

Sygn. akt VI P 666/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 marca 2019 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Beata Piórek
Ławnicy:	Alicja Furtak - Rozbicka Danuta Zarzycka
Protokolant:	sekr. sądowy Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 12 marca 2019 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa B. C.

przeciwko (...) SA w U.

o odszkodowanie

I. Powództwo oddała,

II. Zasądza od powódki B. C. na rzecz pozwanego (...) SA w U. kwotę 2.700 złotych (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 666/17

UZASADNIENIE

Powódka B. C. pozwem skierowanym przeciwko pracodawcy (...), wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, o przywrócenie do pracy do końca zawartej umowy oraz zasądzenia od pozwanego na jej rzecz odszkodowania w wysokości 19 500 zł z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że w dniu 21 kwietnia 2017 r. zawarła umowę o pracę na pełen etat na stanowisku kierownika apteki szpitalnej w (...) z siedzibą w G. przy ul. (...). Umowa została zawarta na czas określony od 1 maja 2017 r. do 31 stycznia 2018 r..

Powódka podała, że w dniu 28 września poczuła się na tyle źle, że postanowiła pójść do lekarza, ponieważ jej dolegliwości nie pozwalały jej na wykonywanie obowiązków służbowych. Powódka otrzymała zwolnienie lekarskie od dnia 28 września 2017 r. do 12 października 2017 r.. Skan zwolnienia powódka przesłała mailem do A. B., pełniącej

obowiązki kierownika administracji tego samego dnia, tj. 28 września 2017 r.. Następnie, powódka 3 października 2017 r. otrzymała mailem informację, iż NIP na zwolnieniu jest nieprawidłowy. Powódka podała, że skontaktowała się z lekarzem celem poprawienia NIP i tego samego dnia wysłała listem poleconym zwolnienie lekarskie do pracodawcy. List polecony ze zwolnieniem lekarskim dotarł do pracodawcy w dniu 5 października 2017 r..

Powódka nadmieniła, że pomimo, iż przebywała na zwolnieniu lekarskim, w dniu 9 października 2017 r., otrzymała pocztą wypowiedzenie umowy o pracę nadane w dniu 6 października 2017 r., czyli po otrzymaniu zwolnienia lekarskiego. Zgodnie z treścią wypowiedzenia, umowa o pracę rozwiązywała się 14 października 2017 r. z powodu likwidacji zakładu pracy. Na stronie (...) w dniu 6 października 2017 r. w dziale „Aktualności” umieszczono informację, iż (...) nie przestanie leczyć na P., że nadal będzie działać, tak więc w ocenie powódki informacja o likwidacji zakładu pracy podana jako przyczyna wypowiedzenia jest sprzeczna ze stanem faktycznym.

Według powódki, w związku z zaistniałymi faktami, tj. iż wypowiedzenie zostało wręczone z naruszeniem zasad, nieprawdziwy powód wypowiedzenia, wysłanie wypowiedzenia dnia 6 października 2017 r., ale datowane wstecznie, dnia 11 października 2017 r. powódka napisała maila do A. B. z pytaniem, czy wypowiedzenie zostanie cofnięte z powodów błędów ze strony pracodawcy. Powódka wskazała, że prosiła ją o jak najszybszą odpowiedź, ale zdawała sobie sprawę, że na pewno będzie konsultować z radcą prawnym i dała jej na to czas 5 dni.

Następnie powódka podała, że 12 października podczas wizyty kontrolnej otrzymała kontynuację zwolnienia lekarskiego, ponieważ leczenie musiało być prowadzone dalej. Niezwłocznie wysłała maila ze skanem zwolnienia lekarskiego do A. B. i wysłała je listem poleconym.

Dnia 20 października 2017 r. powódka otrzymała odpowiedź mailową od A. B., która poinformowała ją, iż z uwagi na fakt odebrania wypowiedzenia w dniu 9 października 2017 r., data rozwiązania umowy o pracę została przesunięta na 28 października 2017 r.. W piśmie swoim sugeruje, iż samowolnie opuściła miejsce pracy w dniu 28 września 2017 r., podczas gdy pozostali pracownicy otrzymali wypowiedzenia.

Powódka podniosła, że doszły ją słuchy, iż pani B. rozpowszechnia o niej krzywdzące opinie, iż „porzuciła miejsce pracy”, a do innych pracowników mówiła, iż za to zwolni ją dyscyplinarnie. Powódka podała, że nie jest to prawdą, skoro w pracy wcale się nie stawiała dnia 28 września 2017 r., nie było jej tam, więc nie mogła się samowolnie oddalić. W ocenie powódki, zgodnie z kp, jeśli kogoś nie ma w pracy, to albo jest na urlopie, albo jest na zwolnieniu lekarskim. Powódka nadmieniła, że nie informowano jej wcześniej, iż jeśli będzie się źle czuła i pójdzie do lekarza, to najpierw musi pytać pani B., czy w ogóle wolno jej iść do lekarza.

Powódka podniosła, że domaga się odszkodowania za zwolnienie niezgodne z przepisami, ponieważ (...) nadal działa, więc w ocenie powódki nie było likwidacji firmy. (pozew, k. 2-4, 27)

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że powódka na podstawie umowy o pracę z dnia 21 kwietnia 2017 r. zatrudniona została na czas określony do dnia 31 stycznia 2018 r.. Pozwany podniósł, że nie miał obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódki, a tym samym w ocenie pozwanego w niniejszym postępowaniu nie powinno się badać przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszego postępowania. Pozwany wskazał, że podał powódce przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wyłącznie po to, aby powódka uzyskała wiedzę o motywach rozwiązania umowy, które kierowały pozwanym. Wedle pozwanego taka okoliczność nie powinna rodzić negatywnych konsekwencji dla pozwanego.

Niezależnie od powyższego, pozwany wskazał, iż z ostrożności procesowej wskazuje, że przyczyna podana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę była prawdziwa.

Pracodawcą powódki był zakład leczniczy spółki (...) od (...) S.A. - (...). Zakład leczniczy posiadał status samodzielnego pracodawcy w rozumieniu art. 3 kp (co wynika z samej umowy o pracę Powódki, a także § 14 ust. 3 obowiązującego w dacie zawierania umowy o pracę regulaminu organizacyjnego podmiotu leczniczego z dnia 31 maja 2017 r. – „zakłady lecznicze podmiotu leczniczego, jako jednostki nie posiadające osobowości prawnej, zostają wyodrębnione ze struktury podmiotu leczniczego jako jednostki macierzystej, jedynie jako samodzielni pracodawcy.” .

Pozwany podniósł, iż wobec dokonanej (na mocy ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, której wstępny projekt został publicznie zaprezentowany w dniu 27 września 2016 r.) zmiany ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, polegającej na wprowadzeniu systemu podstawowego szpitalnego zabezpieczenia świadczeń opieki zdrowotnej (tzw. sieć szpitali, art. 951-95n ustawy) z dniem 27 czerwca 2017 r. ogłoszono wykaz podmiotów leczniczych zakwalifikowanych do sieci. Zakład leczniczy spółki pn. (...) nie został zakwalifikowany do tzw. sieci szpitali na terenie województwa (...) (co wynika z załączonego wykazu świadczeniodawców zakwalifikowanych do poszczególnych poziomów systemu podstawowego szpitalnego zabezpieczenia świadczeń opieki zdrowotnej na terenie województwa (...) z dnia 26 czerwca 2017 r.). Brak kwalifikacji oznaczał natomiast zakończenie obowiązywania umowy zawartej z Narodowym Funduszem Zdrowia z dniem 30 września 2017 r.. Obecnie (...) SA nie realizuje już świadczeń w rodzaju leczenia szpitalne na terenie województwa (...). Spółka podejmowała działania mające na celu zakwalifikowanie jej do tzw. sieci szpitali, ale jej protest został oddalony decyzją Dyrektora (...) Oddziału Wojewódzkiego Narodowego Funduszu Zdrowia z dnia 4 sierpnia 2017 r.

W związku z powyższym pozwana spółka wskazała, że została zmuszona do zakończenia działalności zakładu leczniczego, co w pierwszej kolejności oznaczało przeprowadzenie zwolnień pracowników . Pismem z dnia 29 sierpnia 2017 r., pozwany podał, że zawiadomił G. Urząd Pracy o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych, a pismem z dnia 26 września 2017 r. o przyjętych ustaleniach dotyczących zwolnień grupowych.

Pozwany podniósł, że złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunków pracy pracownikom pozwanego – w tym również powódce – było jedną z czynności podejmowanych przez pozwanego i spółkę w ramach procesu likwidacji zakładu leczniczego, tj. pozwanego. W związku z tym, że zwolnień pracowników nie da się przeprowadzić z dnia na dzień i jest to proces, na który przewidzieć należy kilka miesięcy, decyzja o przeprowadzeniu zwolnień grupowych była jedną z pierwszych decyzji podjętych przez spółkę oraz pozwanego.

Następnie pozwany podniósł, iż składając oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce czynił to w ramach trwającego już zatem procesu likwidacji zakładu leczniczego. Pozwany nadmienił, że nie sposób się zgodzić z powódką, jakoby przyczyną wypowiedzenia jej stosunku pracy była nierzeczywista. Zakład leczniczy jeszcze istnieje, ale wyłącznie formalnie, z uwagi na konieczność realizacji przez spółkę pewnych zobowiązań administracyjnoprawnych (np. utrzymanie statusu płatnika składek na ubezpieczenia społeczne do czasu zakończenia obowiązywania wszystkich umów o pracę) oraz cywilnoprawnych (np. obowiązująca umowa najmu pomieszczeń, w których realizowane były świadczenia zdrowotne). Nawet najmniejsze postępowanie sądowe wymusza niejako na spółce utrzymanie formalnego istnienia zakładu leczniczego – jego całkowita likwidacja oznaczałaby utratę zdolności sądowej przez pozwanego. Pozwany podał, iż niezależnie od tego, spółka na bieżąco podejmuje kolejne działania w ramach procesu likwidacji zakładu leczniczego. W dniu 3 stycznia 2018 r. zarząd spółki- w celu wyrejestrowania pozwanego jako płatnika składek na ubezpieczenia społeczne pracowników – podjął uchwałę o pozbawieniu pozwanego statusu samodzielnego pracodawcy (na podstawie § 14 ust. 3 obecnego regulaminu organizacyjnego spółki z dnia 25 września 2017 r.).

Pozwany podał, iż załączony do pozwu wydruk informacji ze strony internetowej pozwanego (dot. dalszego działania pozwanego) nie stanowi dowodu na brak likwidacji zakładu leczniczego. Jak już wskazano powyżej, zakład leczniczy będzie istniał formalnie do czasu zakończenia wszystkich bieżących spraw. Taka sytuacja nie oznacza jednak w żadnym wypadku dalszego działania zakładu leczniczego (jest to po prostu sytuacja podobna do likwidacji spółek prawa

handlowego, które w trakcie postępowania likwidacyjnego mogą prowadzić jeszcze działalność w ramach kończenia bieżących spraw).

Pozwany nadmienił, że prawdziwa jest również przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódki powołująca się na likwidację stanowiska pracy – kierownika apteki szpitalnej. Takiego stanowiska pracy u pozwanego już nie ma, ponieważ nie istnieje w ogóle apteka szpitalna, co wynika z decyzji (...) Wojewódzkiego Inspektora Farmaceutycznego nr (...) z dnia 27 października 2017 r. stwierdzającej wygaśnięcie zgody na uruchomienie apteki szpitalnej.

W ocenie pozwanego, zarzut powódki o rozwiązaniu stosunku pracy w okresie usprawiedliwionej nieobecności (niewyartykułowany wprost, ale wynikający z kontekstu), nie powinien doprowadzić do uwzględnienia przez Sąd powództwa. Pozwany podkreślił, że powódka wypowiedzenie umowy o pracę otrzymała w związku z likwidacją pozwanego (tj. zakładu leczniczego pn. (...)).

Ponadto, pozwany wskazał, że do wypowiedzenia powódki doszło w ramach procedury zwolnień grupowych.

Niezależnie od powyższego, ochrona wynikająca z art. 41 k.p. nie przysługiwałaby powódce także z uwagi na nadużycie prawa, o którym mowa w art. 8 k.p.. W ocenie pozwanego działanie powódki kwalifikuje się jako nadużycie prawa, ponieważ wyłącznym celem uzyskania zwolnienia lekarskiego było objęcie jej ochroną z art. 41 k.p.. W dniu 28 września 2017 r. w placówce pozwanego, mniej więcej od godziny 8.00 wręczane były pracownikom wypowiedzenia umów o pracę (wypowiedzenia wręczane były przez U. K. oraz A. B.). Powódka – po uzyskaniu wiedzy w tym zakresie – opuściła miejsce pracy nie informując o tym przełożonego (pomimo tego, że A. B. w korespondencji mailowej z dnia 6 września 2017 r. wyraźnie pouczyła powódkę o każdorazowej konieczności informowania pracodawcy o opuszczeniu miejsca pracy). Powódka nie poinformowała o opuszczeniu miejsca pracy pracodawcę, a dodatkowo aż do godziny 15.04 nie odpowiadała na próby kontaktu ze strony ze strony pozwanego. Tego samego dnia wieczorem powódka przesłała mailem skan zwolnienia lekarskiego, co w ocenie pozwanego budzi uzasadnione wątpliwości co do jego rzeczywistego celu. Tym samym w ocenie pozwanego zachodzi konieczność zastosowania instytucji z art. 8 k.p..

Pozwany wskazał na niemożność przywrócenia powódki do pracy. Po pierwsze pozwany podniósł, iż zgodnie z art. 50 § 3 k.p. jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Następnie pozwany podniósł, iż przywrócenie powódki do pracy nie byłoby również możliwe z uwagi na fakt, że jej umowa o pracę obowiązywać miała do dnia 31 stycznia 2018 r.. Z uwagi natomiast na fakt wyznaczenia rozprawy na dzień 7 maja 2018 r., w ocenie pozwanego oczywistym jest, że na podstawie postępowania powódka nie będzie już mogła zostać przywrócona do pracy. (odpowiedź na pozew, k. 34-37)

Pismem z dnia 14 maja 2018 r. powódka wniosła o dopozwanie (...) SA z siedzibą w U. na miejsce dotychczasowego pozwanego (...). (k. 142-143)

Postanowieniem z dnia 23 maja 2018 r, Sąd postanowił wezwać do udziału w sprawie w charakterze pozwanego (...) SA w U. na mocy art. 194 §1 kpc oraz umorzyć postępowanie w zakresie pozwanego (...) z uwagi na utratę statusu pracodawcy z dniem 3 stycznia 2018r.. (k. 153-156)

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) SA z siedzibą w U. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu podniesiono okoliczności, tak jak w odpowiedzi na pozew - (...). (k. 163-170)

W piśmie z dnia 5 marca 2019 r. powódka podtrzymała powództwo w zakresie żądania zasądzenia na jej rzecz od pozwanego kwoty 19 500 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie poczynając od dnia doręczenia pozwu pozwanej do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. (k. 351-352)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. C. została zatrudniona w (...) w G. , posiadającym status pracodawcy , na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 maja 2017 r. do dnia 31 stycznia 2018 r., na stanowisku Kierownika Apteki Szpitalnej.

Miejscem wykonywania pracy był G., ul. (...).

(**dowód:** umowa o pracę, k. 124; świadectwo pracy, k. 128-128v)

Zgodnie z § 12 pkt 1 ppkt 20 regulaminu organizacyjnego podmiotu leczniczego(...)Spółka Akcyjna z dnia 31 maja 2017 r., podmiot leczniczy prowadzi Zakład Leczniczy – (...), ppkt 21 (...).

Zgodnie z § 14 ust. 1, obowiązującego w dacie zawierania umowy o pracę z powódką, regulaminu organizacyjnego podmiotu leczniczego (...) Spółka Akcyjna z dnia 31 maja 2017 r., Zakłady Lecznicze Podmiotu Leczniczego, jako jednostki nie posiadające osobowości prawnej są wyodrębnione w strukturze organizacyjnej Podmiotu Leczniczego.

Stosownie do treści § 14 ust. 3 ww. regulaminu, Zakłady Lecznicze Podmiotu Leczniczego, jako jednostki nie posiadające osobowości prawnej, zostają wyodrębnione ze struktury Podmiotu Leczniczego, jako jednostki macierzystej, jedynie jako samodzielni pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p.. W pozostałym zakresie, w tym majątkowym, Zakłady Lecznicze pozostają w strukturze Spółki – Podmiotu Leczniczego, która jest podmiotem praw i obowiązków w obrocie cywilnoprawnym i publicznoprawnym.

(**dowód:** wyciąg z regulamin organizacyjnego podmiotu leczniczego z dnia 31 maja 2017 r., k. 41-44; regulamin organizacyjny podmiotu leczniczego z dnia 31 maja 2017 r. k. 172-203)

W dniu 26 czerwca 2017 r. Dyrektor (...) Oddziału Wojewódzkiego Narodowego Funduszu Zdrowia ogłosił wykaz świadczeniodawców zakwalifikowanych do poszczególnych poziomów systemu podstawowego szpitalnego zabezpieczenia świadczeń opieki zdrowotnej na terenie Województwa (...).

Zakład leczniczy (...) nie został zakwalifikowany do tzw. sieci szpitali na terenie Województwa (...).

Brak kwalifikacji oznaczał zakończenie obowiązywania umowy nr (...) o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej - leczenie szpitalne z 15 12 2016r. zawartej z Narodowym Funduszem Zdrowia z dniem 30 września 2017 r. (...)utraciło uprawnienia do realizacji świadczeń w rodzaju: leczenie szpitalne na terenie województwa (...). Decyzją nr (...) Dyrektora (...) Oddziału Wojewódzkiego Narodowego Funduszu Zdrowia z dnia 4 sierpnia 2017 r. protest (...) SA w przedmiocie niezakwalifikowania odwołującego do systemu podstawowego szpitalnego zabezpieczenia świadczeń opieki zdrowotnej został oddalony. Wskazano , że w Województwie (...) działa 14 oddziałów kardiologicznych , w tym 10 z kardiologią inwazyjną , udział procentowy wartości realizacji świadczeń kardiologicznych w (...) SA wynosi jedynie 4,1% ogólnej wartości realizacji świadczeń w Województwie (...) , pacjenci stanowią jedynie 4% leczonych pacjentów z procedurą kardiologii inwazyjnej w Województwie, co stanowi 9,6 % ogólnej liczby pacjentów. Wskazano , że (...) SA w porównaniu do innych podmiotów na terenie województwa nie zapewnia kompleksowego zabezpieczenia świadczeń kardiologicznych.

W związku z powyższym, pozwana spółka została zmuszona do zakończenia działalności zakładu leczniczego (...) co spowodowało konieczność przeprowadzenia zwolnień pracowników .

Pismem z dnia 29 sierpnia 2017 r. pozwany zawiadomił G. Urząd Pracy o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych z uwagi na likwidację pracodawcy zakładu leczniczego (...)SA pod nazwą (...) z siedzibą w G. ul. (...) oraz związaną z tym likwidacją wszystkich stanowisk pracy w zakładzie pracy pracodawcy – liczba zatrudnionych 31 . Wskazano , że planowany okres przeprowadzenia zwolnień to 1 10 2017 -31 10 2017 - w tym czasie stosunki pracy mają być rozwiązane za porozumieniem stron lub złożone mają zostać oświadczenia o rozwiązaniu stosunków pracy za wypowiedzeniem . Ponieważ przyczyną zwolnień grupowych jest likwidacja pracodawcy zwolnieni zostaną wszyscy

pracownicy i nie nastąpi to w oparciu o jakiegokolwiek kryteria. Planuje się dokonanie jednorazowego grupowego zwolnienia w terminie określonym w pkt 6 na podstawie porozumień stron lub wypowiedzeń.

Pismem z dnia 29 sierpnia 2017 r. pozwany zawiadomił G. Urząd Pracy o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych, a pismem z dnia 26 września 2017 r. o przyjętych ustaleniach dotyczących zwolnień grupowych. Pozwany w ww. zawiadomieniu wskazał, iż z uwagi na to, że przyczyną zwolnień grupowych jest likwidacja pracodawcy, zwolnieni zostaną wszyscy pracownicy- 29 i nie nastąpi to w oparciu o kryteria doboru.

(**dowód:** wykaz świadczeniodawców zakwalifikowanych do poszczególnych poziomów systemu podstawowego szpitalnego zabezpieczenia świadczeń opieki zdrowotnej na terenie województwa (...) z dnia 26 czerwca 2017 r., k. 45-56, k. 204-215; umowa z NFZ z 15 grudnia 2016 r., nr (...) o udzielenie świadczeń opieki zdrowotnej – leczenie szpitalne, k. 57-60, k. 216-219; aneks z dnia 6 czerwca 2017 r. nr (...) do umowy nr (...) o udzielenie świadczeń opieki zdrowotnej – leczenie szpitalne, k. 61,k. 220; wydruk z informatora o umowach NFZ dot. realizacji świadczeń w rodzaju leczenie szpitalne na obszarze województwa (...) przez spółkę, k. 62,k. 221; decyzja Dyrektora (...)Oddziału Wojewódzkiego NFZ z dnia 4 sierpnia 2017 r., k. 63-77, k. 222-236; pismo pozwanego do G. UP z 29 sierpnia 2017 r. i 26 września 2017 r., k. 78-83,k. 237-242; decyzja (...) Wojewódzkiego Inspektora Farmaceutycznego z dnia 2 października 2018 r., k. 360-361)

Złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunków pracy pracownikom przez pracodawcę, tj. (...), w tym również powódce, było jedną z czynności podejmowanych w ramach procesu likwidacji zakładu leczniczego.

W dniu 28 września 2017 r. w placówce (...)- U. K.oraz A. B. wręczały pracownikom wypowiedzenia umów o pracę. Przed spotkaniem z U. K. oraz A. B. powódka opuściła miejsce pracy , aby udać do lekarza, nie informowała o tym przełożonego, choć miała taki obowiązek . O wyjściu powódki z pracy A. B. została poinformowana przez pracownika apteki, gdy poszła do apteki , gdy poszła powódki szukać.

Wieczorem powódka przesłała do A. B. e-mailem skan zwolnienia lekarskiego.

Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od dnia 28 września 2017 r. do dnia 20 października 2017 r..

(**dowód:** zwolnienie lekarskie, k. 6, 9, 19; korespondencja e-mail dot. przekazania zwolnienia lekarskiego r., k. 7-8, 20; wyciąg z regulaminu organizacyjnego podmiotu leczniczego z dnia 25 września 2017 r., k. 86-89; wydruk korespondencji mailowej z dnia 6 września 2017 r., k. 91-92, 298-299; dokumentacja lekarska powódki, k. 137; notatka służbowa z dnia 28 września 2017 r., k. 93, 300; regulamin organizacyjny podmiotu leczniczego z dnia 25 września 2017 r., k. 245-275; zeznania świadka U. K., k. 340-341; zeznania świadka A. B., k. 342-344; częściowo zeznania powódki, k. 362v-363 (nagranie czas: 00:08:01-00:26:41))

Oświadczeniem datowanym na dzień 28 września 2017 r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia.

Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była likwidacja zakładu leczniczego pod nazwą: (...) w G. i związana z tym likwidacja stanowiska pracy – kierownik apteki szpitalnej.

Wskazano, że w związku z rozwiązaniem umowy o pracę zostanie powódce wypłacona odprawa pieniężna na zasadach określonych w art. 10 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Jednocześnie poinformowano powódkę, że w terminie 21 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia przysługuje jej prawo wniesienia odwołania do Sądu.

Powyższe oświadczenie, powódka odebrała faktycznie z uwagi na opuszczenie miejsca pracy w dniu 28 września 2017r., w dniu 9 października 2017 r..

Umowa o pracę została rozwiązana z dniem 28 października 2017 r..

(**dowód:** rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem wraz z potwierdzeniem odbioru, k. 129-130v; e-mail dot. wypowiedzenia, k. 18; świadectwo pracy, k. 128-128v zeznania świadka U. K., k. 340-341; zeznania świadka A. B., k. 342-344; częściowo zeznania powódki, k. 362v-363 (nagranie czas: 00:08:01-00:26:41))

(...) Wojewódzki Inspektor Farmaceutyczny decyzją z dnia 27 października 2017 r., nr (...) stwierdził wygaśnięcie zgody z dnia 10 lipca 2014 r. Nr (...), znak (...)na uruchomienie Apteki Szpitalnej zlokalizowanej przy ul. (...) G. prowadzonej przez (...) sp. z o.o. z siedzibą pod tym samym adresem, zmienionej Decyzją z dnia 17 lutego 2016 r. Nr (...) (zmiana podmiotu leczniczego: (...) sp. z o.o., ul. (...) G., dopisanie przedsiębiorstwa: (...), ul. (...) G.), zmienionej Decyzją z dnia 8 grudnia 2016 r., Nr (...) (zmiana podmiotu leczniczego: (...)SA ul. (...) U., zmiana zakładu leczniczego: (...), ul. (...)G.).

W następstwie powyższego stanowisko pracy, które zajmowała powódka, tj. kierownik apteki szpitalnej u pozwanego zostało zlikwidowane , ponieważ stwierdzone zostało wygaśnięcie zgody na uruchomienie apteki szpitalnej , apteka zaś nie może funkcjonować bez kierownika .

(...), nie prowadzi już działalności z zakresu leczenia szpitalnego , a ostatni pacjent wypisany został w dniu 4 października 2017 r.

Decyzją z dnia 2 października 2018 r., nr (...) Wojewódzki Inspektor Farmaceutyczny stwierdził wygaśnięcie zgody z dnia 21 grudnia 2017 r., nr (...), znak: (...)na uruchomienie Działu Farmacji Szpitalnej zakładzie leczniczym strony:(...)

(**dowód:** decyzja (...) Wojewódzkiego Inspektora Farmaceutycznego nr (...) z dnia 27 października 2017 r. stwierdzającej wygaśnięcie zgody na uruchomienie apteki szpitalnej, k. 90, 290; wydruk wyciągu z elektronicznej księgi głównej (...) za rok 2017 r., k. 296-297; wydruki informacji z Rejestru Aptek Głównego Inspektoratu Farmaceutycznego, k. 353-357)

Zakład leczniczy po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę istniał, ale wyłącznie formalnie, z uwagi na konieczność zakończenia działalności . Spółka (...) na bieżąco podejmowała kolejne działania w ramach procesu likwidacji zakładu leczniczego.

W dniu 3 stycznia 2018 r. zarząd spółki (...) , w celu wyrejestrowania pozwanego jako płatnika składek na ubezpieczenia społeczne pracowników, podjął uchwałę o pozbawieniu pozwanego statusu samodzielnego pracodawcy (na podstawie § 14 ust. 3 regulaminu organizacyjnego spółki z dnia 25 września 2017 r.).

(**dowód:** uchwała zarządu spółki z dnia 3 stycznia 2018 r., k. 85, k. 244; umowa najmu z dnia 17 czerwca 2013 r., k. 276-289; aneks z dnia 28 marca 2018 r. do umowy najmu, k. 291-295; zeznania świadka U. K., k. 340-341; zeznania świadka A. B., k. 342-344)

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za okres ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia wynosiło miesięcznie 6500 zł.

(**dowód:** zaświadczenie, k. 40)

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły dokumenty zgromadzone w aktach sprawy, których wiarygodność i rzetelność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zakwestionowania ich wiarygodności.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 kpc, zgodnie z którym dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie, treści dokumentów strony postępowania nie kwestionowały

Sąd przy ustalaniu stanu faktycznego oparł się także na zeznaniach świadków w osobie U. K., A. B. oraz częściowo przesłuchanej w charakterze strony powódki, którym dał wiarę w zakresie zgodnym ze sobą, bądź uzupełniającym się i zgodnym z treścią załączonych dokumentów, w jakim tworzyły one logiczną całość z pozostałymi dowodami.

Na rozprawie w dniu 12 marca 2019 r. pełnomocnik pozwanego oświadczył, iż rezygnuje z dowodu z przesłuchania strony. (k. 362)

W ocenie Sądu zeznania świadka U. K. zasługiwały na wiarę, bowiem były logiczne, konsekwentne i spójne z tym co zeznała A. B. oraz z treścią przedłożonych dokumentów . Świadek potwierdziła okoliczność likwidacji pracodawcy powódki, tj. (...) oraz przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Potwierdziła, iż likwidacja nastąpiła w związku z tym, że (...)nie zostało zakwalifikowane do sieci szpitali (obecnie już nie działa i nie świadczy już usług). U. K. wskazała, że w dniu 28 września 2017 r. w G. wraz z A. B. wręczała pracownikom oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Świadek posiada pośrednio wiedzę od pracowników apteki, iż w dniu kiedy zamierzano wręczyć powódce wypowiedzenie umowy o pracę, powódka była obecna rano w pracy i opuściła miejsce pracy nie informując o tym nikogo, a następnie nie odbierała telefonu.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka A. B., która podała, że Centrum już nie istnieje i nie funkcjonuje oraz że również otrzymała wypowiedzenie w związku z likwidacją Centrum w G. oraz że wszyscy pracownicy zostali zwolnieni, przy czym proces ten był rozciągnięty w czasie. Świadek zeznała, że w dniu, kiedy miała wręczyć, m.in. powódce wypowiedzenie umowy o pracę, od pracowników apteki dowiedziała się , że powódka w dniu kiedy zamierzano wręczyć jej wypowiedzenie umowy o pracę była obecna w pracy, źle się poczuła i wyszła, nie informując o tym, a następnie nie odbierała telefonu.

W ocenie Sądu, zeznania powódki zasługują na wiarę w części potwierdzonej innymi dowodami , niewiarygodne i nie potwierdzone innymi dowodami jest to , że powódka w ogóle nie była obecna w pracy w dniu 28 09 2017r. oraz to , że powódka zaprzecza likwidacji pracodawcy . Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki w zakresie w jakim wskazała, iż w dniu w którym zamierzano wręczyć jej wypowiedzenie umowy o pracę była nieobecna w pracy. Powyższe jest sprzeczne z tym co zeznała U. K. oraz A. B., które zgodnie zeznały, że w dniu kiedy zamierzano wręczyć powódce wypowiedzenie umowy o pracę, powódka była widziana przez pracowników apteki w pracy, powiedziała, że źle się czuje i opuściła miejsce pracy nie informując o tym nikogo, po czym wieczorem przedstawiła zwolnienie lekarskie. Za niewiarygodne Sąd uznał także zeznania powódki w zakresie, iż nie miała ona świadomości o tym, że 28 września 2017 r. będą wręczane wypowiedzenia umowy o pracę. Jest to sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, które pozwalają na przyjęcie, iż w związku z brakiem kwalifikacji pracodawcy do sieci szpitali na terenie Województwa (...) i w następstwie czynności, które miały miejsce, pracownicy omawiali przyszłe zakończenie działalności zakładu.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo B. C. nie zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszym postępowaniu powódka domagała się ostatecznie zasądzenia od pozwanego (...) SA z siedzibą w U. (pismem z dnia 14 maja 2018 r. powódka wniosła o dopozwanie (...)SA z siedzibą w U. na miejsce dotychczasowego pozwanego(...)) z uwagi na utratę przez pracodawcę powódki zdolności sądowej na jej rzecz odszkodowania w wysokości 19 500 zł z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

Bezspornym w niniejszym postępowaniu jest, iż oświadczeniem datowanym na dzień 28 września 2017 r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia (dostarczonym powódce pocztą w dniu 9 października 2017 r.).

Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była likwidacja zakładu leczniczego pod nazwą: (...)w G., który był pracodawcą powódki i związana z tym likwidacją stanowiska pracy – kierownik apteki szpitalnej.

Wskazano, że w związku z rozwiązaniem umowy o pracę zostanie powódce wypłacona odprawa pieniężna na zasadach określonych w art. 10 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Spór stron w niniejszym postępowaniu dotyczył w istocie oceny prawidłowości dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia powódce umowy o pracę zawartej na czas określony.

Zgodnie z art. 36 § 1 kp okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

W myśl natomiast art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być zawarta przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Z literalnego brzmienia powołanego przepisu wynika jednoznacznie, iż wymóg podawania przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o **pracę dotyczy tylko i wyłącznie wypowiedzania umów o pracę na czas nieokreślony**, bądź rozwiązywania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Z takim jednak trybem rozwiązania umowy nie mamy do czynienia w niniejszej sprawie.

Stwierdzić należy, iż w przypadku gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tego umów o pracę zawartych na czas określony, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. (art. 50 § 3 kp).

Reasumując wskazać należy, iż konsekwencją powyższych unormowań jest z jednej strony zwolnienie pracodawcy z obowiązku podawania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony, z drugiej zaś bezprzedmiotowość badania w postępowaniu sądowym, czy owa przyczyna istnieje i czy jest uzasadniona.

Z treści bowiem przywołanego wyżej art. 30 §4 kp jednoznacznie wynika, iż tylko oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno wskazywać przyczynę uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Oznacza to, że strona pozwana nie miała prawnego obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę zawartej na czas określony, zaś Sąd rozpoznający sprawę nie był zobowiązany, w kontekście powołanych wyżej przepisów do przeprowadzania w tym przedmiocie postępowania dowodowego, bez względu na to czy, przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była zasadna lub prawdziwa.

W razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony, pracownik może dochodzić odszkodowania, ale tylko w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów, nie zaś w razie niezasadności tego wypowiedzenia. Inaczej mówiąc, uzasadnienie wypowiedzenia nie jest wymagane przy umowie na czas określony, o czym świadczy treść art. 30 § 4 kp, zgodnie z którym jedynie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Tego rodzaju wymogu przepisy prawa pracy nie przewidują zatem dla wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Do takiego samego wniosku

proceedzi porównanie art. 50 § 3 k.p. z art. 45 § 1 kp., który w przypadku umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wyraźnie odróżnia wypowiedzenie nieuzasadnione i wypowiedzenie naruszające przepisy.

Art. 41 kodeksu pracy stanowi , iż pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zgodnie z treścią Art. 41¹. § 1 k.p. W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41, ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

Trudność zastosowania art. 41¹ § 1 k.p. łączy się z samym **pojęciem likwidacji**, które jest nieostre i różnorodnie interpretowane w praktyce. Stąd też było ono przedmiotem wykładni wielu orzeczeń Sądu Najwyższego. Przez wiele lat Sąd Najwyższy stał na stanowisku, że przez likwidację zakładu pracy należy rozumieć całkowite, stałe, faktyczne unieruchomienie zakładu pracy jako całości, a nie likwidację jednostki organizacyjnej zakładu (por. np. wyrok SN z 18.01.1989 r., I PRN 62/88, OSP 1990/4, poz. 204). W uzasadnieniu stwierdzono, że postawiona teza jest zbieżna z interpretacją wyprowadzoną już niejednokrotnie przez Sąd Najwyższy w odniesieniu do zwrotu „likwidacja zakładu pracy”. W nowych warunkach gospodarczych, w wyroku z 19.07.1995 r., I PRN 36/95 (OSNAPiUS 1996/3, poz. 47), Sąd Najwyższy przyjął, że przepis art. 41¹ k.p. nie może być stosowany w wypadkach, gdy w istocie rzeczy następuje nie likwidacja zakładu pracy, lecz jego przejęcie przez innego pracodawcę. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że art. 41¹ § 1 k.p. „[...] odnosi się tylko do pełnej i ostatecznej likwidacji zakładu pracy, a więc takiej, w której żaden inny zakład nie staje się faktycznym następcą zlikwidowanego zakładu, a zakład likwidowany przestaje istnieć zarówno w sferze faktu, jak i w sferze prawa”. W świetle tych poglądów likwidacja zakładu pracy w rozumieniu prawa pracy następuje wtedy, gdy dochodzi do **całkowitego faktycznego unieruchomienia jednostki organizacyjnej będącej pracodawcą.**

/.../ Sąd Najwyższy staje również na stanowisku, że likwidacja pracodawcy **dotyczy utraty przez niego bytu prawnego**, a nie likwidacji zakładu pracy (placówki zatrudnienia) (por. wyrok SN z 10.09.1998 r., I PKN 310/98, OSNAPiUS 1999/19, poz. 614). W uzasadnieniu wyroku stwierdzono, że „likwidacja» z art. 41¹ k.p. dotyczy pracodawcy, a więc jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników (art. 3 k.p.), tj. jednego z podmiotów (strony) stosunku pracy. Nie odnosi się ona natomiast do zakładu pracy (w znaczeniu przedmiotowym), a to oznacza, iż w przepisie tym idzie o prawne »zlikwidowanie« (utratę bytu prawnego) danego pracodawcy (jako jednostki organizacyjnej zatrudniającej w sensie »prawnym« pracowników), nie zaś o likwidację zakładu pracy (placówek zatrudnienia), który on prowadzi. [...] Likwidacja pracodawcy z istoty rzeczy dotyczy **utraty przez niego bytu prawnego** i wobec tego zawsze jest likwidacją »w całości« (całego podmiotu prawnego); nie ma częściowej likwidacji podmiotu prawnego (podmiot ten istnieje albo nie). Jest to jednocześnie likwidacja stała i faktyczna, gdyż zlikwidowany pracodawca przestaje istnieć jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników”.

Likwidacja jest regulowana przez różne przepisy prawa, co pociąga za sobą zróżnicowanie w zakresie form, przesłanek i trybu jej przeprowadzenia (por. szerzej Z. Hajn, Upadłość i likwidacja pracodawcy [w:] Encyklopedia prawa pracy..., red. L. Florek).

W wyroku z 19.07.1995 r., I PRN 36/95 (OSNAPiUS 1996/3, poz. 47), Sąd Najwyższy stwierdził, że „przepis art. 41¹ § 1 k.p. nie może być stosowany w wypadkach, gdy w istocie rzeczy następuje nie likwidacja zakładu pracy, **lecz jego przejęcie przez [...] [innego pracodawcę – przyp. LF]**”.

Likwidacja lub upadłość pracodawcy stanowią również podstawę **ograniczenia ochrony pracownika w razie jego odwołania** od nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia. W takim przypadku bowiem sąd może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy. Dotyczy to zarówno pracowników szczególnie

chronionych (art. 45 § 3), jak i tym bardziej pozostałych (por. uwagi do art. 45). Komentarz Ludwik Florek Tadeusz Zielinski

Sąd zważył, iż w sprawie niniejszej mamy do czynienia z prawną likwidacją pracodawcy powódki (...) , jak i faktycznym zakończeniem działalności tego zakładu leczniczego, z uwagi na niezakwalifikowanie zakładu leczniczego, będącego pracodawcą powódki do sieci szpitali w związku ze zmianą prawa . Skutkowało to zwolnieniem wszystkich pracowników tego zakładu leczniczego, w tym powódki oraz likwidację apteki szpitalnej , której powódka była kierownikiem . Zakład leczniczy, w którym pracowała powódka przestał istnieć, **działalność lecznicza zakładu nie jest kontynuowana przez aktualnego pozwanego z uwagi na brak kontraktu z NFZ**. Mamy zatem niewątpliwie do czynienia z likwidacją pracodawcy powódki rozumieniu art. 41⁽¹⁾k.p. , a **lbowiem (...) SA nie przejął ani nie kontynuuje działalności , jaką prowadził pracodawca powódki** jako zakład leczniczy w G. . Likwidacja pracodawcy powódki wiąże się ściśle ze zmianą przepisów ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych i utworzeniem sieci szpitali .

W uzasadnieniu Wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2009 r. , sygn. Akt **II PK 147/09 wskazane zostało , iż** Kodeks pracy, w szczególności art. 41⁽¹⁾§ 1 k.p., nie formułuje definicji pojęcia likwidacji. Niemniej jednak stwierdzić należy, że na gruncie prawa pracy "likwidacja" odnosi się do pracodawcy, a więc jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników (art. 3 k.p.), tj. jednego z podmiotów (strony) stosunku pracy. Znajduje to swoje potwierdzenie w wykładni systemowej, ponieważ art. 3 k.p. stanowi, iż: "pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników". Zatem zgodnie z poglądem utrwalonym w prawie pracy od dziesięcioleci pracodawcą jest jednostka organizacyjna, która zatrudnia pracownika we własnym imieniu [por. np. W. Sanetra (w:) J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy, Komentarz, Warszawa 2003, s. 21 i nast.; M. Gersdorf, (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, Kodeks pracy. Komentarz (red. Z. Salwa), Warszawa 2007, s. 17]. /..../

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 marca 2016r. , sygn. Akt II PK 24/15 stwierdził, że **nie można przyjmować, iż art. 41¹ k.p. ma zastosowanie dopiero wtedy, gdy dochodzi do faktycznego i prawnego unicestwienia pracodawcy**. W takiej sytuacji nie istniałby przecież podmiot mogący rozwiązać z pracownikami stosunki pracy. Dlatego też powołany przepis nie posługuje się terminem "zlikwidowania" pracodawcy, a zwrotem "likwidacja", i ma zastosowanie już w momencie zarządzenia owej likwidacji, chyba że decyzja taka jest nieważna lub pozorna. Podobnie przywołać należy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 września 2008 r., **II PK 44/08** (OSNP 2010 nr 5-6, poz. 58), w którym wyrażono pogląd, że nie można przyjmować, iż art. 41¹k.p. ma zastosowanie dopiero wtedy, gdy dochodzi do faktycznego i prawnego unicestwienia pracodawcy. W takiej sytuacji nie istniałby przecież podmiot mogący rozwiązać z pracownikami stosunki pracy. Dlatego też powołany przepis nie posługuje się terminem "zlikwidowania" pracodawcy, a zwrotem "likwidacja", i ma zastosowanie już w momencie zarządzenia owej likwidacji, chyba że decyzja taka jest nieważna lub pozorna.

--

Co istotne, zgodnie z art. 41¹ § 1 kp w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41, ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

Z postępowania dowodowego wynika, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powódce była likwidacja pracodawcy i likwidacja stanowiska pracy powódki. Zaznaczyć należy, że w trakcie postępowania pracodawca powódki utracił zdolność sądową i obecnie w ogóle nie istnieje. Niewątpliwie przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w postaci likwidacji pracodawcy i stanowiska pracy powódki jest prawdziwa. Sama likwidacja pracodawcy z natury rzeczy jest procesem złożonym i rozciągniętym w czasie. Dlatego istnienie pracodawcy powódki w momencie upływu okresu wypowiedzenia umowy o pracę powódki nie świadczy o tym że likwidacja była pozorna, gdyż zakład leczniczy nie istnieje z uwagi na niezakwalifikowanie do sieci szpitali w Województwie (...).

W związku z powyższym, art. 41 kp w takiej sytuacji nie ma zastosowania w sprawie powódki.

Na marginesie dodać można, że sąd podziela wykładnię art. 41 k.p. Sąd Najwyższego, kształtującą orzecznictwo i przyjmującą, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 848/00) Do próby doręczenia wypowiedzenia powódce umowy w dniu 28 09 2017r. nie doszło, gdyż powódka przed wręczeniem wypowiedzenia opuściła miejsce pracy, po czym udała się do lekarza i przedstawiła zwolnienie lekarskie. Tym samym słuszny jest też zarzut pozwanego, naruszenia przez powódkę art. 8 k.p., powódka wiedząc, że wręczane będą wypowiedzenia, opuściła miejsce pracy, zaś inni pracownicy, obecni w pracy wypowiedzenia tego dnia otrzymali.

Mając na uwadze powyższe Sąd na mocy art 50 § 3 k.p. a contrario, oddalił powództwo w zakresie żądania odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę, jako nieuzasadnione.

Mając na uwadze dowody zgromadzone w aktach sprawy, Sąd uznał, że w istocie przyczyna, która została podana przez pracodawcę w treści wypowiedzenia umowy o pracę, a mianowicie dotycząca likwidacji pracodawcy i likwidacja stanowiska pracy bezsprzecznie jest przyczyną rzeczywistą i prawdziwą.

O kosztach zastępstwa procesowego, Sąd orzekł w punkcie II wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. O powyższych orzeczono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r., poz. 265 ze zm.) zgodnie ze stawka minimalną, w sprawie nie ma zastosowania pkt 1 § 9 ust. 1 rozporządzenia, gdyż roszczenie o przywrócenie do pracy nie przysługuje.