielił stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane wyżej i przenosząc je na realia przedmiotowej sprawy, to stwierdzić należy, że wobec tego, iż zmiana struktury organizacyjnej pozwanej Spółdzielni nie była zależna wyłącznie od woli (decyzji) zarządu podejmującego za pracodawcę, będącego jednostką organizacyjną, czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ kp, tylko przeprowadzenie tych zmian wymagało dla prawnej skuteczności zatwierdzenia ich przez radę nadzorczą, to w takiej sytuacji, prezes zarządu czy zarząd mógł przejawiać jedynie zamiar dokonania zmian organizacyjnych, a ich rzeczywiste przeprowadzenie w znaczeniu prawnym nie było już od niego zależne. Podnieść należy, że ocena zasadności, czyli istnienia rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia dotyczy stanu rzeczy, jaki istnieje w chwili składania stosownego oświadczenia woli przez stronę, a nie tego, czy z uwagi na stan rzeczy istniejący w chwili upływu okresu wypowiedzenia lub w chwili wyrokowania jest

ono uzasadnione. Wypowiedzenie umowy o pracę jest zasadne albo bezzasadne w momencie składania oświadczenia w tym przedmiocie, a to oznacza, że stan rzeczy, który ukształtował się już po jego złożeniu, nie ma znaczenia z tego punktu widzenia. Tym samym z punktu widzenia zasadności (bezzasadności) wypowiedzenia istotny jest stan, jaki istniał w momencie składania oświadczenia woli przez pracodawcę. Jak już wyżej podniesiono, według sądu, w chwili składania powódce oświadczenia woli o wypowiedzeniu jej umowy o pracę istniał dopiero zamiar prezesa zarządu likwidacji stanowiska głównego księgowego, wprawdzie o którym to zamiarze rada nadzorcza została powiadomiona we wrześniu 2016r., a zarząd podjął rzeczywiste działania w tym zakresie od 1 stycznia 2017r., ale nadal był to tylko zamiar Zarządu, bo zmiana struktury organizacyjnej, w tym likwidacja stanowiska pracy wymaga dla swojej skuteczności zatwierdzenia w formie uchwały podjętej przez radę nadzorczą. Sam zaś zamiar przeprowadzenia zmian organizacyjnych polegających na likwidacji określonego stanowiska pracy istniejący w chwili dokonania wypowiedzenia nie jest rzeczywistą przyczyną uzasadniającą to wypowiedzenie. Tak wskazana przyczyna jest także nieprawdziwa w tym znaczeniu, że powołuje się na likwidację stanowiska pracy, podczas gdy w istocie w chwili dokonania wypowiedzenia istnieje tylko zamiar pracodawcy w tym przedmiocie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 września 2002 r., IPKN 445/01).

Zatem uznać należy, że wobec tego, iż na moment składania przez pozwanego pracodawcę przedmiotowego oświadczenia woli wobec powódki, to przyczyna wskazana w tym wypowiedzeniu - likwidacja stanowiska pracy zajmowanego dotąd przez powódkę, nie miała charakteru rzeczywistego, a więc przedmiotowa decyzja pozwanego pracodawcy jest wadliwa.

Ponadto, przedmiotowe wypowiedzenie, w ocenie sądu, jest niezgodne z prawem z jeszcze innej przyczyny. W świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, pracodawca, wypełniając obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p., w wypowiedzeniu umowy o pracę powinien wskazać nie tylko podstawową przyczynę wypowiedzenia, jaką jest likwidacja stanowiska pracy, lecz także przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 2013 r. w sprawie I PK 61/13, z 4 marca 2015 r., I PK 183/14, z 11 marca 2015 r., III PK 115/14). Na pracodawcy spoczywa także ciężar dowodu, że zastosował kryteria doboru oraz że były one właściwe, w tym w szczególności, że odpowiadały wymaganiu zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNP 1998 Nr 21, poz. 630; z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, z dnia 23 czerwca 2016 r. w sprawie II PK 152/15). 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 są nie tylko zmiany organizacyjne czy likwidacja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia, sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę 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 określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Niewątpliwie, wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia prowadzi do oczywistego wniosku, że pracodawca stanął przed koniecznością wyboru pracownika do zwolnienia, co z kolei oznacza ograniczenie zatrudnienia w grupie stanowisk o analogicznym charakterze. W konsekwencji zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach. Wskazać w tym miejscu należy na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2016 r. w sprawie II PK 152/15 - wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

Jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w momencie składania oświadczenia woli wobec powódki, zarząd spółdzielni podjął decyzję (według sądu – jak wyżej podniesiono zamiar) o likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę, czyli głównego księgowego, ale też i pozostałych stanowisk pracy istniejących dotąd w dziale księgowości, przy czym tylko powódka z grona pracowników likwidowanej księgowości otrzymała od pracodawcy wypowiedzenie z podaniem przyczyny- likwidacja stanowiska pracy.

Poza sporem jest, że powódka pracowała jako główna księgowa i zgodnie z zakresem czynności zajmowała się: organizowaniem rachunkowości i księgowości w Spółdzielni, kontrolowaniem dokumentów finansowo-księgowych pod względem merytorycznym, formalnym i rachunkowym, sporządzała noty księgowe, ewidencjonowała operacje gospodarcze terminowo i zgodnie z obowiązującymi zasadami, czuwała nad prawidłowym i terminowym regulowaniem płatności, sporządzała sprawozdania finansowe, bilans, rachunek wyników oraz inne sprawozdania obowiązujące w Spółdzielni, wyliczała efekty ekonomiczne w poszczególnych jednostkach, opracowywała materiały na potrzeby Rady nadzorczej, Zarządu. Poza sporem też jest, że w księgowości pracowały także oprócz powódki jej podwładne: z-ca głównej księgowej i dwie księgowe. Bezspornym jest, że obecnie, po rozwiązaniu z powódką stosunku pracy, spośród tych 4 osób związanych z pracą w księgowości dalej pracują w Spółdzielni dwie osoby tj. H. M. i W. Ł., którym, za ich zgodą, od 2 stycznia 2017r. zmieniono stanowiska pracy – W. Ł. na stanowisko pracownika obsługi biurowej (kasjer, obsługa sekretariatu, likwidator raportów sklepowych), a H. M. także na stanowisko pracownika obsługi biurowej (referent obsługi kadrowo-płacowej).

Zgodnie z utrwalonym już orzecznictwem Sądu Najwyższego, zanim pracodawca wręczy wypowiedzenia, powinien porównać kwalifikacje, wiedzę, doświadczenie, przydatność, możliwości, potencjał oraz sytuację pracowników z danej grupy zawodowej a jeżeli na skutek zmian organizacyjnych trzeba zmniejszyć zatrudnienie z przyczyn ekonomicznych, pracodawcy przysługuje prawo wyboru osób zakwalifikowanych do zwolnienia przy zastosowaniu obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (np. wyrok SN z 19 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 442/97).

Jak wynika, choćby z opisu nowych stanowisk pracy, obie te pracownice, które pozostały w zatrudnieniu, częściowo zajmują się sprawami związanymi z zadaniami księgowymi, płacowym i choć ich poprzednie stanowiska pracy nie istnieją już w obowiązującej strukturze organizacyjnej, to pewne czynności dotąd wykonywane w księgowości pozostały, jak i osoby te wykonują czynności, które w ocenie sądu, także mogłaby wykonywać powódka, która ukończyła studia licencjackie na kierunku finanse i bankowość i pracowała w Spółdzielni od 2008r. Pozostałe dwie pracownice wprawdzie mają dużo dłuższy staż pracy w pozwanej niż powódka, ale mają kwalifikacje niższe niż powódka. Zatem teoretycznie powódka, tak jak i te dwie pracownice „ na równi” powinna być brana pod uwagę przez pracodawcę przy typowaniu pracownika do rozwiązania stosunku pracy. Prezes Zarządu pozwanej spółdzielni (...)G. zeznał słuchany w trybie art. 299 kpc, iż miał on zastrzeżenia do pracy powódki, do jej znajomości przepisów prawa i mając na uwadze bezpieczeństwo pozwanej Spółdzielni nie mógł pozwolić, aby powódka dalej tymi sprawami się zajmowała, tym bardziej, że odeszła na emeryturę pracownica B. B., która, według Prezesa, miała największą wiedzę co do np. księgowania na poszczególne konta. Te okoliczności J. G. wskazywał jednakże w zasadzie po to aby uzasadnić swoją decyzję o potrzebie likwidacji stanowiska głównego księgowego, choć w treści odpowiedzi na pozew wskazuje też, że to długotrwała niezdolność powódki do pracy była tą przyczyną. Jednakże pracodawca nie ma obowiązku, aby uzasadniać dlaczego, kierując się jakimi okolicznościami, zdecydował aby zlikwidować dane stanowisko pracy w zakładzie, bo zgodnie z ustalonymi poglądami orzecznictwa w tym zakresie, kwestia czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Natomiast sąd ma kompetencje aby zbadać w toku procesu, czy w konkretnym stanie faktycznym, wypowiedzenie właśnie konkretnemu pracownikowi stosunku pracy dokonane w związku z likwidacją stanowiska pracy nie narusza przepisów prawa i jest uzasadnione.

Jak już wyżej podniesiono, zdaniem sądu, pozwany pracodawca wypowiadając powódce w dniu 26 kwietnia 2017r. umowę o pracę naruszył przepis art.30§4 kp, bo podał nierzeczywistą przyczynę wypowiedzenia, bowiem na dzień dokonania wypowiedzenia likwidacja stanowiska głównej księgowej, a więc zmiana struktury organizacyjnej Spółdzielni, nie była prawnie dokonana. Nadto w ocenie sądu, pozwany pracodawca nie wskazując w swoim oświadczeniu woli o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy wręczonym - z grona pracowników księgowości tylko powódce, a pozostawiając w zatrudnieniu na stanowiskach pracy związanych częściowo z zadaniami księgowo-płacowymi dwie pozostałe pracownice – podwładne powódki, o co najmniej porównywalnych z powódką kwalifikacjach, naruszył także ten przepis kodeksu pracy.

W takiej sytuacji, to jest w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, pracownik może wystąpić przeciwko pracodawcy z roszczeniami przewidzianymi w odpowiednich przepisach Kodeksu pracy (np. wyroki Sądu Najwyższego: z 24 marca 1999 r., I PKN 631/98; z dnia 16 maja 1997 r. I PKN 170/97 oraz z dnia 29 listopada 2006 r., II PK 72/06) i powódka to uczyniła, domagając się przywrócenia jej do pracy.

Jednakże w ocenie sądu, na podstawie 45§ 2 kp sąd uznał, że przywracanie powódki do pracy jest obecnie niemożliwe i w oddalił powództwo w tym zakresie, jak i – co jest konsekwencją oddalenia powództwa - żądanie powódki zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Ocena niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy (art. 45 § 2 k.p.) powinna uwzględniać także okoliczności, które wystąpiły po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok SN z dnia 4 października 2000 r., I PKN 531/00). Jeszcze wyraźniej pogląd ten przedstawił SN w wyroku z dnia 25 stycznia 2001 r., I PKN 206/00, stwierdzając, że ocena ta powinna być dokumentowana według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.).

Jak już wyżej podniesiono, stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę już nie ma w strukturze Spółdzielni, jak i nie ma innych stanowisk księgowych. Stanowisko to, podobnie jak i inne stanowiska pracy związane z księgowością, a istniejące wcześniej uległy faktycznej likwidacji i nie ma ich w strukturze, zaś większość zadań stricte księgowych wykonuje od 1 stycznia 2017r. firma zewnętrzna. Jak już wyżej podniesiono, zarząd spółdzielni podjął zamiar likwidacji stanowiska głównej księgowej a rada nadzorcza wydając uchwałę w dniu 25 sierpnia 2017r. w pełni zaakceptowała wolę zarządu dokonania od dnia 1 stycznia 2017r. zmian struktury organizacyjnej, w tym też i co do likwidacji stanowiska księgowych.

Reasumując więc, skoro w strukturze pozwanej Spółdzielni nastąpiła faktyczna likwidacja stanowiska pracy, które przed rozwiązaniem stosunku pracy zajmowała powódka, jak i nastąpiła faktyczna likwidacja podobnych stanowisk pracy, to przywrócenie powódki do pracy w pozwanej Spółdzielni na stanowisko, które faktycznie obecnie nie istnieje w strukturze organizacyjnej, nie jest możliwe.

Podnieść należy, że w momencie składania przez pozwaną wobec powódki oświadczenia woli o wypowiedzeniu jej stosunku pracy powódka nie była pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem w rozumieniu art. 39 kp, bowiem w świetle wówczas obowiązującego przepisu art. 24 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 grudnia 1998 roku (Dz.U. 2016, poz. 887 t.j.), wiek emerytalny dla kobiet urodzonych w okresie od dnia 1 kwietnia 1959 r. do dnia 30 czerwca 1959 r. wynosił co najmniej 62 lata i 2 miesiące.

Wobec tego i na podstawie art. 45§2 kp sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie, którego wysokość wynika z treści art. 47¹ kp. Przepis ten stanowi, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Wobec tego sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 98 kpc przy uwzględnieniu §9 ust 1 pkt 1 i § 15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r w sprawie opłat za czynności adwokackie...(Dz.U. z 2015r, poz. 1800 ze zm.).