

Sygn. akt IV P 3/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 maja 2015r.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Z.

w składzie:

Przewodniczący: **SSR Agata Leks – Wątroba**

Ławnicy: D. D.

B. S.

Protokolant: Renata Puchała

po rozpoznaniu w dniu 28 kwietnia 2015r. w Zawierciu

sprawy z powództwa **R. E.**

przeciwko **Szpital (...) w Z.**

o **uznanie wypowiedzenia warunków umowy o pracę za bezskuteczne**

- 1) przywraca powódkę E. R. do pracy w pozwanym Szpitalu (...) w Z. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy;
- 2) zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1011,21zł (jeden tysiąc jedenaście 21/100) złotych tytułem wynagrodzenia pod warunkiem podjęcia pracy przez powódkę w terminie 7 dni;
- 3) zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60zł (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- 4) ustala wysokość opłaty od pozwu na kwotę 50zł (pięćdziesiąt) złotych;
- 5) nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 50zł (pięćdziesiąt) złotych tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia, której powódka była zwolniona.

Sygn. akt IVP 3/14

UZASADNIENIE

Powódka E. R. złożyła pozew przeciwko pozwanemu Szpitalowi (...) w Z. o uznanie wypowiedzenia warunków umowy o pracę i płacę za bezskuteczne.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, iż jest osobą posiadającą bogate i wieloletnie zawodowe doświadczenie, od 28 lat pracuje nieprzerwanie w pozwanym szpitalu. Posiada kwalifikacje zawodowe, brała udział w konkursie na oddziałową. Dlatego nie jest dla niej zrozumiałe dlaczego to właśnie powódka otrzymała wypowiedzenie warunków umowy

o pracę.

Pozwany Szpital (...) w Z. wniósł o oddalenie powództwa, podnosząc, iż przyczyną wypowiedzenia warunków pracy powódki były słuszne interesy pozwanego, tj. prawidłowe funkcjonowanie pozwanego szpitala.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka E. R. była zatrudniona w pozwanym szpitalu na podstawie umowy o pracę, zawartej w dniu 14 marca 1984r. na czas nieokreślony. We wrześniu 2012r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę, jako przyczynę podając ograniczenie wydatków i kosztów szpitala, polegających m.in. na redukcji etatów w Oddziale (...). Powódka nie zgodziła się ze złożonym jej wypowiedzeniem i odwołała się do Sądu.

W efekcie zawartego z pozwanym porozumienia powódka cofnęła pozew i w dalszym ciągu wykonywała obowiązki na stanowisku zgodnym z umową o pracę.

W 2012r. rzeczywiście ograniczono wymiar zatrudnienia w Oddziale (...) wszystkim położnym do 0,8 etatu.

W dniu 27 grudnia 2013r. powódka otrzymała kolejne wypowiedzenie, tym razem było to wypowiedzenie warunków pracy. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał ponownie „konieczność ograniczenia wydatków i kosztów polegających na redukcji etatów w Oddziale (...)”. Po upływie okresu wypowiedzenia powódka, położna Oddziału (...) miała przejść do pracy do Sterylizacji Szpitala. Wcześniej powódka jako jedyna z Oddziału (...) została oddelegowana do pracy w Sterylizacji Szpitala od dnia 01 listopada 2013r. do dnia 31 grudnia 2013r.

Powódka posiada bogate, wieloletnie zawodowe doświadczenie. Pracuje w pozwanym Szpitalu od 28 lat. Jako pracownik powódka posiada wysokie kwalifikacje, jest osobą solidną, prawidłowo wywiązującą się ze swoich obowiązków. Nigdy nie była karana dyscyplinarnie. Kryteria jakimi kierował się pozwany wręczając powódce wypowiedzenie warunków pracy, zostały wskazane na wniosek strony powodowej i zobowiązanie Sądu.

Nikt wcześniej nie wskazał Powódce, iż zostały wypowiedziane jej warunki pracy z uwagi na najmniejsze kwalifikacje i zastrzeżenia do pracy powódki.

Jednak nie dość, że Powódka dowiedziała się o tym dopiero w trakcie procesu sądowego, to nie koresponduje z przyczyną wskazaną w wypowiedzeniu warunków pracy złożonemu powódce.

W ocenie Sądu wskazane przez pozwanego, jako kryteria doboru powódki do przeniesienia z Oddziału (...) do sterylizacji tj. wykształcenie, kwalifikacje uzyskane podczas kursów i szkoleń oraz okresy zatrudnienia nie pozwalają na przyjęcie doboru do przeniesienia właśnie powódki.

Według tabeli sporządzonej przez pozwanego odnośnie kwalifikacji pracowników

pominięto przy nazwisku powódki;

- pole elektromagnetyczne seminarium,
- technika pobierania krwi pępowinowej, szkolenie,
- uprawnienia do przetaczania krwi pępowinowej, szkolenie,
- udział w konkursie na oddziałową Oddziału (...),
- kurs komputerowy,
- promocja karmienia piersią pierwszej, szkolenie,
- psychologiczne aspekty po utracie narodzonego dziecka, konferencja,

- resustyacja krążeniowo-oddechowa, kurs specjalisty

Nadto w planie szkoleń na lata 2013-2015 pozwana oczekiwała na kurs poradni laktacyjnej oraz kurs pielęgniarstwa rodzinnego dla położnych

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadka J. M. (k.90), zeznania powódki E. R. (k.97) oraz akta osobowe.

Sąd w pełni dał im wiarę uznając za spójne i logiczne.

Sąd zważył, co następuje:

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy określa się jako wypowiedzenie zawierające przesłanki wypowiedzenia zmieniającego istotne warunki pracy i płacy muszą odpowiadać warunkom i ocenie zasadności wynikającym z art. 45kp. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy z art. 42 p.2 i 3 kp, jest czynnością prawną o zamiarze złożonym, której celem głównym jest zmiana dotychczasowego stosunku pracy, a celem wtórnym – w razie gdyby pracownik nie wyraził zgody na zmianę – jego rozstrzygnięcie. Dla oceny zasadności wypowiedzenia warunków pracy i płacy należy zbadać zarówno przyczyny leżące u podstaw dokonanego wypowiedzenia jak i adekwatność nowych warunków do kwalifikacji i możliwości pracownika.

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Ponadto przyczyna wypowiedzenia powinna być konkretna, prawdziwa, rzeczywista i zrozumiała dla pracownika. Musi to być także przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie, o której pracownik wiedział. Ciężar dowodu w tej kwestii spoczywa na pracodawcy.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999r. sygn. akt: I PKN 645/98 „Naruszeniem art. 30 § 4 KP jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny nierzeczywistej”.

Ponadto w orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999r. sygn. akt: I PKN 304/99 wskazano, iż „1. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (niereczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 KP. Jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne (art.45 § 1 KP), chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiające odmienne twierdzenie”.

Zdaniem Sądu przyczyny wskazane przez pozwanego w wypowiedzeniu warunków pracy nie są przyczynami rzeczywistymi.

Ważne w sprawie jest również to, iż w chwili otrzymania wypowiedzenia warunków pracy kryteria, którymi kierował się Pracodawca, a na które powołuje się w piśmie nie były znane Pozwanej.

Powódka otrzymała rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 5 września 2012r. a Pani J. M. (2) przysłała na jej miejsce pracy.

Odnosząc się do opinii oddziałowej z dnia 3 czerwca 2014r. załączonej do niniejszego pisma, to stwierdzić należy, że opinia ta, co wynika z daty, nie istniała na dzień złożenia powódce wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy. Powódka podtrzymuje swoje stanowisko, iż nie otrzymała osobiście propozycji pracy w Oddziale Noworodków.

Odnosząc się do Pani M. G., to wskazać należy, iż faktycznie pracowała w Sterylizacji jako sterylizatorka, jednakże została z nią rozwiązany stosunek pracy i przyjęta została na nowych warunkach jako sterylizatorka. Odnosząc się do zaangażowania w pracę do Powódki nie było nigdy żadnych zastrzeżeń merytorycznych.

Również z pozostałych dołączonych do pisma pełnomocnika dokumentów nie można wyprowadzić wniosku, iż przyczyna wskazana Pozwanej była rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia warunków pracy. Powódka jest położną z 30 letnim stażem pracy o nienagannej opinii i kwalifikacjami wyższymi niż wymienione w załączniku nr 1 położne, których nie typowano do przeniesienia do Sterylizacji.

Przyczyną wypowiedzenia warunków pracy powódce była konieczność ograniczenia wydatków i kosztów, polegająca na redukcji etatów w Oddziale (...).

Jedyna redukcja etatów była dokonana w 2012r., kiedy to ograniczono wymiar zatrudnienia wszystkim położnym do 0,81etatu.

Powołanie się przez pozwaną Szpital (...) w Z. na zawarte w wypowiedzeniu twierdzenie "Pracownicy - położne Oddziału (...) pracują w niepełnym wymiarze, tj. 0,81etatu i dalsze ograniczenie wymiaru czasu pracy utrudniałoby dalsze funkcjonowanie ww. oddziału", nie można traktować jako przyczynę wypowiedzenia, albowiem dotyczy okoliczności hipotetycznych, nie zaistniałych w chwili składania Powódce wypowiedzenia. Pozwany zatem powinien wykazać, bo to na nim spoczywa ciężar dowodowy, iż nastąpiła konieczność ograniczenia wydatków i kosztów, polegająca na redukcji etatów, czego jak dotychczas nie wykazał w żadnym stopniu, powołując się na „słuszny interes szpitala”.

Powódka podniosła, że nie wie dlaczego to wyłącznie jej złożono wypowiedzenie, a uprzednio jako jedyna skierowano do pracy w sterylizacji, co jest kontynuacją uprzednio podejmowanych względem Powódki działań.

Pozwany winien wskazać jakie były kryteria, które przesądziły o złożeniu Powódce wypowiedzenia zmieniającego. W odpowiedzi na pozew strona pozwana nie odnosi się do tego aspektu w żadnej mierze. Powołuje się jedynie na orzecznictwo Sądu Najwyższego, że nie musiała zmieniać warunków w drodze wypowiedzenia, kierując pielęgniarkę do pracy w innym oddziale szpitala. Twierdzenie takowe uznać należy również za chybione, gdyż po pierwsze: wypowiedzenie zmieniające zostało powódce złożone ze wskazana nierzeczywistą, po drugie: orzeczenie z dnia 7 września 2005r. II KP 292/04, dotyczy sytuacji, gdy pielęgniarka po przeniesieniu na inny oddział była dalej pielęgniarką w oddziale szpitala, powoływanie się na powyższy wyrok w stanie faktycznym powódki - przeniesienie do komórki organizacyjnej sterylizacji, uznać należy za nieuprawnione. O wadliwości złożonego wypowiedzenia warunków pracy, Świadczy zawarta w wypowiedzeniu treść proponowanych warunków umowy "stanowisko - S. P., miejsce pracy sterylizacja Szpitala „.Bezsporny w sprawie jest fakt, iż w komórce organizacyjnej Szpitala (...) w Z. jaką jest Sterylizacja nie ma stanowiska położna. Powódka nie wykonuje też w ww. jednostce żadnych czynności właściwych dla położnej, zatem czynności zgodnych z jej kwalifikacjami zawodowymi.

W związku z powyższym, Sąd przywrócił Powódkę do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy i zasądził na jej rzecz różnicę w wynagrodzeniu za okres 3-ch miesięcy.

O kosztach orzeczono zgodnie z art. 98 kpc.

.