

Sygn. akt IV Pa 120/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 grudnia 2014r.

Sąd Okręgowy Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia SO Bogusław Łój / spr /

Sędziowie : Sędzia SO Hanna Rawska

Sędzia SR del Rafał Skrzypczak

Protokolant : st.sek.sąd.R. Duchnicka - Tylutka

po rozpoznaniu w dniu **25 listopada 2014r. w Zielonej Górze**

na rozprawie

sprawy z powództwa **E. P. i L. W.**

przeciwko **(...) Ośrodkowi (...)**

SP ZOZ w Ś.

o odszkodowanie

na skutek apelacji **powódek**

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy w Ś.

z dnia 20.06.2014r. (Sygn. akt IV P 123/13)

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że :

1. zasądza od pozwanego (...) ZOZ w Ś. na rzecz powódki E. P. kwotę 9.559,50 zł (dziewięć tysięcy pięćset pięćdziesiąt dziewięć zł 50/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 1.02.2014r.

2. zasądza od pozwanego (...) Ośrodka (...)-

(...) SP ZOZ w Ś. na rzecz powódki L. W. kwotę 9.854,97 zł (dziewięć tysięcy osiemset pięćdziesiąt cztery zł 97/100 zł) z ustawowymi odsetkami od dnia 1.02.2014r.,

II. zasądza od pozwanego na rzecz każdej z powódek kwotę po 150 zł tytułem kosztów procesu za obie instancje.

Sygn. akt IV Pa 120/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 22.10.2013 r. skierowanym przeciwko (...) Ośrodkowi (...) w Ś. powódka L. W., wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 17.10.2013 r. Domagała się ponadto nałożenia na stronę pozwaną, na podstawie art. 477²§2 k.p.c., obowiązku dalszego zatrudnienia powódki do czasu prawomocnego rozpoznania

sprawy, przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w przypadku upływu okresu wypowiedzenia, a także zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu. Przeciwko (...) Ośrodkowi (...) w Ś. wystąpiła także E. P., która pozwem z dnia 24.10.2013 r. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia jej stosunku pracy.

W odpowiedzi pozwany, reprezentowany przez pełnomocnika, wniósł o oddalenie w całości obu powództw oraz zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 20.06.2014 r. Sąd Rejonowy w Świebodzinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oba powództwa oddalił oraz zasądził od powódek kwotę po 60 złotych od każdej na rzecz pozwanego tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka L. W. w pozwanym (...) Ośrodku (...) w Ś. została zatrudniona w dniu 01.10.1992 r. na podstawie umowy o pracę. Wykonywała pracę na stanowisku pielęgniarki. Od 01.04.1993 e. była zatrudniona na czas nieokreślony.

U tego samego pracodawcy w dniu 01.02.1996 r. zatrudniona została E. P.. Została ona zatrudniona na podstawie umowy o pracę na stanowisku pielęgniarki. Od 30.09.1996 r. pracowała na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Pozwany (...) Ośrodek (...) w Ś. posiadał zadłużenia, wobec czego konieczne było dążenie do poprawy jego wyników finansowych. Pozwany uznał, że poprawa może nastąpić poprzez zmniejszenie zatrudnienia, w tym również części pielęgniarek.

Od 1996 r. u pozwanego powstała praktyka zastępowania pielęgniarek, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, pielęgniarkami zatrudnianymi na podstawie umów cywilnoprawnych. W 2011 r. już większość pielęgniarek zatrudniona była na podstawie umów cywilnoprawnych. Dyrektor pozwanego zaproponowała wówczas również powódkom taką formę zatrudnienia. Jednakże ani L. W., ani E. P. nie wyraziły na to zgody.

Z ponowną propozycją dyrektor pozwanego wystąpiła w styczniu 2013 r. Także i tym razem powódki nie zgodziły się na oferowane warunki.

Pielęgniarki świadczyły pracę na Oddziale (...) i na Oddziale (...). Te zatrudnione na podstawie umów o pracę nie były przypisane do konkretnego Oddziału. Z kolei pielęgniarki zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych do 2013 r. w swoich umowach miały oznaczone świadczenie usług tylko na konkretnym oddziale. Z uwagi na fakt, że wiązało się to z ograniczeniem pracy tylko, co do jednego oddziału, w 2013 r. pozwany zmienił treść umów cywilnoprawnych i zapewnił możliwość rotacji personelu pielęgniarskiego.

W październiku 2013 r. (...) Ośrodek (...) w Ś. zatrudnił 50 pielęgniarek, w tym 46 na podstawie umów cywilnoprawnych i 4 pielęgniarki na podstawie umów o pracę. W tym samym czasie dokonał oceny zapotrzebowania na pracę pielęgniarek na rok 2014 oraz porównał koszt godziny pracy pielęgniarki zatrudnianej na podstawie umowy o pracę, a tej zatrudnianej na podstawie umowy cywilnoprawnej.

W celu wypełnienia przez pozwanego kontraktu zawartego z Narodowym Funduszem Zdrowia, konieczne było zatrudnianie w 2014 r. przez pozwanego 35 pielęgniarek.

W dniu 18.10.2013 r. powódki: L. W. oraz E. P. otrzymały wypowiedzenia umów o pracę, ze skutkiem na dzień 31.01.2014 r. Jako podstawę wypowiedzeń pozwany wskazał art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Po wypowiedzeniu powódkom umów o pracę pozwany ogłosił konkurs ofert na świadczenie usług pielęgniarskich w 2014 r. w oddziale szpitalnym, przewidując przyjęcie 38 osób z określonymi kwalifikacjami zawodowymi.

W czerwcu 2014 r. pozwany zatrudniał 48 pielęgniarek, w tym 45 pielęgniarek na podstawie umów cywilnoprawnych i 3 pielęgniarki na podstawie umów o pracę. Na podstawie umowy o pracę zatrudnione są 2 pielęgniarki oddziałowe i jedna pielęgniarka odcinkowa, która korzysta z ochrony przedemerytalnej.

W dniu 30.09.2013 r. zobowiązania wymagalne wobec pozwanego opiewały na kwotę 2.012.867,07 zł. Sąd Rejonowy ustalił, że w okresie od grudnia 2012 r. do grudnia 2013 r. koszty osobowe pozwanego uległy obniżeniu o 10%. Na koniec 2013 r. zadłużenie wynosiło około 5 milionów złotych.

Sąd I instancji uznał, że wypowiedzenie powódkom umów o pracę zmniejszyło koszty funkcjonowania pozwanego, nie obniżając przy tym jakości świadczeń pielęgniarskich. Sąd Rejonowy ustalił, że wynagrodzenie powódki L. W. wynosiło 3.284,99 zł, z kolei E. P. – 3.186,50 zł.

Po rozwiązaniu z powódkami umów o pracę nie zostały zatrudnione na ich miejsce inne pielęgniarki.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że powództwa nie są zasadne.

Za wystarczającą przyczynę wypowiedzenia powódkom umów o pracę Sąd I instancji uznał wskazane przez pozwanego przyczyny ekonomiczne i organizacyjne, leżące po stronie pracodawcy, w szczególności zaś konieczność zmniejszenia kosztów funkcjonowania zakładu poprzez redukcję zatrudnienia. Podkreślił przy tym, że likwidacja stanowiska pracy, do której doszło w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych wystarczająco uzasadniało wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę.

Sąd Rejonowy podniósł, że z uwagi na znaczne zadłużenie (...) Ośrodka (...) w Ś. konieczne było zmniejszenie kosztów działalności pozwanego, zwłaszcza gdy okazało się, że zatrudnia więcej pielęgniarek niż jest to konieczne w celu wywiązania się w 2014 r. z kontraktu zawartego z Narodowym Funduszem Zdrowia.

Sąd I instancji – zgodnie z założeniem pozwanego – kierując się zestawieniem kosztów zatrudnienia pielęgniarki, z którą zawieszono umowę o pracę, z kosztami zatrudnienia pielęgniarki zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej, uznał, że o rozwiązaniu umów o pracę z danymi pielęgniarkami decydują względy ekonomiczne. Podkreślając atrakcyjność zatrudniania pielęgniarek na podstawie umów cywilnoprawnych, wskazał przy tym, że pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę generuje dodatkowe koszty wynikające z korzystania z urlopu wypoczynkowego oraz zwolnień lekarskich.

Sąd I instancji nie dał przy tym wiary twierdzeniom powódek, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia im umów o pracę była odmowa zmiany formy zatrudnienia z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną.

Sąd Rejonowy uznał, że już po zwolnieniu L. W. oraz E. P., ogłoszony przez pozwanego konkurs na świadczenie usług pielęgniarskich w 2014 r. nie miał na celu zatrudnienia nowych pielęgniarek w miejsce powódek. Lakonicznie odniósł się tylko do stwierdzenia, że konkurs dotyczy pielęgniarek zatrudnianych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Apelację od powyższego wyroku wniosły powódki – L. W. oraz E. P., reprezentowane przez pełnomocnika, zaskarżając go w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciły:

I. przekroczenie granic swobodnej oceny sędziowskiej zebranego w sprawie materiału dowodowego a także błędne ustalenia faktyczne, które stały się podstawą wydania wyroku, a które mają istotny wpływ na treść orzeczenia. W ocenie skarżących Sąd I instancji w sposób nieuprawniony ustalił, że:

1) przyczyną wypowiedzenia umów o pracę były względy ekonomiczne i w tym zakresie pozwany przeprowadził w październiku 2013 r. ustalenia zapotrzebowania personelu pielęgniarskiego na rok 2014 r. oraz porównania kosztu godzin pracy pielęgniarek zatrudnionych na umowę cywilnoprawną i umowę o pracę,

2) przyczyną uzasadniającą wypowiedzenia umów o pracę powódkom były przyczyny organizacyjne, leżące po stronie pracodawcy, polegające na potrzebie większej rotacji pielęgniarek w ramach zatrudnienia w obrębie zakładu pracy.

II. naruszenie przepisu art. 30 § 4 w związku art. 45 § 1 k. p. przez błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że podane w wypowiedzeniach przyczyny są dostateczną podstawą do rozwiązania umów o pracę, w tym są uzasadnione, prawdziwe i rzeczywiste.

Wskazując na powyższe zarzuty apelacji wniosły o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie:

- 1) na rzecz powódki E. P. odszkodowania w kwocie 9.559,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 01.02.2014 r.
- 2) na rzecz powódki L. W. odszkodowania w kwocie 9.854,97 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 01.02.2014 r.
- 3) orzeczenie o kosztach postępowania według norm przepisanych,

ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od powódek na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze zważył, co następuje:

Apelację strony powodowej, jako zasadną, należało uwzględnić. Skutkowało to zmianą zaskarżonego wyroku i zasądzeniem od pozwanego na rzecz powódek odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umów o pracę.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził w sprawie niezbędne postępowanie dowodowe w zakresie ustalenia przyczyn wypowiedzenia dokonanego powódkom. Jednakże z ustalonego stanu faktycznego wywiódł nieadekwatne wnioski, których Sąd Okręgowy w całości nie podziela.

Biorąc pod uwagę, że 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 (art.30 §.4 k.p.) w przedmiotowej sprawie istota sporu sprowadzała się do oceny, czy przyczyny podane w wypowiedzeniu złożonym powódkom były konkretne, prawdziwe i rzeczywiste, przy uwzględnieniu, że pozwany pracodawca nie ma możliwości powoływania się na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umów o pracę, niż te które zostały wskazane w wypowiedzeniu. Należało mieć przy tym na względzie, że wskazanie w wypowiedzeniu przyczyny nierzeczywistej może powodować uwzględnienie roszczeń pracowników, podobnie jak zbyt ogólnikowe określenie przyczyny wypowiedzenia, uniemożliwiające zweryfikowanie jej prawdziwości. Pozwany w oświadczeniu o wypowiedzeniu powódkom umów o pracę jako przyczyny wypowiedzenia wskazał względy „ekonomiczne i organizacyjne, leżące po stronie pracodawcy, w szczególności konieczność zmniejszenia kosztów funkcjonowania zakładu poprzez redukcję zatrudnienia w zespole pielęgniarek”.

Sąd Rejonowy, zgodnie z przyjętym przez pozwanego stanowiskiem, uznał że zasadnym było wypowiedzieć powódkom umowy o pracę, bowiem generowały wyższe koszty zatrudnienia. Uznał przy tym, że korzystniej jest zatrudniać pielęgniarki na podstawie umów cywilnoprawnych.

We wniesionej apelacji powódki podniosły, że względy ekonomiczne nie mogły znaleźć uzasadnienia, bowiem pozwany nie przeprowadził w październiku 2013 r. żadnych analiz, których celem było ustalenie zapotrzebowania personelu pielęgniarskiego na rok 2014, jak również porównania kosztu godzin pracy pielęgniarek zatrudnianych na umowę cywilnoprawną i umowę o pracę. Okoliczności te ujrzały światło dzienne dopiero wskutek działań powódek, które domagały się przeprowadzenia dowodów w tym zakresie, a przedłożone przez pozwanego pisma nie zawierają żadnych dat.

Odnosząc się do wskazanej przyczyny wypowiedzenia z uwagi na względy ekonomiczne, Sąd II instancji zważył, że dokonane przez pozwanego wyliczenie kosztów pracy pielęgniarki etatowej oraz tej zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej w żaden sposób nie wykazało, iż może być podstawą do wysnucia wniosku o nieekonomiczności zatrudnienia powódek. Dane przyjęte do wyliczenia są hipotetyczne i oderwane od faktycznego wynagrodzenia powódek, które niewątpliwie jest niższe od przyjętego do wyliczeń. W związku z tym, podana w wypowiedzeniu przyczyna ekonomiczna jest oderwana od rzeczywistości.

Żadna z powódek nie osiągała wynagrodzenia, które Sąd Rejonowy wskazuje wyliczając koszt jednej godziny pracy pielęgniarki zatrudnionej w ramach umowy o pracę. Gdyby podstawić w miejsce wynagrodzenia pielęgniarki koszty wynagrodzenia osiągnięte przez jedną czy drugą powódkę to da wynik niższy niż wynika to z wyliczenia Sądu I instancji.

Oczywiście trudno nie zgodzić się z twierdzeniem, że koszt zatrudnienia w ramach umowy o pracę jest wyższy niż koszt zatrudnienia w ramach umowy cywilnoprawnej jednak Sąd I instancji pomija, że również zleceniobiorcom wypłacono świadczenie świąteczne, stricte pracownicze tzw. „karpiove”.

Niezależnie jednak od powyższego podstawowym zarzutem i to zarzutem uprawnionym pod adresem pozwanego dokonującego powódkom wypowiedzenia umów o pracę jest to, że przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa.

Pozwany wskazał jako przyczynę ograniczenie zatrudnienia. Zatrudnienie nie oznacza – wbrew wywodom Sądu Rejonowego zatrudnienia wyłącznie w ramach stosunku pracy. Zatrudnienie to pojęcie znacznie szersze, obejmujące swoim zakresem również zatrudnienie w ramach umowy cywilnoprawnej. Zatrudnienie oznacza pracę „zależną”, a więc pracę wykonywaną w imieniu, na rzecz i na ryzyko zatrudniającego. Tym samym „ograniczenie zatrudnienia” w grupie pielęgniarek nie mogło się odnosić wyłącznie do pielęgniarek zatrudnionych w ramach umowy o pracę.

Skoro tak, to przyczyna wypowiedzenia powódkom umów o pracę z powodu ograniczenia zatrudnienia pozostaje w oczywistej sprzeczności z przeprowadzeniem naboru na stanowiska pielęgniarek dokonane przez pozwanego już po dokonaniu powódkom wypowiedzenia umów o pracę.

Już więc tylko i wyłącznie z tego powodu powództwa powódek zasługiwały na uwzględnienie, a odmienny wyrok Sądu I instancji naruszył prawo materialne przez błędną wykładnię art. 45 § 5¹ kp.

W konsekwencji zasadna okazała się również apelacja obu powódek skutkując zmianę wyroku i uwzględnienie powództwa.

Gdyby jednak hipotetycznie tylko pominąć przeprowadzenie przez pracodawcę naboru na stanowiska pielęgniarek już po dokonaniu powódkom wypowiedzeń umów o pracę, co czyniłoby zasadnym stwierdzenie o nieprawdziwości przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę to należało zauważyć, że wskazana powódkom przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest ogólnikowa i jako taka również naruszająca przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Nie sposób zgodzić się z zajęтым przez Sąd I instancji stanowiskiem, że przyczyny określone przez pozwanego w oświadczeniach o rozwiązaniu umów o pracę były dostatecznie skonkretyzowane, co mogło skutkować rozwiązaniem powódkom stosunków pracy.

Należy podkreślić, że zarówno w świetle utrwalonego orzecznictwa sądowego, jak i w doktrynie, wskazana przez pracodawcę przyczyna, uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę musi być:

- zgodna z rzeczywistością,
- dokładna i konkretna,
- zrozumiała dla pracownika,

- dostosowana do stanowiska

Ograniczenie zatrudnienia musi być bowiem rzeczywiste, a nadto pracodawca jest obowiązany wskazać kryteria wyboru, które były pod uwagę brane w przypadku, gdy likwidacja dotyczy kilku tożsamyh stanowisk pracy. Okolicznością bezsporną był fakt, że na tym samym stanowisku co powódki, były zatrudnione, w tym w ramach umów cywilnoprawnych, też inne pielęgniarki. Jednakże pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.).

Wobec powyższego należy zważyć, że rozwiązanie umów z powódkami z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych, nie oznacza jeszcze prawidłowości dokonanego wypowiedzenia.

Reasumując przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w postaci zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych oraz zmian organizacyjnych, jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa, bo takie ułomne sformułowanie wymusza na skarżącym pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16.12.2008r., I PK 86/08, LEX nr 497682) i również z takiego punktu widzenia apelacja powódek okazała się zasadna.

Mając powyższe na względzie, należało na mocy art. 386 § 1 orzec jak w wyroku, przy czym orzeczenie o kosztach procesu wydano na podstawie art. 98 kpc.