

Sygn. akt VII Pa 31/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 kwietnia 2018 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Dorota Michalska

SO Monika Roslan-Karasińska (spr.)

Protokolant: Paulina Filipkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 kwietnia 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa K. D. (1)

przeciwko (...) Przychodni (...) w L.

o odszkodowanie i wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy i o odwołanie od decyzji z dnia 21 września 2015 roku

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 6 września 2017 r., sygn. VI P 362/15

1. oddała apelację;
2. odstępuje od obciążenia pozwanego kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego powódki w postępowaniu przed Sądem drugiej instancji.

SSO Monika Roslan-Karasińska SSO Marcin Graczyk SSO Dorota Michalska

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 20 kwietnia 2017 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt VI P 362/15 z powództwa K. D. (1) przeciwko (...) Przychodni (...) w L. o odszkodowanie, wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, o odwołanie od decyzji z dnia 21 września 2015 r. w pkt 1 zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 16.758 zł wraz z odsetkami w wysokości ustawowej za dzień 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty, pkt 2 w pozostałym zakresie postępowanie umorzył, w pkt 3 zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, zaś w pkt 4 wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.919,33 zł.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:

Powódka K. D. (1) była zatrudniona w (...) Przychodni (...) w L. najpierw od dnia 1 kwietnia 2008 r. do 30 czerwca 2008 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, od dnia 1 lipca 2008 r. na podstawie umowy na zastępstwo, zaś od

dnia 1 września 2008 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. (...) Przychodnia (...) w L. funkcjonuje jako podmiot leczniczy utworzony i nadzorowany przez Ministra Obrony Narodowej. W okresie zatrudnienia u pozwanej powódka zajmowała kolejno stanowiska: sekretarki, specjalisty (1.04.2008 r. – 31.08.2008 r.), kierownika zespołu ds. eksploatacji (1.09.2008 r. – 30.09.2012 r.), kierownika sekcji logistyki (1.10.2012 r. – 30.11.2014 r.) oraz starszego specjalisty do spraw logistyczno-organizacyjnych (1.12.2014 r. – 31.12.2015 r.).

Powódka była zatrudniona w pionie administracyjnym. Jej przełożonym był dyrektor. W pionie administracyjnym zatrudnionych było około 20-28 osób w tym główna księgowa, dział księgowości, dział statystyki, marketingu, dwie rejestracje, personel sprząający, kierowcy. Pracując w pozwanej przychodni powódka wykonywała głównie zadania logistyczne. Jako kierownik sekcji logistyki czy zespołu ds. eksploatacji pełniła dodatkowo funkcje kierownicze dla personelu sprząającego i pracowników gospodarczych. Jej obowiązki na przestrzeni siedmiu lat, w zależności od stanowiska, które zajmowała, zmieniały się, ale co do zasady dotyczyły tych samych kwestii, tj. spraw logistycznych, związanych z zabezpieczeniem, zaopatrzeniem obiektu, prowadzeniem i ewidencjonowaniem dokumentacji.

Do obowiązków powódki na stanowisku kierownika zespołu ds. eksploatacji należał nadzór nad czystością i estetyką obiektów, prowadzenie planowej gospodarki w zakresie zakupu materiałów niezbędnych do bieżącej eksploatacji obiektu, opracowywanie projektów remontów i ich realizacja, odpowiedzialność za terminowe badania w zakresie wszelkich instalacji istniejących na obiektach, nadzór nad wykonywaniem obowiązków przez podległych pracowników, przestrzeganie ustaw w zakresie zamówień publicznych i prawa budowlanego oraz wykonywanie innych zadań związanych z pracą zleconą przez bezpośredniego przełożonego.

Do obowiązków powódki na stanowisku kierownika sekcji logistyki należało: zabezpieczenie obsługi serwisowej sprzętu medycznego i niemedycznego, dbanie o aktualność paszportów sprzętu medycznego, nadzór nad infrastrukturą budowlaną (...) w zakresie zabezpieczania i przygotowania harmonogramu remontów i niezbędnych napraw, nadzór nad podległymi pracownikami, planowanie i koordynowanie pracy sprzątarek i pracowników gospodarczych, odpowiedzialność za prawidłowe funkcjonowanie i wyposażenie magazynu (...) w niezbędne materiały, nadzór nad prawidłowym realizowaniem zawartych umów w zakresie właściwości sekcji logistycznej, prowadzenie ewidencji faktur, planowanie budżetu logistyki, zakupów oraz wydatków. Planowanie zakupów materiałów medycznych, planowanie zabezpieczenia w środki czystości, bieżąca kontrola i współpraca z dostawcami w zakresie funkcjonowania zabezpieczenia logistycznego pozwanej.

Do zakresu obowiązków powódki po zmianie stanowiska pracy, tj. na stanowisku starszego specjalisty ds. logistyczno-administracyjnych należało zabezpieczenie obsługi serwisowej infrastruktury sprzętowej, nadzór nad infrastrukturą budowlaną, planowanie działań inwestycyjno-remontowych w zakresie infrastruktury budowlanej i sprzętowej sporządzanie umów i ewidencjonowanie ich oraz nadzór nad ich prawidłowym realizowaniem, nadzór nad procesami inwestycyjno-remontowymi, zapewnienie dokonania niezbędnych wpisów w książkach obiektów budowlanych, prowadzenie i ewidencjonowanie dokumentacji technicznej, reprezentowanie pozwanej oraz współudział w kontaktach z urzędami w zakresie obsługi logistyczno-administracyjnej przychodni, prowadzenie ewidencji podatków od nieruchomości, rozpatrywanie i opiniowanie skarg i wniosków dotyczących spraw technicznych infrastruktury budowlanej i sprzętowej, archiwizowanie dokumentacji, wykonywanie innych czynności zleconych.

Gdy w dniu 1 października 2012 r. powierzono powódce obowiązki kierownika sekcji logistyki (...) ZOZ w L. pozwana dokonała podwyżki jej wynagrodzenia. Podwyżkę w tym czasie otrzymali także inni pracownicy. Kolejna podwyżka wynagrodzenia miała miejsce w dniu 12 grudnia 2012 r. do kwoty 4.400 zł brutto miesięcznie plus dodatek funkcyjny 1.540 zł oraz dodatek za wysługę lat w wysokości określonej w art. 65 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej – 20% wynagrodzenia zasadniczego tj. 880 zł. Sekcja logistyki zajmowała się całą administracją przychodni, wszystkimi umowami z kontrahentami, ochroną mediów, wszystkimi sprawami związanymi z zakupami sprzętu medycznego, leków, sprawy biurowe, komputery, cały zakup, konserwacja, całe naprawy, rozkład pracy kierowców.

W okresie od października 2012 r. do grudnia 2013 r., kiedy dyrektorem został K. K. (1), u pozwanej doszło do nieuzasadnionego wzrostu zatrudnienia, podzielenia i rozdrobnienia zakresu obowiązków dotychczasowych

pracowników, co obniżyło efektywność pracy na poszczególnych stanowiskach. Stworzono wiele fikcyjnych stanowisk, zakresów czynności i zbędnych procedur administracyjnych w celu zatrudnienia nowych osób oraz wymiany dotychczasowych pracowników na osoby należące do kręgu znajomych dyrektora K. K. (1) oraz osób z nimi spokrewnionych. Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę wzrosła z około 50 do 70 osób, a zmiany obejmowały głównie pion administracyjny. Przykładowo zawarto umowę cywilnoprawną powierzając zadania kierowcy i elektryka K. K. (2), utworzono jednoosobowe stanowisko pracownika Kancelarii, które w ramach umowy cywilnoprawnej objęła żona (...) M. K. (2), stworzono magazyn materiałowy i zatrudniono na umowę o pracę pracownika magazynowanego w osobie M. K. (1) córki – K. K. (2), podczas gdy prawidłowo funkcjonował podręczny magazynek materiałowy pod nadzorem kierownika eksploatacji, na którym wówczas zatrudniona była powódka. Zatrudniono pracownika do spraw zamówień publicznych M. G. przy współpracy z mężem R. G., którym płacono stałe wynagrodzenie, w dużo wyższej kwocie niż dotychczasowemu pracownikowi współpracującemu, pomijając okoliczność, że powódka skończyła studia podyplomowe z zamówień publicznych współfinansowane przez pozwaną. D. zlikwidował stanowisko ds. zatrudnienia i płac i rozwiązał umowy o pracę z E. Ż., jednocześnie rozdzielając obowiązki przypisane do zlikwidowanego stanowiska na dwa nowoutworzone stanowiska 1) kierownika ds. organizacyjno-administracyjnych, awansując dotychczasowego specjalistę ds. administracyjnych E. W. (1) oraz 2) specjalistę ds. płac, zatrudniając I. K.. Obowiązki wykonywane dotychczas przez specjalistę ds. administracyjnych, później specjalistę ds. organizacyjno-administracyjnych (E. W. (2)) były stopniowo przekazywane M. K. (2) i I. K., zaś E. W. (2) została przeniesiona na fikcyjne stanowisko, które następnie zlikwidowano jako zbędne i rozwiązano z nią umowę o pracę. W maju 2013 r. zwolniono długoletniego pracownika - główną księgową D. K. (pracowała u pozwanej przez 8 lat), a na jej miejsce zatrudniono na umowę o pracę A. K. – wcześniej zatrudnioną na fikcyjnym, bo niewystępującym w regulaminie stanowisku koordynatora ds. finansowych .

W latach 2014 – 2015, z uwagi na ujemny wynik finansowy, pozwana wprowadziła plan naprawczy. Założenia planu naprawczego były takie aby obniżyć kwoty wynagrodzeń do tych sprzed podwyżki w 2012 r. Powódka miała konflikt z dyrektorem, bowiem niejednokrotnie wspominał on, że ją zwolni. W dniu 18 czerwca 2014 r. pracownikom pozwanej, w tym powódce, obniżono wynagrodzenie. Powódka podpisała porozumienie zmieniające, w którym obniżono jej wynagrodzenie do 4.200 zł, plus dodatek funkcyjny 13 % i stażowy 20 % uzasadniając, że ma to na celu zachowanie miejsc pracy bez konieczności redukcji zatrudnionych pracowników i dokonywania indywidualnych rozszad w strukturze zajmowanych stanowisk.

W październiku 2014 r. nastąpiło zwolnienie pielęgniarki M. B. w wieku przedemerytalnym. Miały również miejsce liczne zmiany w obrębie stanowiska informatyka kiedy dotychczas za niewygórowanym wynagrodzeniem pozwaną obsługiwała firma zewnętrzna. W listopadzie 2014 r. część dotychczasowych obowiązków powódki powierzono nowej pracownicy- referentowi M. K. (1), zaś powódka w dniu 4 listopada 2014 r. otrzymała nowy zakres obowiązków- bez zmiany stanowiska i wynagrodzenia. Wcześniej M. K. (1) współpracowała już z powódką, ale na wniosek powódki, z uwagi na niewywiązywanie się z obowiązków, została ona przeniesiona do działu księgowości. Następnie przesunięto ją ponownie do działu logistyki, w którym przełożoną była powódka.

Osoby współpracujące z powódką nie zgłaszały zastrzeżeń do współpracy z powódką, ani jakości jej pracy. Skargi, które wpływały dotyczyły drobnych rzeczy lub były niezasadne. Osoby prowadzące audyt przed przyznaniem pozwanej Certyfikatu Jakości przeglądały dokumentacje i nie zgłaszały uwag czy zastrzeżeń. Sprzęt był serwisowany zgodnie z zapisami w paszportach. Mimo tego sukcesywnie, w szybkim tempie zmniejszono powódce zakres obowiązków. Czynności były korygowane i odbierane z zakresu jej obowiązków, Najpierw odebrano jej rozliczenia finansowe, poświadczanie faktur, zamówienia publiczne, dalej odebrano jej magazyn, media i kontrole sanitarne.

W dniu 1 grudnia 2014 r. powódka podpisała porozumienie zmieniające w zakresie zajmowanego stanowiska, na stanowisko straszy specjalista ds. logistyczno- organizacyjnych z kolejną zmianą zakresu czynności. Faktycznie część obowiązków powódki przejęła wówczas M. K. (1). Stanowisko starszego specjalisty ds. logistyczno-organizacyjnych ujęte było w Regulaminie pracy, a w strukturze organizacyjnej funkcjonowało jako jednoosobowe samodzielne stanowisko specjalistyczne w dziale administracyjnym pozwanej.

Wynagrodzenie powódki w okresie poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę, na stanowisku starszego specjalisty ds. logistyczno-organizacyjnych, wynosiło 5.919,33 zł brutto miesięcznie. Nadal stanowisko powódki było czwartym pod względem wysokości wynagrodzenia stanowiskiem administracyjnych poza dyrektorem. Lepiej od niej zarabiali jedynie główna księgowa, kierownik sekcji statystyki medycznej, a także kierownik sekcji marketingu i promocji zdrowia zajmowane przez A. R., której nie wzięto pod uwagę przy typowaniu do zwolnienia.

Dyrektor pozwanej powołał Komisję, w skład której weszli kierownicy oraz główna księgowa, I. K., A. R., K. K. (3)- razem około 5-6 osób. Zadaniem Komisji było dokonanie wyboru sposobu obniżenia kosztów wynagrodzeń w podmiocie leczniczym w oparciu o czynnik ekonomiczny i analizę zakresu obowiązków pracowników. Jako kryterium doboru pracownika do zwolnienia przyjęto min. wysokość otrzymywanego wynagrodzenia. Podjęto decyzję o likwidacji następujących stanowisk pracy: starszego specjalisty ds. logistyczno-organizacyjnych, starszego specjalisty/ pełnomocnika ds. systemów zarządzania, asystenta fizjoterapii- kierownika zespołu fizjoterapeutów, młodszego asystenta fizjoterapii oraz informatyka.

W dniu 15 września 2015 r. dyrektor pozwanej skonsultował zamiar rozwiązania umowy o pracę z powódką ze związkiem zawodowym funkcjonującym na terenie zakładu pracy. W piśmie z dnia 17 września 2015 r. związek wyraził zgodę w zakresie likwidacji etatu starszego specjalisty ds. logistyczno-organizacyjnych.

W dniu 17 września 2015 r. powódka otrzymała pismo rozwiązujące umowy o pracę na podstawie art. 8 ust 1 pkt 2 w zw. art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego upływ przewidziano na dzień 31 grudnia 2015 r. Jako przyczynę pozwana wskazała reorganizację struktur zatrudnienia w (...) Przychodni (...) w L. – likwidacja stanowiska starszego specjalisty ds. logistyczno-organizacyjnych. Pozwana podała, że reorganizacja struktury zatrudnienia pracowników administracyjnych i zbilansowanie wyniku finansowego podmiotu leczniczego wynika z tego, iż pomimo realizacji w (...) w L. postanowień „Planu naprawczego na lata 2014 – 2015 w ocenie dyrektora departamentu Wojskowej (...) Ministerstwa Obrony Narodowej, dokonanej w piśmie z dnia 3 sierpnia 2015 r., wskaźnik wynagrodzeń w stosunku do kosztów ogółem przychodni nadal utrzymuje się na zbyt niskim poziomie. Jako kryterium doboru do zwolnienia pozwana wskazała wysokość wypłacanego wynagrodzenia na określonym stanowisku oraz perspektywę realnie wykonywanego zakresu obowiązków. W tej sytuacji wybór etatu starszego specjalisty ds. logistyczno-organizacyjnych motywowany został okolicznościami, że (...) w L. przeprowadzano już zasadnicze przedsięwzięcia inwestycyjne w zakresie zakupu sprzętu i inwestycji budowlanych. Ewentualnie planowane ograniczone działania logistyczne nie będą wymagały zatrudnienia na stałe pracownika za stosunkowo wysokie wynagrodzenie w kontekście aktualnej siatki płac podmiotu leczniczego. Pozwana zważyła pouczenie o terminie miejscu i sposobie odwołania do sądu pracy. Obowiązki powódki przekazano M. K. (1).

W piśmie z dnia 21 września 2015 r. pozwana, powołując się na uzasadnione potrzeby urzędu, polegające na konieczności zwiększenia obsady rejestracji medycznej podmiotu leczniczego oraz rozdysponowania obecnego zakresu obowiązków pomiędzy innymi pracownikami, powierzyła powódce wykonywanie obowiązków związanych z pełnieniem funkcji rejestratora medycznego w okresie od dnia 21 września do dnia 31 grudnia 2015 r. z zachowaniem prawa do dotychczasowego wynagrodzenia.

W dniu 23 września 2015 r. powódka wystosowała pismo do dyrektora pozwanej wskazując, że w związku z powierzeniem jej czasowo stanowiska rejestratora medycznego, nie odpowiadającego jej kompetencjom, wykształceniu, przygotowaniu zawodowemu i braku jakichkolwiek doświadczeń oraz aspiracji zawodowych w tym zakresie wnosi o skierowanie jej na specjalistyczny kurs przygotowawczy do pełnienia ww. funkcji.

Z dniem 21 września 2015 r. i z dniem 1 października 2015 r. dyrektor pozwanej zatwierdził i wprowadził jako obowiązujący w (...) ZOZ w L. Aneks nr (...) i Aneks nr (...) do Regulaminu Organizacyjnego z dnia 19 lutego 2015 r. W Aneksie nr (...) wprowadzono zmianę dotyczącą jednoosobowych stanowisk pracy funkcjonujących w dziale administracyjnym, usuwając ze schematu organizacyjnego stanowisko starszego specjalisty ds. logistyczno-organizacyjnych.

W dniu 30 września 2015 r. powódka została zwolniona przez pozwaną z obowiązku świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia.

Obecnie zadania logistyczne u pozwanej wykonuje D. N., zatrudniony od 1 marca 2016 r. na stanowisku kierownika zespołu administracyjno-gospodarczego. Pracę zaproponował mu dyrektor informując, że potrzebuje człowieka do zabezpieczenia pracy w przychodni. W zakresie logistyki dyrektor wskazał, że obszar ten wymaga szybkich napraw. Pierwsze działania D. N. były podjęte w kierunku naprawy spraw logistycznych. Objął on funkcje kierownicze nad osobami jakie podlegały wcześniej powódce, tj. personelem sprzątającym, kierowcami, pracownikiem gospodarczym i referentem. De facto zmieniła się jedynie nazwa działu sekcji logistyki na zespół administracyjno-gospodarczy. Praca M. K. (1) została podzielona między nią, a D. P. natomiast D. N. sprawował nadzór nad wszystkim.

Bilans zatrudnienia na umowę o pracę pracowników administracyjnych na dzień 1.12.2015 r. wynosił 21 osób, a na dzień 31.01.2016 r. także 21 osób. Pomimo ubycia starszego specjalisty ds. logistyczno-organizacyjnych pracownik M. K. (3) (rejestrator medyczny) z dniem 1 stycznia 2016 r. podpisała umowę o zastępstwo za K. C. (specjalista). Zatem nastąpiło przesunięcie pracownika medycznego do grupy administracyjnej.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny ma podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach niniejszej sprawy, na podstawie kserokopii akt osobowych powódki poświadczonych za zgodność z oryginałem, na podstawie zeznań świadków: I. K., D. N., M. K. (1), A. B., D. K. oraz na podstawie zeznań powódki i dyrektora pozwanej K. K. (1). Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom D. N. oraz M. K. (1), M. K. (4), D. K., A. B. bowiem ich zeznania były spójne i korespondowały z ustalonym w sprawie stanem faktycznym. Świadek K. nie miała wiedzy na temat planu naprawczego i kryteriów przyjętych do zwolnienia osób. Świadek B. zajmowała się systemami zarządzania jakością, współpracowała z powódką i siedziała z nią w jednym pokoju.

Sąd Rejonowy ocenił z dużą ostrożnością zeznania świadka I. K. - obecnie głównego specjalisty ds. kadr i płac, bowiem świadek sama zatrudniona została przez dyrektora K. K. (1) na nowoutworzone stanowisko w okresie gdy zwiększano liczbę miejsc pracy i nadal jest pracownikiem pozwanej. Świadek potwierdziła jednak w swoich zeznaniach, że obowiązki powódki przejęła M. K. (1).

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom powódki, bowiem korespondowały one z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek dowodowy o dopuszczenie dowodu z dokumentów znajdujących się w aktach VI P 257/16 z powództwa K. oraz wniosek o dopuszczenie dowodu z dokumentów, o których mowa w pismach procesowych pełnomocnika powódki. Sąd Rejonowy oddalił także pozostałe nieprzeprowadzone wnioski dowodowe zgłoszone w piśmie z dnia 1 kwietnia 2016 r. oraz sprecyzowane w piśmie z dnia 9 września 2016 r. uznając, że materiał zgromadzony w sprawie na tym etapie postępowania jest już wystarczający do wydania orzeczenia, a dopuszczanie kolejnych dowodów zmierzałoby jedynie do przedłużenia postępowania.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd Rejonowy wskazał, 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.). Wystarczy, iż jedna z przyczyn wskazanych w rozwiązaniu umowy jest prawdziwa, aby rozwiązanie umowy można uznać za uzasadnione. Prawidłowe wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony wymaga zarówno istnienia przyczyny wypowiedzenia, jak i wskazania jej w piśmie pracodawcy o wypowiedzeniu. W pierwszej kolejności należy zbadać, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełnia wymogi formalne. Dopiero po stwierdzeniu przez Sąd poprawności wypowiedzenia od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Wymogi formalne oświadczenia o wypowiedzeniu umowy zostały sformułowane w art. 30 § 3-5 k.p. Sąd Rejonowy zaznaczył, iż w przedmiotowej sprawie rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazane zostały przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pozwana spółka zamieściła także pouczenie o przysługującym powodowi

prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy. Pozwana przeprowadziła także konsultację ze związkami zawodowymi.

Wobec ustalenia, iż wypowiedzenie złożone powódce w dniu 17 września 2015 r. nie zawierało uchybień formalnych nie powodujących jego bezskuteczności, Sąd Rejonowy badał zasadność przyczyn w nim wskazanych. Sąd Rejonowy podkreślił, iż dopuszczalne są różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z treści oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, jakie przesłanki przesądziły o podjęciu przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu musi być prawdziwa, rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazał, iż w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem strona pozwana jako przyczynę wypowiedzenia wskazała reorganizację struktur zatrudnienia w (...) Przychodni (...) w L.- likwidacja stanowiska starszego specjalisty ds. logistyczno-organizacyjnych. W ramach uzasadnienia ww. przyczyny doprecyzowała, że wskazana reorganizacja struktury zatrudnienia pracowników administracyjnych i zbilansowanie wyniku finansowego podmiotu leczniczego jest konieczne, ponieważ pomimo realizacji w (...) w L. postanowień „Planu naprawczego na lata 2014 – 2015 w ocenie dyrektora departamentu Wojskowej (...) Ministerstwa Obrony Narodowej wskaźnik wynagrodzeń w stosunku do kosztów ogółem przychodni nadal utrzymuje się na zbyt niskim poziomie. Pozwana wskazała także na kryterium wyboru pracownika do zwolnienia i podała, że jako kryterium przyjęto wysokość wypłacanego wynagrodzenia na określonym stanowisku oraz perspektywa realnie wykonywanego zakresu obowiązków, a w tej sytuacji wybór etatu starszego specjalisty ds. logistyczno-organizacyjnych motywowany został okolicznościami, że (...) w L. przeprowadzono już zasadnicze przedsięwzięcia inwestycyjne w zakresie zakupu sprzętu i inwestycji budowlanych. Podała dalej, że ewentualnie planowane ograniczone działania logistyczne nie będą wymagały zatrudnienia na stałe pracownika za stosunkowo wysokie wynagrodzenie w kontekście aktualnej siatki płac podmiotu leczniczego.

Po przeprowadzeniu analizy materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, Sąd Rejonowy zważył, że przyczyna wskazana powódce w wypowiedzeniu umowy o pracę, w zakresie w jakim dotyczy likwidacji stanowiska pracy jej powierzonego okazała się pozorna i nieprawdziwa. W związku z czym Sąd Rejonowy uznał, że ta przyczyna w całości nie zaistniała. W ocenie Sądu Rejonowego nie było likwidacji stanowiska i zadań powódki. Pozwana, na której spoczął ciężar dowodu, w odpowiedzi na twierdzenia powódki o przyczynach wypowiedzenia, nie odparła argumentów powódki. Z zeznań świadków wynika, że w istocie, jak twierdziła powódka, zadania powódki zostały sukcesywnie przekazane innym, nowozatrudnionym pracownikom jeszcze przed rozwiązaniem z nią umowy o pracę. De facto nie doszło do likwidacji stanowiska, a co najwyżej do reorganizacji jej zadań. Zakres obowiązków powódki przejęli już wcześniej inni pracownicy, zaś od 1 marca 2016 r. zadania logistyczne u pozwanej wykonuje D. N., pracując na stanowisku kierownika zespołu administracyjno-gospodarczego. Ww. pracownik, jak wynika z ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy, zatrudniony został na wniosek dyrektora w celu zabezpieczenia pracy w przychodni, a w szczególności naprawy spraw logistycznych. Objął on funkcje kierownicze nad osobami jakie podlegały wcześniej powódce oraz nadzór nad wykonaniem czynności, wcześniej należących do powódki. W rzeczywistości więc zmieniła się jedynie nazwa działu sekcji logistyki na zespół administracyjno-gospodarczy i nazwa stanowiska.

Pozwana przyznała powódce i wypłaciła odprawę pieniężną z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. 2003 Nr 90 poz. 844) uznając przesłanki z ustawy i czym potwierdziła konieczność zastosowania przepisów ww. ustawy względem powódki. Zdaniem Sądu Rejonowego, wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny leżącej po stronie pracodawcy a mianowicie likwidacji stanowiska pracy pociąga za sobą konieczność zmniejszenia stanu

zatrudnienia w okresie 30 dni. Sąd Rejonowy ocenił, że stan zatrudnienia w grupie zawodowej powódki powinien ulec zmniejszeniu o co najmniej jedną osobę. Ciężar wykazania tej okoliczności spoczywał na stronie pozwanej. Tymczasem z informacji przedstawionych przez pozwaną w piśmie z dnia 5 lipca 2017 r. wynika, że stan zatrudnienia nie uległ zmianie. Sąd Rejonowy zażądał bilansu zatrudnienia w okresie od 1 grudnia 2015 r. do 31 stycznia 2016 r. uznając, że będzie to okres miarodajny do wykazania stanu zatrudnienia, w tym bowiem czasie zwolniono powódkę. Pozwana wykazała, że bilans zatrudnienia na dzień 1 grudnia 2015 r. wynosił 21 osób, zaś bilans zatrudnienia na umowę o pracę pracowników administracyjnych na dzień 31 stycznia 2016 r. również 21 osób. Pomimo ubycia starszego specjalisty ds. administracyjno-organizacyjnych, tj. M. K. (3) nie uległ on zmniejszeniu. Stan zatrudnienia pozostał bez zmian.

Sąd Rejonowy zaakcentował, iż wypełniając obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p., w wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca 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. Na pracodawcy spoczywa także ciężar dowodu, że zastosował kryteria doboru oraz że były one właściwe, w tym w szczególności, że odpowiadały wymaganiami zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy. 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 bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Pozwana w rozwiązaniu umowy o pracę podała kryterium przyjęte do zwolnienia. Jako przyczyną wyboru stanowiska starszego specjalisty ds. logistyczno-organizacyjnych wskazała okoliczność, że u pozwanej przeprowadzono już zasadnicze przedsięwzięcia inwestycyjne w zakresie sprzętu i inwestycji budowlanych. Planowano ograniczenie działań logistycznych i całkowite zaprzestanie nowych inwestycji, a zatem przestała istnieć konieczność zatrudniania pracownika na pełnym etacie za stosunkowo wysokim wynagrodzeniem. W postępowaniu przed sądem wskazywano, że wynagrodzenie powódki było jednym z najwyższych w pionie administracyjnym. Zdaniem Sądu Rejonowego, obiektywności przyjętych kryteriów zaprzecza chociażby fakt zatrudnienia nowego pracownika, chociaż na stanowisku pod inną nazwą, ale de facto do spraw logistycznych.

Podsumowując, Sąd Rejonowy zważył, że likwidacja stanowiska pracy musi wystąpić w wyniku rzeczywistych zmian organizacyjnych w zakładzie pracy, które polegają na zmniejszeniu zatrudnienia. Zmiany struktury organizacyjnej prowadzące do likwidacji stanowisk powinny być dokonywane racjonalnie, z uwzględnieniem potrzeb zakładu pracy. Musi nastąpić skuteczna zmiana struktury organizacyjnej. Likwidacja stanowiska pracy nie może stanowić pretekstu służącego wymianie pracowników. Warunki pracy i płacy na stanowisku pracownika nowo zatrudnianego muszą różnić się od warunków pracy i płacy na zlikwidowanym stanowisku. Natomiast w niniejszej sprawie okoliczności takie nie miały miejsca.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Natomiast zgodnie z art. 47¹ k.p. 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. Okres wypowiedzenia umowy o pracę powódki wynosił 3 miesiące i dlatego Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za trzy miesiące wraz z ustawowymi odsetkami za dzień 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami za opóźnienie w ustawowej wysokości od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty.

W zakresie cofniętego w dniu 3 czerwca 2016 r. odwołania od decyzji wyrażonej w piśmie z dnia 21 września 2015 r. w sprawie czasowego powierzenia powódce innej pracy, nieodpowiadającej posiadanemu wykształceniu i kwalifikacjom oraz roszczenia o zasądzenie od pozwanego wynagrodzenia za cały okres pozostawiania bez pracy Sąd Rejonowy zaznaczył, iż pozwana wyraziła zgodę na cofnięcie powództwa bez zrzeczenia się roszczenia co do roszczeń wskazanych w ww. piśmie. Sąd Rejonowy uznał, że cofnięcie roszczenia nie jest sprzeczne z prawem lub zasadami

współzycia społecznego, nie zmierza do obejścia prawa i nie narusza słusznego interesu powódki, jako pracownika i wobec powyższego postępowanie w tymże zakresie umorzył.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 6 ust. 1 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.) zasądzać od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.800 zł.

Zgodnie z art. 477² § 1 k.p.c., zasądzać należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Wobec powyższego, Sąd Rejonowy wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.919,33 zł (wyrok Sądu Rejonowego z dnia 6 września 2017 r. wraz z uzasadnieniem, k.376,383-394 tom II a.s.).

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:

1) Naruszenie prawa materialnego, tj.

a) art. 1 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 r. poz. 1474) poprzez jego niewłaściwą wykładnię objawiającą się wywiedzeniem z tego przepisu, że w sytuacji likwidacji stanowiska pracy ogólny bilans zatrudnienia musi się zmniejszyć w terminie 30 dni;

b) art. 36 § 1 pkt 3 k.p. poprzez uznanie, że skutek w postaci zmniejszenia stanu zatrudnienia musi wystąpić w terminie 30 dni pomimo okoliczności, że termin wypowiedzenia może wynosić 3 miesiące;

c) art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w sytuacji błędnego uznania, że przekazanie zadań powódki innemu pracownikowi świadczy o pozorności likwidacji stanowiska pracy;

2) sprzeczność istotnych ustaleń Sadu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji błęd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia, który miał istotny wpływ na jego treść, a polegający na:

a) uznaniu, że likwidacja stanowiska pracy powódki nie zaistniała w sytuacji, kiedy jej etat został wykreślony z regulaminu organizacyjnego i planu zatrudnienia (prawnie skuteczna zmiana struktury organizacyjnej), a jej dotychczasowe obowiązki zostały przekazane pracownikowi zatrudnionemu na innym stanowisku pracy;

b) uznaniu, że likwidacja stanowiska pracy powódki nie zaistniała ze względu na przekazanie dotychczasowych zadań powódki innemu nowozatrudnionemu pracownikowi, w sytuacji kiedy zadania powódki przejęła Pani M. K. (1) pracująca u pozwanej od 2013 r., a ponadto w pełni dopuszczalnym jest rozdysponowanie zakresu obowiązków ze likwidowanego stanowiska pracy na innych pracowników i nie stanowi to o pozorności likwidacji stanowiska pracy;

c) stwierdzeniu, że D. N. zatrudniony na stanowisku kierownika zespołu administracyjno- gospodarczego od 1 marca 2016 r. objął funkcje kierownicze nad osobami jakie podlegały powódce w sytuacji, kiedy powódka zajmowała jednoosobowe samodzielne stanowisko pracy i nie podlegali jej żadni pracownicy;

d) uznaniu, że w strukturze organizacyjnej pozwanej zmieniła się jedynie nazwa działu sekcji logistyki na zespół administracyjno- gospodarczy i nazwa stanowiska w sytuacji, kiedy powódka w momencie likwidacji stanowiska pracy nie była zatrudniona w żadnym dziale sekcji logistyki ponieważ został on zlikwidowany w grudniu 2014 r., a zespół administracyjno- gospodarczy powstał w marcu 2016 r.;

e) uznaniu, że nie doszło do zmniejszenia ilości zatrudnienia pomimo przekazania bilansu zatrudnienia, z którego wynika, że w ramach realizacji planu naprawczego zlikwidowano 6 stanowisk pracy;

f) uznaniu, że pozwana, na której spoczywał ciężar dowodu, w odpowiedzi na twierdzenia powódki o przyczynach wypowiedzenia, nie odparła argumentów powódki, w sytuacji strona pozwana przedstawiła szereg dokumentów świadczących o prawnie skutecznym zlikwidowaniu stanowiska pracy oraz świadków, których zeznania nie zostały wzięte pod uwagę.

3) naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie wybiórczego a nie wszechstronnego rozważenia zabranego materiału dowodowego oraz dokonanie nielogicznej jego oceny poprzez:

a) całkowite pominięcie w trakcie wydawania rozstrzygnięcia dostarczonych dokumentów w postaci zmian w regulaminie organizacyjnym i planie zatrudnienia, które poświadczały prawnie skuteczne dokonanie zmian w strukturze organizacyjnej pozwanej.

b) całkowite pominięcie zeznań K. D. (2) pozwanego podmiotu leczniczego, który w sposób obszerny i rzeczowy złożył wyjaśnienia w zakresie przyczyn zwolnienia powódki oraz sytuacji ekonomicznej i organizacyjnej pozwanej. Sąd nie wskazał w żadnym zakresie czy dał wiarę zeznaniom strony pozwanej nie wiadomo także w jaki sposób potraktowany został ten dowód pomimo jego zasadniczej istotności dla sprawy;

c) nielogiczne podważenie zeznań świadka I. K. ze względu na okoliczność zatrudnienia jej przez Dyrektora - K. K. (1) przy jednoczesnym daniu wiary zeznaniom D. N. i M. K. (1), którzy również zostali zatrudnieni przez Dyrektora K. K. (1);

d) uznanie za w pełni wiarygodne zeznania M. K. (4), D. K. i A. B. w sytuacji kiedy wszystkie wymienione osoby były w sporze prawnym z pozwaną ze względu na rozwiązanie ich stosunku pracy.

Wobec powyższego pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego orzeczenia i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje wg norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji i orzeczenia o kosztach postępowania apelacyjnego (apelacja strony pozwanej z dnia 17 października 2017 r., k.403-415 tom III a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej, jako pozbawiona uzasadnionych podstaw prawnych, podlega oddaleniu.

Na wstępie rozważań Sąd Okręgowy wskazuje, że zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia z urzędu bierze jednak pod uwagę nieważność postępowania. Wynikający z ww. przepisu obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji rozumiany jest jako bezwzględny zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice i zarazem jako nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków

(zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2017r., II UZ 15/17). Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, że sformułowanie "w granicach apelacji", wskazane w ww. przepisie oznacza, że sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008r., III CZP 49/07; wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 9 czerwca 2016r., III AUa 806/15). W świetle powyższego sąd odwoławczy ma więc nie tylko uprawnienie, ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zabranego w sprawie

materiału oraz jego własnej oceny (art. 382 k.p.c.), przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 169/05).

Uwzględniając przyjętą i prezentowaną wyżej wykładnię wskazanych przepisów, Sąd Okręgowy, rozpoznając apelację strony pozwanej, rozważył prawidłowość skarżonego rozstrzygnięcia. Konsekwencją tych rozważań było stwierdzenie, że apelacja nie zawierała zarzutów mogących skutkować zmianą lub uchynieniem wyroku. W sprawie nie zachodziły również tego rodzaju okoliczności, które Sąd Okręgowy powinien był wziąć pod uwagę z urzędu. Wyrok wydany przez Sąd I instancji zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie i nie występują w sprawie przesłanki zaskarżenia mogące ten wyrok wzruszyć. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne, a także w znacznej części ocenę prawną, przedstawione w motywach zaskarżonego wyroku, wobec czego – w myśl poglądów utrwalonych w orzecznictwie - nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 października 1998r., II CKN 923/97; z dnia 12 stycznia 1999r., I PKN 521/98).

Apelacja strony skarżącej w zdecydowanej większości skupiała się na zarzutach dotyczących błędu w ustaleniach faktycznych oraz naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa procesowego w odniesieniu do przeprowadzonego przez ten Sąd postępowania dowodowego. Odnosząc się do podniesionego zarzutu błędu w ustaleniach faktycznych Sąd Okręgowy zwraca uwagę, że zgodnie z poglądami orzecznictwa błąd taki następuje, gdy zachodzi dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do której dochodzi sąd na skutek przeinaczenia dowodu oraz wszelkich wypadków wadliwości wynikających z naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 1 lutego 2013 r. V ACa 721/12). Zarzut błędu w ustaleniach faktycznych jest zasadny wtedy, gdy sąd ustalił stan faktyczny w oderwaniu od zgromadzonych dowodów (tzw. błąd braku), jak i wtedy, gdy podstawą ustaleń faktycznych uczyniono wprawdzie wszystkie ujawnione w toku rozprawy dowody, lecz dokonano ich nieprawidłowej oceny z punktu widzenia zasad logiki, wskazań wiedzy czy doświadczenia życiowego (tzw. błąd dowolności). Zarzut ten jest zatem z istoty rzeczy powiązany z zarzutem naruszenia przepisów postępowania (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 15 stycznia 2016 r., I ACa 990/15). Do przyjęcia trafności zarzutu nie wystarcza wskazanie innej, możliwej na gruncie zebranych dowodów wersji faktycznej - konieczne jest wskazanie, które z istotnych dowodów zostały pominięte, bądź które z nich ocenione zostały z naruszeniem przywołanych wyżej zasad. Środek odwoławczy zawierający zarzut błędu w ustaleniach faktycznych, niespełniający powyższych wymagań, stanowi w istocie rzeczy jedynie bezpodstawną polemikę ze stanowiskiem sądu, korzystającym z ochrony przewidzianej w art. 233 k.p.c. Z kolei zarzut obrazy tego przepisy wymaga wykazania, na czym polegały błędy w ocenie konkretnych dowodów, z czego miałyby wynikać, że dokonana przez sąd ocena przekracza granice swobodne, a jest oceną dowolną, niezajdującą oparcia w zasadach prawidłowego rozumowania, wskazaniach wiedzy lub doświadczenia życiowego (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 14 grudnia 2016r., I ACa 711/16).

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy ocenił zarówno zarzut błędu w ustaleniach faktycznych oraz ten dotyczący naruszenia art. 233 k.p.c. za chybione.

Słusznie Sąd I instancji uznał, iż wypowiedzenie powódce umowy jest nieuzasadnione, bo nastąpiło z naruszeniem art. 30 § 4 k.p., choć w ocenie Sądu Okręgowego należałoby raczej przyjąć, iż powyższe naruszenie uwypukla się przy zastosowanym kryterium doboru do zwolnienia.

W świetle art. 30 § 4 k.p., 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. Zgodnie z dyspozycją art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W przepisach Kodeksu pracy istnieje wyraźna dystynkcja pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., a zasadnością (prawdziwością, rzeczywistością) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku podania w wypowiedzeniu umowy o pracę na

czas nieokreślony przyczyny wypowiedzenia, gdy albo nie wskazuje jej w ogóle, albo kiedy wskazana przyczyna jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000r., I PKN 641/99).

Przed dokonaniem szczegółowej analizy powyższych okoliczności Sąd Okręgowy zwraca uwagę na dotychczasowy dorobek Sądu Najwyższego obejmujący problematykę zwolnień z „przyczyn organizacyjnych”. Na uwagę zasługuje w szczególności uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 11 sierpnia 2016r., wydane w sprawie o sygn. II PK 202/15 (LEX nr 2159110), w którym Sąd ten usystematyzował najważniejsze poglądy dotyczące kwestii stanowiącej przedmiot sporu w niniejszej sprawie. I tak, Sąd Najwyższy wskazał, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2015r., III PK 115/14,

LEX nr 1683410). Pracodawca dokonujący zwolnienia bądź wypowiedzenia zmieniającego z przyczyn niedotyczących pracowników, np. z przyczyn ekonomicznych lub zmian organizacyjnych, powinien zatem dla obrony zasadności tej czynności wskazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do zmiany warunków pracy bądź rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2006r., I PK 50/06; wyrok SN z dnia 16 grudnia 2008r., I PK 86/08). Pracodawca powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (por. m. in. wyrok z dnia 25 stycznia 2013r., I PK 172/12). Z tego obowiązku pracodawca jest zwolniony tylko wtedy, gdy przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru) jest oczywista lub znana pracownikowi z innych źródeł, najpóźniej w chwili złożenia mu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, LEX nr 1427709; z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580 i z dnia 30 września 2014r., I PK 33/14, LEX nr 1537263) . Podsumowując, kryteria wyboru do zwolnienia - co do zasady - muszą być przedstawione zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a nieujawniane lub poznawane dopiero w sądowym postępowaniu odwoławczym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13, LEX nr 1376065). Przedstawiony obowiązek pracodawcy jest wynikiem tego, że nieujawnienie przez pracodawcę w treści wypowiedzenia kryteriów doboru do zwolnienia, a więc pozbawienie pracownika możliwości oceny, czy zastosowane względem niego kryteria doboru do zwolnienia były słuszne i właściwe, wymuszałoby na pracowniku wszczęcie procesu sądowego w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny, która potencjalnie upoważniała pracodawcę do dokonania wypowiedzenia umowy o pracę (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2014 r., III PK 11/14, LEX nr 1652400). Jeśli więc pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi nie wykona obowiązku polegającego na wskazaniu w oświadczeniu o wypowiedzeniu także przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru) i ograniczy się do przytoczenia ogólnikowych zwrotów bądź do powtórzenia wyrażań ustawowych, to wówczas dopuszcza się naruszenia art. 30 § 4 k.p., bo wskazana w taki właśnie sposób przyczyna wypowiedzenia jest niepełna, niedostatecznie skonkretyzowana, a przez to niezrozumiała dla pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98; z dnia 21 marca 2001r., I PKN 311/00, i z dnia 2 października 2002r., I PKN 586/0). Spoczywający na pracodawcy, z mocy art. 30 § 4 k.p., obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma zatem nie tylko charakter formalny, ale jest powiązany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) i właśnie z tego powodu przyczyna wypowiedzenia musi być skonkretyzowana. Z kolei konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy (drobiazgowy), co na precyzyjnym (bez potrzeby snucia domysłów) wskazaniu okoliczności, które w rzeczywistości stanowią przyczynę wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej to właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie przedmiotem analizy, czy wypowiedzenie było uzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r., I PK 140/14). Powyższe stanowisko obowiązuje także wówczas, gdy pracownik jest zwalniany z przyczyn jego niedotyczących w trybie indywidualnym, o którym mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku (t.j. Dz. U. z 2016r. poz. 1474 ze zm.) o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami

stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013r., I PK 172/12).

Pozwana w wypowiedzeniu umowy o pracę wręczonym powódce, jako przyczynę wskazała reorganizację struktur zatrudnienia w (...) Przychodni (...) w L. – likwidacja stanowiska starszego specjalisty ds. logistyczno-organizacyjnych. Pozwana podała, że wskazana reorganizacja struktury zatrudnienia wynika z konieczności ograniczenia kosztów zatrudnienia pracowników administracyjnych i zbilansowania wyniku finansowego podmiotu leczniczego. Jako kryterium doboru do zwolnienia pozwana wskazała wysokość wypłacanego wynagrodzenia na określonym stanowisku oraz perspektywę realnie wykonywanego zakresu obowiązków. Należy jednak zaznaczyć, iż wynagrodzenie powódki w okresie poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę było czwartym pod względem wysokości wynagrodzenia stanowiskiem administracyjnych poza dyrektorem. Lepiej od niej zarabiali: główna księgowa, kierownik sekcji statystyki medycznej, a także kierownik sekcji marketingu i promocji zdrowia. Przy czym, przy typowaniu do zwolnienia stanowisko kierownika sekcji marketingu i promocji zdrowia nie było brane pod uwagę. Stanowisko to zajmowała A. R., która nota bene była w Komisji dokonującej wyboru pracowników do zwolnienia.

Mając na uwadze powyższe wątpliwym jest, iż pracodawca dokonując zwolnienia, w istocie z przyczyn ekonomicznych, zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczy przyczyna zmuszająca go do rozwiązania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2014 r., II PK 283/13, Legalis, wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, Legalis). Tym samym Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, iż doszło do naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę i nie naruszył przy tym art. 45 k.p.

Odnosząc się do pozostałych zarzutów pozwanej Sąd Okręgowy zważył, iż słusznie pozwana twierdzi, iż skutek w postaci zmniejszenia stanu zatrudnienia nie musi wystąpić w terminie 30 dni od likwidacji stanowiska pracy. Rację ma skarżąca, iż odmienne stanowisko Sądu Rejonowego nie znajduje uzasadnienia, bowiem nie uwzględnia dłuższych niż miesięczne okresów wypowiedzenia. Powyższe pozostaje jednak bez wpływu na fakt, iż rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było prawidłowe.

Podsumowując, podniesione w apelacji zarzuty w przeważającym zakresie nie były zasadne, a co istotniejsze, żaden z nich nie pozostawał w takim związku z treścią wydanego rozstrzygnięcia, by mógł skutkować uchYLENIEM skarżonego orzeczenia, bądź jego zmianą. W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną.

W oparciu o treść art. 102 k.p.c., w pkt 2 sentencji wyroku, Sąd Okręgowy odstąpił od obciążania pozwanej kosztami zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą. Zgodnie z treścią tego przepisu w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. W tym względzie, Sąd Okręgowy miał na uwadze zarówno sytuację materialną pozwanej, jak również okoliczność, że pozwana mogła być subiektywnie przekonana o słuszności swoich zarzutów. Te okoliczności stanowią – zdaniem Sądu Okręgowego – szczególnie uzasadniony wypadek pozwalający na nieobciążanie pozwanej kosztami zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Monika Roslan-Karasińska (spr.) SSO Marcin Graczyk SSO Dorota Michalska

ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Monika Roslan-Karasińska

(...)