

Sygn. akt VP 473/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

10 lipca 2019 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: Hanna Grzelec, Danuta Szostakowska

Protokolant: starszy protokolant sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 10 lipca 2019 roku w Rybniku

sprawy z powództwa M. R.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Wojewódzkiemu Szpitalowi (...) w R.

o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

sprawy z powództwa M. R.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Wojewódzkiemu Szpitalowi (...) w R.

o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

1. oddała powództwo o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem,
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. oddała powództwo o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,
4. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
5. odstępuje od obciążania powoda kosztami sądowymi.

Sędzia Wiesław Jakubiec

Hanna Grzelec Danuta Szostakowska

Sygn. akt V P 473/18

UZASADNIENIE

Powód M. R. domagał się w pozwie z 2 maja 2018 roku od pozwanego- Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Wojewódzkiego Szpitala (...) w R. zasądzenia na jego rzecz kwoty 28 412 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Nadto, wniósł o zwrot kosztów postępowania. W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Zastępcy Dyrektora ds. Techniczno-Administracyjnych. Powód wskazał, iż w 2017 roku pozwany dokonał reorganizacji i w miejsce dotychczas zajmowanego przez niego stanowiska, wprowadził stanowisko Inżyniera obiektu. Powód zaznaczył, iż 12 kwietnia 2008 roku pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczyną wypowiedzenia wskazaną przez pozwanego była likwidacja stanowiska pracy związana ze zmianami organizacyjnymi i zmianą schematu organizacyjnego. Powód podkreślił, iż zakres obowiązków wynikających z zajmowanego przez niego ówczesnie stanowiska, był tożsamy z obowiązkami pracowniczymi Inżyniera obiektu. Zdaniem powoda, przyczyna ta była nieprawdziwa, gdyż jego stanowisko nie zostało w rzeczywistości zlikwidowane, a jedynie została zmieniona jego nazwa.

W odpowiedzi na pozew z 2 maja 2018 roku pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. Pozwany wskazał, iż przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę nie była pozorna i jednocześnie podkreślił, że w sposób znaczący zmienił się jego zakres pracy w stosunku do obowiązków pracowniczych Inżyniera obiektu. Pozwany podkreślił, że po reorganizacji, Inżynier obiektu odpowiadał jedynie za techniczną część działalności pozwanego, co przekładało się na mniejszą ilość podporządkowanych mu pracowników, jak i mniejszy zakres merytoryczny spraw. Nadto, wynagrodzenie Inżyniera obiektu było niższe w stosunku do wynagrodzenia przysługującego Zastępcy Dyrektora ds. Techniczno-Administracyjnych. Pozwany wskazał również, iż powód z racji zajmowanego stanowiska, mógł zastępować Dyrektora pozwanego w czasie jego nieobecności, zaś Inżynier obiektu działał tylko na zewnątrz i jedynie w oparciu o udzielone mu pełnomocnictwo.

(vide: akta V P 473/18)

W pozwie z 13 lipca 2018 roku powód M. R. domagał się od pozwanego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Wojewódzkiego Szpitala (...) w R. zasądzenia na jego rzecz kwoty 11,733 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu wskazał, iż jego nieobecność w pracy od 7 do 20 czerwca 2018 roku była usprawiedliwiona, gdyż jego zdaniem, pozwany zwolnił go w okresie wypowiedzenia z obowiązku świadczenia pracy.

W odpowiedzi na pozew z 13 lipca 2018 roku pozwany wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu wskazał, iż nieobecność powoda w pracy po 7 czerwca 2018 roku była nieusprawiedliwiona. Pozwany podkreślił, że zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy było uwarunkowane spełnieniem wcześniej nałożonych przez pozwanego zobowiązań, których powód nie wypełnił.

(vide: akta V P 537/18)

Na rozprawie 10 października 2018 roku, Sąd na podstawie art. 219 kpc połączył sprawę V P 537/18 do wspólnego rozpoznania i wydania orzeczenia ze sprawą o sygn. akt V P 473/18.

Na rozprawie 17 maja 2019 roku pozwany zaproponował ugodę, zgodnie z którą miał zostać zmieniony tryb rozwiązania z powodem umowy o pracę tj. zamiast rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika, miało zostać wskazane rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Powód oświadczył, że nie wyraża zgody na zaproponowane powyżej warunki ugody.

(vide: akta V P 473/18)

Sąd ustalił co następuje:

Powód był zatrudniony u pozwanego od 1 czerwca 2006 roku do 31 października 2013 roku na stanowisku Kierownika Działu Głównego Energetyka i Mechanika. Następnie, w okresie od 1 listopada 2013 roku do 24 listopada 2014 roku

pracował u pozwanego na stanowisku Zastępcy Dyrektora ds. Technicznych. Z kolei, od 25 listopada 2014 roku do 22 czerwca 2018 roku powód był zatrudniony na stanowisku Zastępcy Dyrektora ds. Techniczno – Administracyjnych i był organem pionu techniczno-administracyjnego sprawującym nadzór nad pięcioma komórkami organizacyjnymi tj. Działem Techniczno-Eksploatacyjnym, Działem Sprzętu i Aparatury Medycznej, Działem Administracyjno-Gospodarczym, Działem Informatyki Szpitalnej oraz Inspektorem Ochrony Radiologicznej. Do podstawowych obowiązków powoda należało: stałe referowanie Dyrektorowi Szpitala bieżących spraw; sprawowanie nadzoru nad gospodarką energetyczną i utrzymania ruchu szpitala; opracowywanie, korekty oraz przedstawienie do zatwierdzenia planu inwestycyjnego. Zastępca Dyrektora ds. Techniczno-Administracyjnych odpowiadał za: organizację pracy pionu techniczno-administracyjnego; zapewnienie warunków technicznych niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania szpitala; zarządzanie gospodarką energetyczną szpitala; opracowywanie założeń do planu finansowego szpitala oraz innych materiałów do planów rozwoju szpitala; nadzór nad utrzymaniem ruchu – realizacja planów finansowych, inwestycyjnych i remontów; zapewnienie odpowiednich warunków bezpieczeństwa i higieny pracy jak również odpowiednich warunków technicznych dla ochrony przeciwpożarowej; planowanie, realizacja i nadzór nad inwestycjami, kontrola i optymalizacja kosztów napraw i remontów; utrzymanie jakości usług; nadzór nad zapewnieniem warunków niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania szpitala w zakresie działalności podstawowej i pomocniczej oraz udział w nadzorowaniu i monitorowaniu stanu higieniczno-sanitarnego szpitala. Nadto, powód w czasie nieobecności Dyrektora szpitala, reprezentował szpital w zakresie spraw i zadań realizowanych przez pion techniczno-administracyjny oraz zastępował Dyrektora szpitala w sprawach objętych zakresem swojego działania i podejmował niezbędne decyzje w granicach wydanych upoważnień. Bezpośrednim przełożonym powoda był Dyrektor szpitala. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 9 524,90 zł brutto. Od 2017 roku powód kilkakrotnie domagał się bezskutecznie podwyżki od pozwanego.

W związku trwającą od 2016 roku trudną sytuacją finansową pozwanego, szpital miał obowiązek wprowadzić program naprawczy zgodny z którym, należało uprościć strukturę organizacyjną poprzez likwidację zbędnych komórek organizacyjnych. Pod koniec 2016 roku zaplanowano restrukturyzację pionu w którym zatrudniony był powód wraz z likwidacją stanowiska Zastępcy Dyrektora ds. Techniczno- Administracyjnych. Stanowisko powoda miało zostać zlikwidowane z uwagi na to, że nie było ono rentowne ze względu na przypadającą zbyt małą ilość obowiązków pracowniczych. W ramach reorganizacji, zostało utworzone stanowisko Inżyniera obiektu, który przejął nadzór nad Działem Techniczno-Eksploatacyjnym, Działem Sprzętu i Aparatury Medycznej oraz Działem Administracyjno-Gospodarczym. a jego bezpośrednim przełożonym został dyrektor szpitala, a jego wynagrodzenie było niższe o 10% w stosunku do otrzymywanego przez powoda. Inżynier obiektu w czasie nieobecności Dyrektora szpitala, reprezentował szpital w zakresie udzielonego mu pełnomocnictwa. W ramach reorganizacji, nadzór nad Działem Informatyki Szpitalnej i Inspektoratem Ochrony Radiologicznej przejął Dyrektor szpitala, a dotychczasowe obowiązki związane z zastępowaniem Dyrektora szpitala przejął Dyrektor ds. Lecznictwa, który nie otrzymał z tego tytułu wyższego wynagrodzenia za pracę.

18 września 2017 roku Dyrektor szpitala, w obecności radcy prawnego – M. S., poinformowała powoda o zmianach organizacyjnych jakie będą dotyczyły jego pionu organizacyjnego i jego samego. Zmiany te miały zostać przeprowadzone podczas Rady Społecznej 19 września 2018 roku. Dyrektor poinformowała również, iż w związku z likwidacją stanowiska Zastępcy Dyrektora ds. Techniczno-Administracyjnych, po zatwierdzeniu zmian przez Radę Społeczną, powód otrzyma wypowiedzenie umowy o pracę. Jednocześnie Dyrektor szpitala zobligowała powoda do tego, by do 22 września 2017 roku zdał stanowisko pracy, w tym wszelkie dokumenty jakie posiadał w związku z pełnioną funkcją oraz aby przygotował zestawienia spraw i terminów, za które był odpowiedzialny, a które miały w najbliższym czasie upłynąć. Jednocześnie Dyrektor wskazała, iż po zdaniu stanowiska, powód będzie prawdopodobnie zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. 19 września 2017 roku Rada Społeczna szpitala pozytywnie zaopiniowała zmiany organizacyjne.

Od 19 września 2017 roku do 19 marca 2018 roku powód przebywał na zwolnieniu chorobowym, a od 20 marca 2018 roku do 11 kwietnia 2018 roku pobierał świadczenie rehabilitacyjne.

19 września 2018 roku Dyrektor szpitala nie będąc wcześniej zawiadomiona przez powoda, który nadzorował w tym zakresie prace, otrzymała informację od firmy (...), że kosztowny projekt został przez nich zmodyfikowany i wymaga natychmiastowej akceptacji w systemie elektronicznym. Powód jak i główna księgowa byli umocowani w imieniu Dyrektora szpitala do dokonania takiej akceptacji. Jednakże główna księgowa, mimo pomocy Informatyka, nie potrafiła dokonać takiej akceptacji. Konieczna była zmiana głównego użytkownika w portalu, którym została ustanowiona Dyrektor szpitala. 19 września 2017 roku był ostatnim dniem na dokonanie autoryzacji, bez której szpital straciłby możliwość ubiegania się o dodatkowe środki pieniężne. Ostatecznie projekt został zaakceptowany.

W okresie nieobecności powoda w pracy, dokonano zinwentaryzowania jego rzeczy osobistych oraz zabezpieczenia służbowego sprzętu oraz materiałów. Nadto, dokonano komisyjnego otwarcia jego komputera służbowego. W efekcie kontroli, w komputerze oraz na dysku sieciowym stwierdzono brak jakichkolwiek danych wytworzonych podczas pełnienia przez powoda funkcji Zastępcy Dyrektora szpitala. Komputer służbowy powoda posiadał jedynie system operacyjny oraz występowały ślady, że 18 kwietnia 2018 roku odinstalowano system Office i skrzynkę pocztową, a następnie ściągnięto program Sic Cleaner, który pozwalał na zapisanie od nowa dysku twardego. Za pomocą specjalnego programu dokonano próby odzyskania plików, jednak bezskutecznie. Nadto, podczas kontroli stwierdzono uszkodzenie dysku komputera w zakresie pliku mp3. Powód 5 października 2017 roku przekazał pozwanemu na jego żądanie, usunięte dane które jak się okazało posiadał na dysku zewnętrznym. Komputer stacjonarny powoda po jego przejrzeniu został zagospodarowany. W październiku 2017 roku powód wykonując zobowiązanie kierownika działu kontroli wewnętrznej, zwrócił laptopa udostępnionego mu przez pozwanego.

W listopadzie 2017 roku dokonano kontroli projektu, którym zajmował się powód. W efekcie wykryto nieprawidłowości związane z brakiem odpowiedniego nadzoru oraz brakiem podpisów na kosztorysach inwestorskich. O konieczności usunięcia powyższych nieprawidłowości, powód został poinformowany przez Dyrektora szpitala. Powód przekroczył również uprawnienia, gdyż zatwierdził na kontach analitycznych faktury zakupowe bez wymaganego zezwolenia Dyrektora szpitala.

W okresie nieobecności powoda, została dokonana także kontrola w zakresie księgowości, która wykryła nieprawidłowości w zakresie czynności podjętych przez powoda.

Powód nie wykonał zobowiązań Dyrektora szpitala do przedstawienia wszystkich prowadzonych przez niego, bieżących spraw celem sprawdzenia ich terminowości. W okresie jego nieobecności zostały mu wypowiedziane wszelkie pełnomocnictwa oraz umowa na korzystanie z telefonu służbowego, a także dokonano zmiany hasła na jego poczcie elektronicznej.

Po odbyciu badań kontrolnych, powód 12 kwietnia 2018 roku stanął się w miejscu pracy.

Pismem z 12 kwietnia 2018 roku, pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 31 lipca 2018 roku. Zgodnie z treścią wypowiedzenia, przyczyną rozwiązania umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy powoda związana ze zmianami organizacyjnymi i zmianą schematu organizacyjnego pozwanego. 12 kwietnia 2018 roku powód zdał kartę obiegową do działu kadr który odebrał jego zinwentaryzowane rzeczy osobiste. Karta obiegowa była podpisana m.in. przez Dyrektora szpitala ale nie zawierała informacji dotyczącej rozliczenia się powoda z przeprowadzoną wobec niego kontrolą. W dniu otrzymania wypowiedzenia, powód nie uzyskał od pozwanego informacji, iż zostanie zwolniony ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

W okresie od 13 kwietnia 2018 roku do 1 czerwca 2018 roku powód przebywał na urlopie wypoczynkowym, a w okresie od 4 czerwca 2018 roku do 6 czerwca 2018 roku posiadał zwolnienie na poszukiwanie pracy.

W odpowiedzi na wiadomość mailową od powoda, Dyrektor szpitala 6 czerwca 2018 roku poinformowała go, iż nie wyraża zgody na jego zwolnienie ze świadczenia w pracy w okresie wypowiedzenia. Dyrektor podkreśliła, że mimo, iż 18 września 2017 roku powód otrzymał informację o możliwości takiego zwolnienia, to jednak zwolnienie to było

uzależnione od zdania i zakończenia wszelkich prac jakie powód wykonywał w tamtym czasie na rzecz szpitala. Dyrektor wskazała, iż w związku z tym, że powód przed rozpoczęciem korzystania ze zwolnienia chorobowego, nie przekazał informacji (nawet w wersji elektronicznej) na temat bieżących zadań, kodów dostępu do komunikacji z instytucjami dofinansowującymi inwestycje w szpitalu, a także wobec sposobu pozostawienia służbowego komputera skutkującego koniecznością komisyjnego otwarcia gabinetu i komputera, konieczne było, aby powód stawiał się w pracy i osobiście zapoznał się z protokołami otwarcia gabinetu jak i protokołami wewnętrznymi, a także zajął stanowisko co do ich treści. Nadto, Dyrektor podkreśliła, iż podpisanie przez nią karty obiegu powoda, nie oznaczało, że powód w okresie wypowiedzenia został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Dyrektor zaznaczyła również, iż oczekuje obecności powoda w pracy 7 czerwca 2018r. Powód ograniczył się jedynie do pisemnej polemiki ze stanowiskiem pracodawcy i 7 czerwca 2018 roku ani w następnych dniach nie stawiał się w pracy.

20 czerwca 2018 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych tj. niestawienia się bez usprawiedliwienia w pracy od 7 do 20 czerwca 2018 roku.

Dowód: akta osobowe powoda: umowy o pracę; zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności Zastępcy Dyrektora ds. Techniczno-Administracyjnych; wypowiedzenie umowy o pracę z 12.04.2018r; orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy z 10.04.2018r;

akta sprawy V P 473/18: regulamin organizacyjny pozwanego aktualny na dzień 19.12.2016r. k.10-11, schemat organizacyjny aktualny na dzień 19.12.2016r. k.12, regulamin organizacyjny pozwanego z 20.12.2017r. k.13-14, schemat organizacyjny pozwanego z 20.12.2017r. k.15, przesłuchanie powoda M. R. k.37v.-38v., k.50v. i k.84v., zeznania świadka M. K. k.49v.-50, zeznania świadka I. M. k.50-50v., przesłuchanie w imieniu pozwanego B. D. k.62v.-64, pismo z 21.03.2019r. k.65, pismo z 2.01.2017r. k.72-72v., korespondencja maila wraz z zał. k.76-83,

akta sprawy V P 537/18: pismo z 26.09.2017r. k.11, wiadomości mailowe k.12-13, k.15-16v. k.18 i k.46-47, pismo z 11.10.2017r. k.14, ksero pisma z akt osobowych powoda z 20.06.2018r. z zpo k.32 i k.36, pismo ZZ z 11.06.2018r. k.42, pismo pozwanego z 11.06.2018r. k.43, świadectwo pracy k.50-51, uchwała nr 115/2017 k.56-57, zarządzenie nr 70/2017 k.58-59, uchwała nr 122/2017 k.61-62, zarządzenie nr 83/2017 k.63-63v., notatka służbowa z 18.09.2017r. k.65, notatka służbowa z 19.09.2017r. k.66, protokół zdawczo-odbiorczy k.67-67v., pismo z 20.09.2017r. k.68, pismo z 25.09.2017r. k.69, notatka służbowa z 27.09.2017r. k.70, pismo z 26.09.2017r. k.71, karta obiegu k.81-81v., płyta CD k.82

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie zgromadzonych i powołanych wyżej dowodów z dokumentów, których prawdziwości strony nie kwestionowały, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków i z przesłuchania stron, które wraz z dowodami z dokumentów dają pełny obraz sprawy. Przy czym Sąd dał wiary przesłuchaniu powoda jedynie w zakresie w jakim nie było ono sprzeczne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd zważył co następuje:

Powództwa nie zasługują na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 32 § 1 Ustawy z 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018r. poz. 108 ze zm.) każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.

Z kolei zgodnie z art. 36² kp w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Jak stanowi art. 52 § 1 pkt 1 pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z art. 56 § 1 pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe, pozwany zamierzał przeprowadzić reorganizację, a w związku z tym przed dniem posiedzenia Rady Społecznej, Dyrektor szpitala poinformowała powoda o likwidacji jego stanowiska pracy, co w konsekwencji miało prowadzić do rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Wobec tego, iż kolejnego dnia powód ze względu na zwolnienie lekarskie, nie stawiał się w pracy oraz faktu, iż był on jedyną osobą wskazaną do otrzymywania korespondencji wyłącznie w formie elektronicznej w ramach postępowań związanych z pozyskiwaniem środków unijnych na rzecz szpitala, zmusił on pozwanego do komisarycznego otwarcia gabinetu, zabezpieczenia zawartości dysku twardego jego służbowego komputera oraz dokumentów tam się znajdujących oraz dokonania spisu zawartości tego pomieszczenia. Tym samym powód naraził pozwanego na straty oraz nie wykonał zobowiązania Dyrektora szpitala do przedstawienia wszystkich prowadzonych przez niego bieżących spraw. Nadto, sposób jak i sam fakt usunięcia danych ze służbowego komputera przez powoda, wskazują na jego celowe działanie na szkodę pozwanego, gdyż jako przełożony Działu Informatyki, posiadał dostateczną wiedzę, aby móc ocenić skutki takiego działania. Oczywistym jest, że powyższy sposób postępowania powoda przysporzył stronie pozwanej dodatkowych obowiązków, a więc tym bardziej nie można uznać, że jego zachowanie zmierzało do prawidłowego wypełnienia zobowiązań nałożonych przez pozwanego i jednocześnie warunkujących zwolnienie ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. W związku z powyższym, nie sposób przyjąć argumentacji, iż powód wobec jego długotrwałej nieobecności, braku narzędzi do pracy nie mógł wykonywać pracy, co skutkowało zwolnieniem go z jej świadczenia, bowiem pracodawca miał prawo żądać osobistych wyjaśnień od powoda dotyczących jego nieodpowiedniego zachowania. Dodatkowo, w związku z wykrytymi nieprawidłowościami w ramach wewnętrznych postępowań kontrolnych w czasie nieobecności powoda, pozwany miał również w tym zakresie prawo żądać jego osobistych wyjaśnień, czego powód nie wykonał, a tym samym nie wypełnił zobowiązań pozwanego. Co więcej, o braku zwolnienia z wykonywania pracy świadczy wypowiedzenie otrzymane przez powoda, które nie zawierało jakiegokolwiek informacji na temat przedmiotowego zwolnienia oraz wiadomość przesłana mu przez Dyrektora szpitala, która jednoznacznie wskazała, iż oczekuje ona jego obecności w pracy od 7 czerwca 2018 roku. Wobec powyższego, wcześniejsze ustne zapewnienie Dyrektora szpitala o zwolnieniu z obowiązku pracy przestało definitywnie obowiązywać.

Sąd podkreśla, iż decyzja o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia jest uprawnieniem pracodawcy do uprzywilejowania pracownika. Zatem, jeżeli powód nie wypełnił zobowiązań nałożonych przez pozwanego warunkujących zwolnienie ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, to z całą stanowczością powinien był stawić się w pracy od 7 czerwca 2018 roku aż do końca okresu wypowiedzenia. Mając na uwadze powyższe, działanie pozwanego, który wypowiedział powodowi umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych tj. niestawienia się bez usprawiedliwienia w pracy od 7 do 20 czerwca 2018 roku było prawidłowe.

Nie zasadny jest również zarzut powoda, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem nastąpiło z naruszeniem przepisów gdyż nieprawdziwa według powoda jest podana przyczyna wypowiedzenia.

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

Jak stanowi przepis art. 45 § 1 kp 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.

Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione.

W rozpatrywanej sprawie warunki formalne wypowiedzenia zostały spełnione: zachowano formę pisemną, podano przyczynę i okres wypowiedzenia, poinformowano go przysługujących środków odwoławczych. Wobec tego, zasadne okazało się zbadanie wypowiedzenia pod kątem jego zasadności.

Ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSN 1999/21/688). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana pracownikowi musi być rzeczywista (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000/23/858; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 22 października 2015 r., sygn. II PK 265/14).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, iż sporną kwestią między stronami było to – czy podana powodowi w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna była fikcyjna, jako że nie doszło do likwidacji stanowiska Zastępcy Dyrektora ds. Techniczno-Administracyjnych, a zmieniono jedynie nazwę stanowiska czy też podana przyczyna była rzeczywista.

Likwidacja stanowiska pracy często wynika z pogarszającej się sytuacji ekonomicznej zakładu pracy. Celem zwiększenia rentowności, pracodawcy często decydują się na przeprowadzenia reorganizacji. Jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe, pozwany zmagał się z problemami finansowymi od 2016 roku. W konsekwencji miał obowiązek wprowadzenia programu naprawczego polegającego na likwidacji komórek organizacyjnych w tym stanowisk pracy, które nie były obciążone dostatecznie dużą liczbą obowiązków pracowniczych. Pozwany dokonał odpowiednimi uchwałami Rady Społecznej SP ZOZ (...) nr w R., zmiany treści Regulaminu Organizacyjnego Szpitala, a tym zlikwidował stanowisko Zastępcy Dyrektora ds. Techniczno-Administracyjnych dotychczas zajmowanego przez powoda. W ramach reorganizacji, pozwany wprowadził stanowisko Inżyniera obiektu, które jednak z sposób znaczący posiadało zmieniony zakres odpowiedzialności jako, że Zastępcy Dyrektora ds. Techniczno- Administracyjnych podlegało 5 komórek organizacyjnych, zaś Inżynierowi obiektu jedynie trzy z nich. Zatem, Inżynier obiektu posiadał mniejszą ilość podporządkowanych pracowników jak i mniej mniejszy zakres merytoryczny spraw, którymi się zajmował. Zmniejszenie zakresu odpowiedzialności znalazło odzwierciedlenie w zarobkach, gdyż wynagrodzenie Inżyniera obiektu było o 10% niższe w stosunku do otrzymywanego przez Zastępcę Dyrektora. Aspekt ten był również istotny w kontekście ekonomicznie trudnej sytuacji pozwanego oraz żądań powoda z zakresie wzrostu wynagrodzenia. Co istotne, zakres upoważnienia jakie posiadały obydwa stanowiska był zasadniczo inny- Zastępca Dyrektora mógł z racji zajmowanego stanowiska zastępować Dyrektora szpitala podczas jego nieobecności, zaś Inżynier obiektu działał jedynie na zewnątrz wyłącznie w oparciu o udzielone pełnomocnictwo. O przeprowadzeniu reorganizacji w celu poprawy sytuacji finansowej świadczy również to, że nadzór nad dwoma działami dotychczas nadzorowanymi przez powoda, których nie powierzono Inżynierowi obiektu, objął Dyrektor szpitala, a dotychczasowe obowiązki związane z zastępowaniem Dyrektora, przejął Dyrektor ds. Lecznictwa, który nie otrzymał z tego tytułu wyższego wynagrodzenia za pracę. Mając na uwadze powyższe, Sąd uznał, iż doszło do likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powoda, a więc przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista. Zatem, złożone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem.

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne, Sąd w pkt 1 wyroku oddalił powództwo o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, a pkt 2 wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października

2015r. w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania, zasądzać od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

W pkt 3 wyroku Sąd oddalił powództwo o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a w pkt 4 wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015r. w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania, zasądzać od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Nadto, biorąc pod uwagę okoliczności sprawy, w tym charakter żądań i subiektywne przekonanie powoda o zasadności roszczeń, Sąd w pkt 5 wyroku na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążenia powoda kosztami sądowymi.