

Sygn. akt IV Pa 81/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 marca 2014r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jerzy Zalasinski (spr.)

Sędziowie: SO Katarzyna Antoniak

SR del. Elżbieta Wojtczuk

Protokolant st.sekr.sądowy Dorota Malewicka

po rozpoznaniu w dniu 25 marca 2014 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa M. D.

przeciwko (...) Szpitalowi Wojewódzkiemu Sp. z o. o.
w S.

o odprawę

na skutek apelacji powódki M. D.

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 30 października 2013r. sygn. akt IV P 284/13

I. oddala apelację;

II. zasądza od powódki M. D. na rzecz (...) Szpitala Wojewódzkiego Sp. z o.o. w S. kwotę 900 zł (dziewięćset) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sygn. akt IV Pa 81/13

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 23.04.2013r. powódka M. D. wnosila o zasądzenie od pozwanego (...) Szpitala Wojewódzkiego Sp. z o.o. w S. na jej rzecz kwoty 24.000 zł tytułem odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 13.01.2003r. do dnia zapłaty oraz kosztów procesu.

Wyrokiem z dnia 30.10.2013r. powództwo zostało oddalone.

Z ustaleń Sądu Rejonowego w Siedlcach wynika, że M. D. była zatrudniona w pozwanym szpitalu w okresach od 1.08.1996r. do 31.08.1997r., od 15.10.1997r. do 30.11.2001r. i od 17.09.2007r. na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej do dnia 31.12.2014r., ostatnio na stanowisku starszego asystenta. Jej wynagrodzenie składało się z wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 5.060 zł oraz dodatku stażowego w wysokości 13 % wynagrodzenia

zasadniczego. W dniu 27.07.2012r. M. D. zawarła z pracodawcą porozumienie polegające na obniżeniu jej wynagrodzenia zasadniczego w okresie od 1.08.2012r. do 31.07.2013r. o 6 %, tj. do kwoty 4.757 zł.

W dniu 27.12.2012r. M. D. otrzymała wypowiedzenie warunków umowy o pracę na dzień 12.01.2013r. Jako przyczynę swej decyzji pracodawca wskazał trudną sytuację finansową i wynikającą z niej konieczność ograniczenia kosztów działalności (...) Szpitala Wojewódzkiego Sp. z o.o. w S.. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4.043 zł. Pismem z dnia 3.01.2013r. M. D. poinformowała pracodawcę o odmowie przyjęcia zmienionych warunków płacy, w związku z czym umowa o pracę rozwiązała się z dniem 12.01.2013r. Na dzień 30.11.2012r. w (...) Szpitalu Wojewódzkim Sp. z o.o. w S. było zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (...) pracowników. Wypowiedzenia zmieniające warunki umowy o pracę poprzez obniżenie wynagrodzenia o 15 %, tak jak w przypadku M. D., otrzymało łącznie 877 osób. 861 pracowników zaakceptowało te wypowiedzenia, a zakwestionowało je jedynie 16 osób. Obniżenie wynagrodzeń za pracę pracownikom szpitala wynikało z przyjętego przez pracodawcę programu restrukturyzacji i miało na celu ochronę miejsc pracy.

W ocenie Sądu I instancji pozwany nie był zobligowany do oparcia swojej decyzji o wypowiedzeniu powódce warunków pracy i płacy na przepisach ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Sąd powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30.09.2011r., III PK 14/11, OSNP 2012/21-22/256.

Zdaniem Sądu Rejonowego okoliczności sprawy świadczą o tym, że w przypadku obniżki wynagrodzeń wszystkim pracownikom celem pracodawcy nie była wspomniana w ustawie „konieczność rozwiązania stosunku pracy” z tymi pracownikami. Wręcz przeciwnie, potraktowanie równo wszystkich pracowników świadczy o dążeniu pracodawcy do zachowania dotychczasowego stanu zatrudnienia (za wyjątkiem 90 osób wytypowanych do zwolnienia z pracy, w których gronie nie znajdowała się powódka). Decyzja pracodawcy o obniżce wynagrodzeń wszystkim pracownikom z uwagi na jego trudną sytuację ekonomiczną faktycznie zmierzała do kontynuacji z nimi stosunków pracy, a nie do zwolnienia ich z pracy. Wniosek ten potwierdzają zeznania zarówno prezesa zarządu pozwanego, jak i zeznania świadków S. J. i D. R.. Gdyby bowiem celem pracodawcy była konieczność redukcji zatrudnienia, to bez wątplenia wypowiedzenia zmieniające nie objęłyby wszystkich pracowników. Objęcie obniżką wynagrodzeń wszystkich zatrudnionych z takim zamiarem, aby decyzja ta miała prowadzić do rozwiązania z nimi stosunków pracy, mogłaby bowiem doprowadzić do sytuacji, że wszyscy pracownicy nią objęci nie wyraziliby na nią zgody, co postawiłoby pod znakiem zapytania dalsze funkcjonowanie pozwanego z powodu braku personelu.

Argumenty te, w ocenie Sądu Rejonowego przemawiają za stanowiskiem, że odpadła podstawa prawna żądania powódki zasądzenia na jej rzecz odprawy wynikającej z w/w ustawy, a także zbędne stało się ustalenie czy rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło w warunkach przewidzianych w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), a w szczególności, czy przyczyny wskazane w decyzji pracodawcy stanowiły wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie powódce stosunku pracy.

Od wyroku tego apelację złożyła powódka zarzucając:

1. Naruszenie przepisów postępowania, mające wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 kpc w zw. z art. 328 § 2 kpc poprzez brak wnikliwej oceny przez Sąd I Instancji zebranego materiału dowodowego co do przyczyn nieprzyjęcia przez powódkę dokonanego jej wypowiedzenia warunków pracy i płacy, jak również okoliczności złożenia przedmiotowego wypowiedzenia zmieniającego przez pozwanego pracodawcę, w tym także pominięcie części zgromadzonych dowodów, w szczególności dowodów z:

- symulacji wynagrodzenia miesięcznego powódki/ złożone w piśmie procesowym pozwanego z dnia 9.08.2013 r./,
- zestawienia pracowników, którzy odmówili przyjęcia wypowiedzeń zmieniających z grudnia 2012 r. /złożone przy piśmie procesowym pozwanego z dnia 9.08.2013 r./,

- stanu osobowego lekarzy (...) na dzień 1.01.2013 r., 1.06.2013 r. i 6.08.2013 r. /złożone przy piśmie procesowym pozwanego z dnia 9.08.2013 r./,

- rozliczenia prywatnej praktyki powódki /złożone na rozprawie w dniu 2013 r./,

- zeznań w charakterze świadka S. J. /k.38v/,

- przesłuchanie w charakterze pozwanego M. K. /k. 67v – 68/,

- przesłuchanie powódki w charakterze strony /k. 29-29v, k. 67v/

co w konsekwencji doprowadziło do nieuzasadnionego przyjęcie, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę na skutek nieprzyjęcia przez nią zmiany warunków pracy i płacy z dnia grudnia 2012 r., nie nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika, co z kolei uzasadniało odmowę zasądzenia na jej rzecz od pozwanego odprawy pieniężnej z tego tytułu, a także do nierozpoznania przez Sąd I Instancji istoty niniejszej sprawy,

2. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegającą na przyjęciu, iż sam fakt, iż pozwany nie miał – zdaniem Sądu – prawnego obowiązku zastosowania do wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844 ze zm.) wyłącza podstawę prawną żądania powódki i czyni zbędnym dokonywanie przez Sąd przewidzianych w art. 10 ust. 1 w/w ustawy, a w szczególności czy przyczyny wskazane w decyzji pracodawcy stanowiły wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie powódce stosunku pracy, co w konsekwencji doprowadziło do nierozpoznania przez Sąd Rejonowy istoty niniejszej sprawy,

3. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 8 ust. 1 w zw. z art. 10 ust. 1 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.) w zw. z art. 42 § 1 i 3 Kp poprzez ich błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie, w szczególności polegające na przyjęciu przez Sąd, iż sam fakt, iż pozwany nie miał prawnego obowiązku zastosowania do wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wyłącza podstawę prawną żądania powódki i czyni zbędnym dokonywanie przez Sąd ustaleń czy rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło w warunkach przewidzianych w art. 10 ust. 1 w/w ustawy, a w szczególności czy przyczyny wskazane w decyzji pracodawcy stanowiły wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie powódce stosunku pracy.

Wskazując na powyższe podstawy apelacji – działając w oparciu o art. 368 § 1 pkt. 5 w zw. z art. 386 § 1 i 4 kpc autor apelacji wnosił o :

1. zmianę wyroku o którym mowa na wstępie w całości i zasądzenie od pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością na rzecz powódki M. D. kwoty 24.000,00 zł /dwadzieścia cztery tysiące złotych/ wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 13 stycznia 2013 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika,

względnie

2. uchylenie wyroku o którym mowa na wstępie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I Instancji,

3. zasądzenie od pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością na rzecz powódki M. D. kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów z tytułu zastępstwa procesowego za obie instancje, a w razie przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I Instancji – o pozostawienie mu rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wnosił o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy zważył co następuje.

Apelacja powódki jest niezasadna i na uwzględnienie nie zasługuje. Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Logicznie uzasadnił swoje stanowisko. Sąd Okręgowy w całej rozciągłości podziela zarówno ustalenia faktyczne, jak i ocenę prawną Sądu I instancji, zatem nie zachodzi konieczność ich powtarzania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 08.10.1998r. IICKN 923/97, OSNC 1999/3/60). Odnosząc się do zarzutów apelacji podnieść należy, że w żaden sposób nie podważają one prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu I instancji. Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego oceniając wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania zgodnie z art. 233 § 1 kpc.

Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że postawienie zarzutu obrazy art. 233 § 1 kpc nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego przyjętego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów; skarżący może tylko wykazywać, posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, że Sąd rażąco naruszył ustanowione w wymienionym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów i że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000/7-8 poz. 139 i z dnia 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/2000, OSNC 2000/10 poz. 189).

W niniejszej sprawie zasady z art. 233 § 1 k.p.c. nie zostały naruszone, gdyż ocena zgromadzonego materiału dowodowego i poczynione na jej podstawie ustalenia faktyczne zostały dokonane przez Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy i brak jest podstaw do podzielenia stanowiska apelującego co do ich nieprawidłowości.

Sąd I instancji przeanalizował dowody, stosując dyrektywy z art. 233 § 1 kpc i ocenił ich wiarygodność według własnego przekonania opartego o wszechstronną analizę zebranego materiału, zasady logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Wnioski wyprowadzone z analizy dowodów nie budzą zastrzeżeń. W wyroku z dnia 12.04.2012r. sygn. akt I UK 347/11 Sąd Najwyższy stwierdził, że same, nawet poważne wątpliwości co do trafności oceny dokonanej przez sąd pierwszej instancji, jeżeli tylko nie wykroczyła ona poza granice określone w art. 233 § 1 k.p.c., nie powinny stwarzać podstawy do zajęcia przez sąd drugiej instancji odmiennego stanowiska. Pogląd ten Sąd Okręgowy podziela w całej rozciągłości.

Niezasadny jest zarzut sprzeczności istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. W ocenie Sądu Okręgowego ustalenia Sądu I instancji są prawidłowe i wynikają bezpośrednio z treści materiału dowodowego zebranego w sprawie. Zmniejszenie wynagrodzenia zarówno powódce, jak i innym lekarzom zatrudnionym w pozwanym szpitalu nie wynikało z zamiaru zmniejszenia liczby personelu medycznego, lecz przeciwnie zachowaniu miejsc pracy. Zadłużenie szpitala przy utrzymaniu dotychczasowego poziomu wynagrodzeń, w ocenie pracodawcy, prowadziło do upadłości, a tym samym likwidacji miejsc pracy.

Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 18 czerwca 2009 r., III PZP 1/09, OSNP 2011, nr 3-4, poz. 32, orzekł, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23⁽¹⁾ § 4 k.p. nie uprawnia do nabycia odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy z 2003 r., chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika. W uzasadnieniu uchwały Sąd Najwyższy powołał się między innymi na artykuł 4 ust. 2 dyrektywy Rady 2001/23 WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstwa państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U.UE.L 2001.8216), stanowiący, że "jeżeli umowa o pracę lub stosunek pracy ulegają rozwiązaniu, ponieważ przejęcie pociąga za sobą poważne zmiany warunków pracy na niekorzyść dla pracownika, pracodawcę uważa się za odpowiedzialnego za rozwiązanie umowy o pracę lub stosunku pracy". Należy uznać, że ocena, czy proponowana przez pracodawcę zmiana warunków pracy lub płacy jest poważna w tym sensie, że odmowa ich przyjęcia przez pracownika, nie przeszkadza w uznaniu, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika, powinna wynikać z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków. Wynagrodzenie powódki przed wypowiedzeniem wynosiło 4.757 zł, a po wypowiedzeniu 4.043 zł. Należy też podnieść, że w wielu szpitalach w Polsce poziom wynagrodzeń lekarzy jest niższy niż u pozwanego po dokonaniu wypowiedzeń. Prawdą jest, że zaproponowane powódce nowe warunki płacy były dla niej niekorzystne, lecz nie

doprowadziły do tak drastycznego spadku poziomu jej życia, aby uzasadniały zastosowanie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Z tych samych przyczyn należy uznać za bezzasadny zarzut naruszenia prawa materialnego art. 8 ust. 1 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na mocy art. 385 kpc orzekł jak w wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł na mocy art. 98 par. 1 i 3 kpc.