

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 17 lipca 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi zasądził od pozwanego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej (...)w Ł. na rzecz powódki E. O. kwotę 9.522 złotych tytułem odszkodowania, kwotę 60 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego powódki oraz obciążył pozwanego kosztami sądowymi w kwocie 477 złotych oraz nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.946,54 złotych.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło w oparciu o następujący stan faktyczny:

E. O. była zatrudniona u pozwanego od dnia 16 listopada 1982r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku ostatnio starszej pielęgniarki.

Z dniem 4 stycznia 2010r. w związku ze zmianami organizacyjnymi powódka została przeniesiona do Poradni Medycyny Pracy.

Pismem z dnia 15 grudnia 2010r. poinformowano powódkę, iż miejscem jej pracy będzie ZOZ (...)w Ł..

Do obowiązków powódki należało m.in. realizowanie kompleksowych świadczeń pielęgniarskich, wykonywanie pomiarów ciśnienia tętniczego, wykonywanie EKG, wykonywanie szczepień ochronnych, spirometrii, uczestnictwo w zespołach wyjazdowych Poradni Medycyny Pracy wg ustalonego harmonogramu celem przeprowadzania badań profilaktycznych, prowadzenie dokumentacji wszystkich wykonywanych zabiegów, aktywne uczestnictwo w różnych formach szkolenia.

W Poradni Medycyny Pracy poza powódką była zatrudniona jeszcze jedna pielęgniarka J. C.. W POZ były w sumie cztery pielęgniarki. Powódka nie wyjeżdżała w teren, aby robić pacjentom zabiegi w domu, gdyż nie miała odpowiednich uprawnień.

W związku z niewłaściwym zachowaniem powódki w pracy w dniu 13 września 2013r. oraz niewłaściwym stosunkiem do bezpośredniego przełożonego udzielono powódce ustnej nagany.

Sytuacja ekonomiczna pozwanej jednostki w momencie objęcia funkcji dyrektora przez R. S. była zła. W 2007r. został przygotowany plan restrukturyzacji jednostki. Przeprowadzał on restrukturyzację pozwanej jednostki. Polegała ona także m.in. na reorganizacji zatrudnienia. Zmniejszyła się bowiem liczba zadań zarówno w POZ jak i Medycynie Pracy. W tej sprawie dyrektor organizował zebrania z pracownikami. Z pracownikami rozwiązywano umowy o pracę w ostateczności. Powódka postrzegana była jako osoba konfliktowa. Zgłaszano, iż jest niekoleżeńska, nie wykonuje poleceń przełożonych. Nie uzupełniała także na bieżąco kart szczepień. Przeprowadzano z powódką rozmowy dyscyplinujące.

Pismem z dnia 22 października 2013r. pozwany zawiadomił Związek Zawodowy (...) o zamiarze rozwiązania umowy o pracę ze skróconym do jednego miesiąca okresem wypowiedzenia z powódką. Jako przyczynę wskazano zmiany organizacyjne polegające m.in. na racjonalizacji zatrudnienia.

Pismem z dnia 29 października 2013 roku pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem skróconego jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 listopada 2013r. W treści podano, iż przyczyną wypowiedzenia są zmiany organizacyjne polegające na racjonalizacji zatrudnienia w grupie pielęgniarek, art.30 § 1 pkt 2 w zw. z art.10 ust.1 ustawy z dnia 13.03.2003r. Powódka zapoznała się z treścią wypowiedzenia, ale odmówiła jego podpisania.

Po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką nikt nie został na jej miejsce zatrudniony. Obowiązki jej zostały rozdzielone pomiędzy zatrudnione pielęgniarki.

Wynagrodzenie powódki liczone, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 3.946,54 zł.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, iż powództwo podlegało uwzględnieniu i wskazał, iż istotą rozstrzygnięcia niniejszej sprawy była ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy z powódką na płaszczyźnie dwóch grup przepisów znajdujących zastosowanie w sprawie, tj. dotyczących zasadności zwolnienia pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony zawartych w kodeksie pracy oraz, ze względu na to, iż przyczyna zwolnienia nie dotyczyła pracownika – także przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r., nr 90, poz. 844). Sąd I instancji wskazał, iż na podstawie art. 45 kp. należało zbadać prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia (tak SN w wyroku z 27 lutego 1997 r., I PKN 20/97, OSNAPiUS 1997, nr 21, poz. 417).

Dalej Sąd Rejonowy powołał się na brzmienie art 10 ust.1 cytowanej ostatnio ustawy zgodnie z brzmieniem którego, jej przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Zatem podstawową przesłanką stosowania omawianego art. 10 jest konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Sąd Rejonowy podał, iż nie można w sposób wyczerpujący wyliczyć przyczyn składających się na pojęcie „przyczyn niedotyczących pracownika”. Przyjmuje się, iż są to w każdym razie przyczyny dotyczące pracodawcy. Mogą mieć one różny charakter: ekonomiczno-finansowy, organizacyjno-strukturalny, a nawet technologiczno-ekologiczny. Zwolnienia grupowe często podyktowane są koniecznością ograniczenia produkcji bądź usług w związku ze zmniejszeniem popytu. Art. 10 u.z.g. nie ma zastosowania, jeżeli przyczyna rozwiązania stosunku pracy tkwi w statusie bądź zachowaniu pracownika. Należy wówczas stosować przepisy kodeksu pracy (tak: Krzysztof Baran w Komentarzu do art.10 omawianej ustawy zawartym w publikacji: Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Wydawnictwo Oficyna 2007).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt sprawy i nawiązując do wyników postępowania dowodowego Sąd Rejonowy stwierdził, iż wbrew twierdzeniu powódki u pozwanego od kilku lat prowadzona jest restrukturyzacja, która wiąże się (w ostateczności) m.in. z redukcją zatrudnienia. Przyczyny zwolnień w pozwanym zakładzie nie dotyczyły pracowników, lecz kondycji ekonomicznej zakładu, jego rentowności i konkurencyjności. W świetle dowodów przeprowadzonych przez stronę pozwaną, przyczynę tę należy uznać za rzeczywistą. Jednocześnie z materiału dowodowego wynika, że były to wyłączne przyczyny zwolnienia powódki. Decyzje dotyczące zwolnień oraz reorganizacji pracy podejmowano z powodu coraz bardziej ograniczonych kontraktów, jakie były zawierane z NFZ na usługi lecznicze. O rozwiązaniu umowy o pracę z danym pracownikiem decydowała ocena przeprowadzana na podstawie zróżnicowanych kryteriów. Kryteria te jednak nie były przyczynami zwolnienia a jedynie stanowiły podstawę podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z konkretnym pracownikiem. Wypełnienie wypracowanych przez pracodawcę kryteriów decydujących o rozwiązaniu stosunku pracy, wiąże się z oceną zasadności zwolnienia powódki w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym, ustalenie, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, pociąga za sobą orzeczenie - stosownie do żądania pracownika - o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W orzecznictwie i literaturze wymienia się następujące przyczyny, słusznie uzasadniające wypowiedzenie. Wśród przyczyn dotyczących pracownika należy wyróżnić nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych, także niezawinione przez pracownika, brak kwalifikacji do nowych zadań, pogorszenie stanu zdrowia, utratę uprawnień koniecznych do wykonywania zawodu, niedbałe wykonywanie pracy. Wypowiedzenie jest uzasadnione w szczególności wtedy, gdy zachodzi konieczność zmniejszenia zatrudnienia, jeżeli przyjęto zasadne kryteria doboru pracownika (tak SN w wyroku z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998, z. 18, poz. 542), uwzględniające sprawiedliwą ocenę pracowników i wyników ich pracy - art. 94 pkt 9 (wyrok z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNAPiUS 1998, z. 21, poz. 630).

Dalej Sąd I instancji podniósł, powołując się na orzecznictwo sądowe, iż, 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.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tak SN w wyroku z 25.01.2013r. I PK 172/12 opubl. OSNP 2014/4/52). W ocenie Sądu Rejonowego wypowiedzenie zostało spowodowane przyczynami niedotyczącymi pracownika i dokonane na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Powołując się na pogląd Sądu Najwyższego Sąd Rejonowy wskazał, że nie ma żadnych przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn jego niedotyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania takiej oceny co do dokonanego mu wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jest ugruntowany pogląd, według którego wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. (por. wyrok z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980 nr 4, poz. 77 oraz wyrok z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542). 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. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427). Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Brak precyzyjnego, zrozumiałego i odpowiadającego prawu (art. 30 § 4 k.p.) wskazania pracownikowi (powodowi) przyczyny wypowiedzenia ("zmiany w organizacji pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy"), stanowi konstrukcyjną wadę wypowiedzenia umowy o pracę i prowadzi do usprawiedliwionego wniosku, że tak dokonane wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p.). W takiej sytuacji nie ma potrzeby ani konieczności badania, jakie ewentualnie inne okoliczności, w tym później nazwane (dookreślone) przez pracodawcę (likwidacja stanowiska pracy i brak możliwości dalszego zatrudnienia powoda), mogły uzasadniać wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. (wyrok SN z 24.10.2007r. I PK 116/07 LEX nr 465925).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy, Sąd Rejonowy stwierdził, iż pozwany nie wypełnił omawianego warunku, to znaczy wskazał tylko ogólnie, iż przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę leżą po stronie pracodawcy (restrukturyzacja), nie podał jednakże kryteriów, jakimi kierował się typując powódkę do rozwiązania z nią umowy o pracę. Kryteria te co prawda zostały wykazane w toku procesu, jednakże, jak wynika z wyżej przytoczonych orzeczeń, winny być wskazane już wprost w rozwiązaniu umowy o pracę. W związku z tym rozwiązanie umowy o pracę z powódką dotknięte było wadą i tym samym powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o art. 98 kpc, na podstawie §12 ust.1 punkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku, poz. 461).

O kosztach sądowych Sąd I Instancji orzekł na podstawie art.113 ust 1 w związku z art.97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2010 roku, nr 90, poz.594) obciążając nimi stronę pozwaną. Na koszty te złożyła się opłata od pozwu, której obowiązku nie miała uiścić powódka.

Na podstawie art.477²§1 k.p.c. Sąd Rejonowy nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie nieprzekraczającym jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Apelację od wyroku złożyła strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając wyrokowi Sądu Rejonowego dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 45 §1 w związku z art. 30 §4 kp i art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż pozwany pracodawca naruszył przepisy o wypowiedaniu umów o pracę poprzez nie podanie kryteriów, jakimi kierował się typując powódkę do rozwiązania z nią umowy o pracę oraz naruszenie przepisów prawa procesowego:

- art. 233§1 kpc i art. 45 §1 w związku z art.30 §4 kp i art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez błędne przyjęcie, że pozwany powinien podać kryteria, jakimi kierował się typując powódkę do rozwiązania z nią umowy o pracę, że nie zostały one w sposób wystarczający wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę,

-art. 233§1 kpc, art. 45§1 kp poprzez uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony przez pozwanego narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę.

Przy tak sprecyzowanych zarzutach skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed Sądem I Instancji oraz postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu apelacji strona pozwana podniosła, iż zdaniem pozwanego Sąd I instancji błędnie przyjął, iż w przedmiotowej sprawie nastąpiło naruszenie art.30§4 kp, albowiem przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę była, jak prawidłowo wskazał Sąd Rejonowy, restrukturyzacja pozwanego, czyli między innymi zmiany organizacyjne polegające na racjonalizacji zatrudnienia w grupie pielęgniarek, co zostało wskazane jako uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę.Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, iż nie można przyjąć, iż pracodawca ma obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jakimi kryteriami kierował się przy wyborze pracownika do zwolnienia wówczas, gdy deklarowana przyczyna zwolnienia polegała na trudnej sytuacji ekonomicznej i zmniejszeniu zatrudnienia według założeń planu restrukturyzacji. Zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określoną w art. 30 §4 kp (tak wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2011 roku i sygn.akt IPK 238/2010). Pozwany podniósł, iż brak było kryteriów wyboru przy zwolnieniu powódki, z uwagi na akt, że w Poradni Medycyny Pracy powódka była jedyną osobą wykonującą obowiązki, które należało rozdzielić, a zatem stanowisko powódki, które zajmowała powódka, podlegało likwidacji. Powódka nie posiadała kompetencji, które ma druga pielęgniarka zatrudniona w Poradni Medycyny Pracy, to jest uprawnienia do wyjeżdżania w teren, aby robić badania pacjentom w domu. Pozwany dalej podniósł, iż w świetle tych okoliczności, nie było żadnych kryteriów wyboru, gdyż powódka w ramach swoich obowiązków służbowych zajmowała samodzielne stanowisko, które zostało zlikwidowane.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu odwoławczym. Strona powodowa podniosła, iż stanowisko pozwanego, iż pracodawca nie ma obowiązku podawania w oświadczeniu o

wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracownika, całkowicie pomija wymóg precyzyjnego, zrozumiałego i odpowiadającego prawu wskazania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Strona powodowa podniosła, iż Sąd Rejonowy słusznie przyjął, iż pozwany nie dość precyzyjnie wskazał przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę oraz naruszył przepisy kodeksu pracy nie wskazując w ogóle kryteriów, którymi kierował się rozwiązując umowę o pracę właśnie z powodką. W warunkach niniejszej sprawy, zdaniem strony powodowej, dopiero zainicjowanie postępowania sądowego pozwoliło powodce na uzyskanie konkretnych informacji dotyczących faktycznej przyczyny utracenia przez nią pracy, bowiem dopiero w postępowaniu sądowym, pracodawca przedstawił konkretne motywy swojej decyzji. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę precyzyjnie określana jako „likwidacja stanowiska pracy „powódki pojawiła się dopiero w apelacji pozwanego. Chybioną jest teza pozwanego, jakoby powodka była jedyną osobą wykonującą daną grupę obowiązków, bowiem, jak wynika z zeznań złożonych przez świadków, obowiązki powódki pozostałych pielęgniarek z POZ i Poradni Medycyny Pracy były tożsame, jak w przypadku badań EKG oraz wyjazdów w teren na badania profilaktyczne. Co więcej w toku postępowania przed Sądem I instancji motywując swoją decyzję pozwany wskazywał szereg kryteriów, który miał się kierować typując powodkę do wypowiedzenia umowy. Skoro pracodawca był w stanie wskazać zasady doboru pracownika w toku postępowania sądowego, to taka możliwość istniała również w odniesieniu do treści wypowiedzenia umowy o pracę. Sformułowana dopiero w apelacji teza o braku kryteriów wyboru jest zatem mocno spóźniona, a przez to niewiarygodna.

Sąd Okręgowy zważył :

Apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady swobodnej ich oceny i w oparciu o przyjęty stan faktyczny sprawy zastosował konkretne przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również rozważania prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Sąd Okręgowy w żadnym zakresie nie podziela stanowiska pozwanego, by Sąd I instancji dopuścił się naruszenia art. 45 kp w związku z art. 30 §4 kp i art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przez ich błędną wykładnię polegającym na przyjęciu, iż pozwany pracodawca naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę poprzez nie podanie kryteriów, jakimi kierował się typując powodkę do rozwiązania z nią umowy o pracę.

Przesłanką zgodności z prawem oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest wskazanie przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia. Jak podkreśla się w orzecznictwie wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikował ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie zaś tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o wypowiedzeniu, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia (tak między innymi wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2014 roku I PK 33/14 LEX nr 1537263)

Bezdyskusyjną kwestią jest, iż wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważane jest za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p.

Zarówno w judykaturze jak i w doktrynie prawa pracy za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę uważa się zachodzące po stronie pracodawcy zmiany organizacyjne implikujące redukcję etatów. Rację ma Sąd I instancji orzekający w niniejszej sprawie podkreślając, iż w razie odwołania się pracownika od spowodowanego tak określoną przyczyną wypowiedzenia rozwiązującego, poza kognicją sądu rozstrzygającego spór

pozostaje badanie celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia dokonywanego w ramach wprowadzanej reformy gospodarczej, zmian struktury organizacyjnej zakładu lub z innych przyczyn. Sądy pracy są natomiast uprawnione do kontroli, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma pozorny charakter, mający ułatwić rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983 Nr 8, poz. 121 i z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 Nr 9, poz. 263).

Słusznie także Sąd I instancji podniósł, iż podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze jednak oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko część spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie powód wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiskach objęte redukcją. Odpowiedź na to ostanie pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. W tym zakresie Sąd Okręgowy, tak jak i Sąd I instancji podziela w pełni pogląd wyrażony w uzasadnieniach wyroków Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682, z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11 (LEX nr 122589), z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (OSNP 2014 Nr 4, poz. 52) i z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13 (LEX nr 1376065), zgodnie z którym pracodawca, który przeprowadzając redukcje 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.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.). 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. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

A zatem Sąd I instancji słusznie uznał, iż wypowiedzenie powódce (zatrudnionej na stanowisku starszej pielęgniarki) umowy o pracę z przyczyn zmian organizacyjnych u pozwanego polegających na racjonalizacji zatrudnienia w grupie pielęgniarek poprzez niewskazanie kryteriów doboru powódki do wypowiedzenia umowy o pracę naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę i czyniło zasadnym roszczenia powódki o zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Całkowicie niezrozumiałą jest, podnoszony dopiero na etapie postępowania apelacyjnego zarzut, iż powódka była jedyną osobą wykonującą obowiązki, które należało rozdzielić, a stanowisko powódki podlegało likwidacji. Bezsporną okolicznością wykazywaną przez stronę pozwaną, co wynikało z zeznań pozwanego i zgłoszonych świadków, była okoliczność kryteriów doboru powódki do wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwany podniósł w toku postępowania przed Sądem I instancji, iż powódka nie do końca asymilowała się z zespołem, była osobą skonfliktowaną z zespołem, niekoleżeńską, nie wykonującą poleceń przełożonych. Między innymi świadek K. I. (przełożona powódki) wskazywała, iż powódka poza jej konfliktowością była osobą mało zaangażowaną w pracę, mało komunikatywną, negującą polecenia przełożonych i przyjmującą je z lekceważeniem. A zatem gdyby przyjąć, tak jak podnosi aktualnie apelujący, iż pozwany nie stosował żadnych kryteriów do wyboru powódki do wypowiedzenia umowy o pracę, to przy tak podnoszonych okolicznościach przez pozwanego i świadków pod znakiem zapytania stawałaby prawdziwość przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, jako przyczyny leżącej

po stronie pracodawcy, a faktyczną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jawiłyby się przymioty powódki i jej stosunek do obowiązków służbowych i przełożonych. Należy także zauważyć, iż sama treść wypowiedzenia umowy o pracę jako przyczynę wskazuje racjonalizację zatrudnienia w grupie pielęgniarek. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie wskazuje na likwidację stanowiska pracy. Nie można zatem przyjmować, iż pod uwagę należy brać przy tym grupę pielęgniarek zatrudnionych w przychodni, gdzie świadczyła pracę powódka, ale w ogóle pozwanego. Gdyby bowiem miało chodzić o Poradnię Medycyny Pracy, to takie ograniczenie powinno wynikać wprost z treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Ponadto w żadnym zakresie nie można uznać, iż powódka jako jedyna wykonywała obowiązki pielęgniarki w Poradni Medycyny Pracy. Jak bowiem ustalił Sąd I instancji w Poradni Medycyny Pracy poza powódką była zatrudniona jeszcze jedna pielęgniarka J. C.. W POZ były razem zatrudnione cztery pielęgniarki. Niewielki różnice w zakresach obowiązków pozostawały bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Trzon obowiązków pielęgniarki pozostawał ten sam.

Całkowicie niezrozumiały jest zarzut rzekomego naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego, w tym art. 233§1 kpc, dotyczący zasady swobodnej oceny materiału dowodowego. Pozwany nie wskazał na czym miałyby polegać naruszenie art. 233 §1 kpc, sprowadzając ten zarzut tak naprawdę do naruszenia przepisów prawa materialnego, to jest przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę na czas nie określony i poglądzie, iż oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, winno nawiązywać do kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Zgodnie z treścią art. 233 k.p.c., sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebrany materiał dowodowy. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUiS 2000 nr 17, poz. 655). Sąd I instancji prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe, wszechstronnie rozważając zebrany materiał dowodowy, zgodnie z wymogami określonymi w art. 233§1 kpc.

Z tych wszystkich względów apelacja pozwanego podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98kpc w związku z § 12 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 z późn. zm.) zasądzać na rzecz powódki kwotę 60złoty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Przewodniczący Sędziowie