

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 14 listopada 2014 roku Sąd Rejonowy w Kutnie IV Wydział Pracy przywrócił powoda R. B. do pracy w pozwanym (...) sp. z o.o. w K., zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1560 zł tytułem zwrotu kosztów procesu oraz nakazał ściągnąć na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 1971 zł tytułem części nieuiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu, od której uiszczenia został zwolniony powód.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy ustalił na podstawie następującego stanu faktycznego:

Powód R. B. był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny z jednoczesnym przedłużeniem na czas nieokreślony od dnia 01 sierpnia 1985 roku. Początkowo powód wykonywał obowiązki pielęgniarza. Od dnia 4 sierpnia 2005 roku powód pełnił obowiązki Przełożonego Szpitala. Od dnia 10 kwietnia 2006 roku do 9 kwietnia 2012 roku powodowi powierzono obowiązki Przełożonego (...). Od dnia 1 października 2006 roku powód pełnił obowiązki Naczelnego Pielęgniarza. Na podstawie umowy o pracę z dnia 10 maja 2007 roku powodowi powierzono wykonywanie wskazanych obowiązków na czas określony do 9 maja 2013 roku. Zgodnie z zakresem obowiązków powoda z dnia 10 października 2006 roku należało do niego kierowanie i nadzorowanie podległego personelu, organizowanie i zabezpieczanie kompleksowej i ciągłej opieki pielęgniarskiej, ustalanie i zabezpieczenia kwalifikacji personelu na danych stanowiskach, planowanie liczb i struktury personelu niezbędnego do świadczenia opieki pielęgniarskiej, koordynowanie i nadzorowanie pracy podległego personelu, prowadzenie odpraw, rozpatrywanie skarg i wniosków, reprezentowanie pionu pielęgniarstwa na zewnątrz. Do uprawnień powoda należały kwestie nadzoru, merytorycznej oceny pracy podległego personelu, wnioskowanie i wdrażanie zmian organizacyjnych w zakresie opieki pielęgniarskiej, składanie wniosków o zatrudnienie i zwolnienie dla poszczególnych pracowników, współpraca z kierownikami komórek organizacyjnych. Kolejny zakres obowiązków powierzono powodowi w dniu 28 maja 2007 roku. Do poprzednich obowiązków dodano między innymi nadzór nad pionem położnych, sekretarek, rejestratorek medycznych i niższego personelu zaś do uprawnień również funkcje kierownicze nad pionem położnych.

Porozumieniem z dnia 12 kwietnia 2013 roku strony zmieniły warunki umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Od dnia 15 kwietnia do 14 lipca 2013 roku powodowi powierzono obowiązki Naczelnego Pielęgniarza z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3.276,00zł oraz dodatek funkcyjny w wysokości 90% minimalnego wynagrodzenia. Jednocześnie powodowi zagwarantowano, w przypadku odwołania lub zaprzestania zatrudnienia na wskazanym stanowisku, zatrudnienie na stanowisku specjalisty pielęgniarza w szpitalnym oddziale ratunkowym po zaprzestaniu pełnienia obowiązków naczelnego pielęgniarza, pracę w systemie pracy zmianowej, wynagrodzenie zasadnicze i inne dodatki przysługujące na dzień 14 kwietnia 2013 roku.

Porozumieniem z dnia 18 czerwca 2013 roku strony zmieniły warunki umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Od dnia 18 czerwca 2013 roku do 17 czerwca 2016 roku powodowi powierzono obowiązki Naczelnego Pielęgniarza z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3.276,00zł oraz dodatek funkcyjny w wysokości 90% minimalnego wynagrodzenia. jednocześnie powodowi zagwarantowano, w przypadku odwołania lub zaprzestania zatrudnienia na wskazanym stanowisku, zatrudnienie na stanowisku specjalisty pielęgniarza w szpitalnym oddziale ratunkowym po zaprzestaniu pełnienia obowiązków naczelnego pielęgniarza, pracę w systemie pracy zmianowej, wynagrodzenie zasadnicze i inne dodatki przysługujące na dzień 14 kwietnia 2013 roku.

W dniu 5 sierpnia 2013 roku powoda oddelegowano do pracy specjalisty pielęgniarza na szpitalnym oddziale ratunkowym do dnia 4 listopada 2013 roku.

Od dnia 5 sierpnia 2013 roku obowiązki Naczelnego Pielęgniarki powierzono I. D.. Od dnia 26 września 2013 roku została ona zatrudniona na stanowisku Zastępcy Dyrektora ds. (...). Do zakresu obowiązków Zastępcy Dyrektora ds. (...) należy zapewnienie kompleksowych świadczeń pielęgniarsko – położniczych, opracowywanie i planowanie struktury zatrudnienia w działach pielęgniarek i położnych, planowanie zatrudnienia salowych,

sanitariuszy, sekretarek i rejestratorek medycznych, monitorowanie, analizowanie, ocena jakości świadczonych usług przez podległy personel, zatwierdzanie i nadzorowanie szkoleń oddziałowych oraz planowanie szkoleń poza szpitalnych, zatwierdzanie miesięcznych rozkładów pracy personelu, planów urlopu, ustalanie zapotrzebowania na świadczenie usług pielęgniarsko-położniczych w ramach umów cywilno-prawnych, opracowywanie zakresów obowiązków podległego personelu, nadzór nad realizacją zadań na podległych stanowiskach, współpraca z kierownikami komórek organizacyjnych w zakresie prawidłowego i skutecznego funkcjonowania spółki, współpraca z podmiotami kontrolnymi i innymi służbami funkcjonującymi w ochronie zdrowia, nadzorowanie pracy działu administracyjno-technicznego w zakresie transportu wewnątrzszpitalnego, działu higieny i epidemiologii, kontrola zadań w zakresie sterylizacji i dezynfekcji, audytowanie procesów związanych z obrotem i praniem bielizny szpitalnej, tworzenie i audytowanie zakresów funkcjonalnych poszczególnych stanowisk pielęgniarskich i położnych, dokonywanie stosownych ocen, stworzenie i nadzorowanie (...) w zakresie usług pielęgniarskich i położniczych. W zakresie uprawnień osoba zatrudniona na tym stanowisku bezpośrednio współpracuje z prezesem zarządu, zastępcami dyrektora, kierownikami komórek organizacyjnych, wydaje polecenia służbowe, ma prawo doboru i akceptacji osób na stanowiska medyczne w podległych komórkach, oceny i nagradzania podległych pracowników, rozpatrywania skarg i wniosków w zakresie podległych komórek, zastępuje prezesa zarządu w czasie jego nieobecności, przeprowadza wewnętrzne szkolenia podległych pracowników, reprezentuje pozwanego na zewnątrz w zakresie nadanych uprawnień przez prezesa zarządu. Bezpośrednim przełożonym nad wskazanym stanowiskiem jest prezes zarządu zaś merytorycznie stanowisko podlega zastępcy dyrektora ds. leczenia.

W dotychczasowym regulaminie organizacyjnym pozwanego istniało stanowisko Naczelnej Pielęgniarki natomiast nie istniały stanowiska Zastępcy Dyrektora ds. (...) oraz Pełnomocnika ds. zarządzania jakością. Zgodnie ze wskazanym regulaminem do obowiązków osoby zatrudnionej na stanowisku Naczelnej Pielęgniarki (Pielęgniarka) należało zapewnienie kompleksowych świadczeń pielęgniarskich-położniczych, opracowywanie struktury zatrudnienia w pionie pielęgniarskim, planowanie zatrudnienia pielęgniarek, położnych, sanitariuszy, salowych, monitorowanie, analizowanie, ocena jakości usług świadczonych przez podległy personel, zatwierdzanie i nadzorowanie szkoleń oddziałowych, planowanie poza szpitalnych szkoleń personelu, określenie potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego podległego personelu, ustalenia planów pracy, urlopów, zakresów obowiązków personelu, nadzorowanie realizacji zadań podległych pracowników, współpraca z kierownikami komórek organizacyjnych w zakresie prawidłowego i skutecznego funkcjonowania spółki, współpraca z podmiotami kontrolnymi i innymi służbami funkcjonującymi w ochronie zdrowia. Przedmiotowe stanowisko było podległe w strukturze Dyrektorowi. Stanowisku podlegały pielęgniarki oddziałowe, pielęgniarki, położne, dietetyczki, pielęgniarki społeczne, środowiskowe, rejestratorki, sekretarki medyczne, salowe, sanitariusze, magazynowanie bielizny szpitalnej.

Likwidacja stanowiska Naczelnego Pielęgniarza na rzecz stanowiska Zastępcy Dyrektora ds. (...) i położnych miała na celu podniesienie rangi szefa pionu pielęgniarskiego. Różnica między tymi stanowiskami dotyczy odpowiedzialności jak również dodania obowiązków marketingowych dla stanowiska zastępcy dyrektora.

I. D. zastępowała prezesa zarządu pozwanego trzykrotnie uzyskując w tym zakresie odpowiednie pełnomocnictwo.

Pismem z dnia 17 października 2013 roku powodowi wydano polecenie służbowe realizacji zadań na stanowisku pełnomocnika ds. zarządzania jakością. Pismem z dnia 7 listopada 2013 roku powodowi wypowiedziano umowę o pracę z dnia 28 maja 2007 roku w części dotyczącej miejsca pracy, stanowiska i wynagrodzenia na korzyść pracownika z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczyną wypowiedzenia była racjonalizacja zatrudnienia polegająca na zmianach w strukturze organizacyjnej wprowadzanych do regulaminu organizacyjnego spółki. W wyniku zmian utworzono stanowisko pełnomocnika ds. zarządzania jakością zaś zlikwidowano stanowisko naczelnej pielęgniarki. Po upływie okresu wypowiedzenia powodowi zaproponowano stanowisko pełnomocnika ds. zarządzania jakością z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3.376zł oraz dodatek funkcyjny w wysokości 90% minimalnego wynagrodzenia. Pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegały zmianie. Ponadto od dnia 13 listopada 2013 roku do końca okresu wypowiedzenia powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na stanowisku naczelnego pielęgniarza w związku z tym, iż stanowiska tego nie ma już w strukturze organizacyjnej pozwanego.

Zamiarem pracodawcy była zmiana wszystkich warunków wypowiedzianej umowy o pracę tak aby zamienić je powodowi na stanowisko pełnomocnika ds. zarządzania jakością.

Powód posiada tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa ratunkowego. Przed wypowiedzeniem powodowi proponowano zmianę warunków pracy i płacy w trybie porozumienia stron na co powód nie wyraził zgody.

Powód jest członkiem Rady Pracowniczej działającej u pozwanego od 2012 roku i był w związku z tym objęty szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy. Rada pracownicza nie wyraziła zgody na wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy.

Powód chciałby wrócić do pracy na stanowisko specjalisty pielęgniarza na szpitalnym oddziale ratunkowym w związku z gwarancją zatrudnienia w tym zakresie. Powód nie chciał objąć stanowiska pełnomocnika ds. zarządzania jakością w związku z brakiem kwalifikacji do jego zajmowania i jednoczesnym posiadaniem kwalifikacji na stanowisku pielęgniarza.

Średnie wynagrodzenie powoda miesięczne z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wyniosło kwotę 6.377,76zł.

Analizując zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy uznał, iż zasadniczo nie budzi on wątpliwości. W pierwszej kolejności podniósł, iż wbrew zeznaniom przesłuchanych w sprawie świadków, przedstawiciela pozwanego jak również samego powoda nie można uznać, iż doszło do likwidacji stanowiska pracy Naczelnego Pielęgniarza, jednakże nie uzasadnia to samoistnie oceny zeznań wskazanych osób za niewiarygodne lecz w ocenie sądu za mylnie odbierające dokonane zmiany organizacyjne przez pracodawcę. W ocenie sądu, jak zostanie to wskazane poniżej, likwidacja stanowiska pracy powoda jest przyczyną nierzeczywistą i faktycznie nie miała miejsce zaś w oświadczeniu pracodawca nie zawarł przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie powodowi również umowy w zakresie gwarantującym mu powrót na stanowisko specjalisty pielęgniarza na szpitalnym oddziale ratunkowym. Tak rażące wady wypowiedzenia nie pozwalają na analizę ewentualnych kwestii niecelowości przywrócenia powoda do pracy na stanowisko specjalisty pielęgniarza w związku ze wskazywaną przez pozwanego odmową z jego strony przyjęcia pracy na tym stanowisku i konfliktów z pracownikami, którzy tam pracują. W związku z tym Sąd pominął dowody na te okoliczności w postaci dokumentów dotyczących projektów porozumienia co do przeniesienia powoda na to stanowisko z akt osobowych powoda, planów pracy, jak również zeznań świadków A. I., A. K., G. G.. Sąd ostatecznie pominął również dokumenty w postaci Programu naprawczego pozwanej spółki oraz protokół z sesji Rady Powiatu (...) jako nie mające znaczenia dla wyniku sprawy.

Sąd Rejonowy stwierdził, iż pozostały materiał dowodowy nie budzi wątpliwości i nie był kwestionowany przez strony procesu.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego i dokonanej oceny dowodów Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo jest zasadne. W rozważaniach prawnych Sąd ten podniósł, iż zgodnie z art. 42 §1 i 2 kp pracodawca może dokonać wypowiedzenia warunków pracy i płacy i stosuje się w tym zakresie odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę. W związku z powyższym wypowiedzenie zmieniające musi spełniać identyczne wymogi formalne jak wypowiedzenie definitywne umowy o pracę również z tego powodu, iż w przypadku odmowy wyrażenia zgody na ich przyjęcie wypowiedzenie zmieniające również prowadzi do rozwiązania stosunku pracy (art. 42§3 kp). Sąd podkreślił przy tym, iż wypowiedzenie umowy o pracę jako czynność prawna pracodawcy powinno spełniać pewne wymagania formalne, aby mogło zostać uznane za zgodne z prawem, w szczególności powinno być złożone na piśmie (art. 30§3 kp) oraz wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie (art. 30§4 kp). Te wymagania formalne muszą być spełnione w chwili składania oświadczenia woli o wypowiedzeniu, w przeciwnym razie wypowiedzenie jest wadliwe, narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę przez pracodawcę, co może pociągać za sobą uznanie przez sąd pracy bezskuteczności wypowiedzenia, przywrócenie pracownika do pracy lub zasądzenie na jego rzecz odszkodowania. Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z 2 września 1998 r., (OSNAPiUS 1999 r. nr 18, poz. 577) w aspekcie przepisu art. 30§4 kp chodzi o to, czy przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie została formalnie wskazana,

a nie o to czy w rzeczywistości występowała i była wystarczająca dla uznania wypowiedzenia za uzasadnione. Sąd w pełni podziela niniejsze stanowisko.

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 (wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., Prawo Pracy 2001 nr 1, str. 33). Naruszenie art. 30§4 kp może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000 r. OSNAPiUS 2001 r. nr 11, poz. 373). Tej tylko materii dotyczy art. 30§4 kp. Dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy istotna była kwestia, czy przyczyna podana przez pracodawcę w piśmie zawierającym jego oświadczenie woli o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę była prawdziwa i czy uzasadniała ona wypowiedzenie zmieniające. Jeśli chodzi o ogólne przesłanki zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, to przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Orzecznictwo Sądu Najwyższego poświęciło wiele uwagi kwestii zasadności wypowiedzenia. Przykładem jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163, uznający, iż "zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 kp.) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę. (...) Pracodawca w sposób zasadny wypowiada umowę o pracę pracownikowi samodzielnie organizującemu wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych, jeżeli pracownik ten nie osiąga wyników porównywalnych z innymi pracownikami. Obojętne jest, czy spowodowane to zostało niestaranym wykonywaniem obowiązków pracownika, czy przyczynami obiektywnymi leżącymi po stronie pracownika. (...) Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy".

Zdaniem Sądu Rejonowego faktyczna likwidacja stanowiska pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę zarówno definitywnego jak i zmieniającego (vide wyrok sądu Najwyższego z dnia 03.11.2010r I PK 93/10 niepubl.). Sąd nadmienił przy tym, iż decyzja co do wskazanych zmian w zakresie likwidacji stanowiska pracy, ich zasadność czy potrzeba wprowadzenia zasadniczo należy do autonomicznych decyzji pracodawcy i możliwość ingerencji sądu pracy w tę sferę jest niedopuszczalna (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 05.05.2009r I PK 11/09 niepubl., w wyroku z dnia 10.02.2005r II PK 208/04 niepubl.). W związku z powyższym w ocenie sądu przyczyna likwidacji stanowiska danego stanowiska pracy należy wyłącznie do decyzji i oceny pracodawcy i nie podlega kontroli sądu pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, iż analizując czy doszło do likwidacji danego stanowiska pracy w strukturze organizacyjnej pracodawcy należy porównać zakres obowiązków pracownika, który był zatrudniony na stanowisku jakie zdaniem pracodawcy podlegało likwidacji z tymi, które pozostają w strukturze lub też są stanowiskami nowo tworzonymi (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 04 września 2008 roku M.P.Pr. (...)). Wskazać również należy, iż Sąd pracy, który wprawdzie nie jest uprawniony do badania celowości i zasadności zmiany struktury organizacyjnej zakładu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542), może jednak badać i oceniać, czy likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny), służący uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę (wypowiedzenia zmieniającego) z konkretnym pracownikiem.

Zdaniem Sądu Rejonowego materiał dowodowy zebrany w sprawie nie pozwala na uznanie, iż doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda. Oczywiście pod względem formalnym z regulaminu organizacyjnego pozwanego wykreślono stanowisko Naczelnego Pielęgniara zaś utworzono stanowisko Zastępcy Dyrektora ds. (...). Porównując jednak zakresy obowiązków na obu tych stanowiskach uznać należy, iż są one zbieżne w zakresie merytorycznego charakteru, uprawnień i obowiązków. Sprowadzają się one bowiem do organizacji całej pracy w pionie pielęgniarek i położnych z dodaniem dla stanowiska dyrektora obowiązków związanych z nadzorowaniem pracy działu administracyjno-technicznego w zakresie transportu wewnątrzszpitalnego, kontrolą zadań w zakresie sterylizacji i dezynfekcji, audytowaniem procesów związanych z obrotem i praniem bielizny szpitalnej. Zakres obowiązków obu

stanowisk, poza rozbudowaniem niektórych obowiązków dla stanowiska zastępcy dyrektora różni się jedynie w szczegółach. Oczywiście zmieniono nazwę dotychczasowego stanowiska powoda, jego rangę i podporządkowanie w strukturze organizacyjnej a co za tym idzie pozycję osoby ją zajmującej jako zastępcy dyrektora. Co za tym idzie odpowiednio inaczej zostały ułożone kwestie podległości służbowej danych stanowisk jak i bezpośredniego podporządkowania. W ocenie Sądu Rejonowego taka zmiana nie może być uznana jednak za faktyczną i rzeczywistą likwidację stanowiska pracy, które zajmował powód gdyż polega jedynie na wprowadzeniu tak niewielkich zmian aby doprowadzić do wypowiedzenia warunków pracy i płacy powodowi zajmującemu stanowisko Naczelnego Pielęgniara i dać pozory stworzenia zupełnie nowego stanowiska pracy. Sąd Rejonowy podzielił w tym zakresie pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 4 września 2007 roku OSNP nr 19-20 z 2008 poz. 286, iż „z pozorną likwidacją stanowiska pracy, która nie uzasadnia wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 w związku z art. 45 § 1 kp), mamy do czynienia wówczas, gdy jest ono wprawdzie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego”. Fikcyjne (pozorne) zlikwidowanie stanowiska pracy nie może być zatem uznane za obiektywną i samodzielną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (zmieniające lub definitywne), a więc ustalenie, że nastąpiła taka pozorna likwidacja stanowiska uzasadnia roszczenia pracownika o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Ś. chodzi o to, że treść stosunku pracy (warunki pracy i płacy) pracownika zatrudnionego na nowym (formalnie) stanowisku nie różni się w istotnych elementach (takich, których zmiana wymaga wypowiedzenia) od treści stosunku pracy pracownika zatrudnionego na stanowisku zlikwidowanym (formalnie). Ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy polega więc na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym. Powyższe poglądy są utrwalone w orzecznictwie. Przykładowo w wyroku z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 680/00 (OSNP 2003 nr 20, poz. 488) Sąd Najwyższy stwierdził, że sama zmiana nazwy stanowiska pracy, przy zachowaniu dotychczasowego zakresu czynności, nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, polegających na zmianach organizacyjnych związanych z restrukturyzacją zakładu. Jednakże nie chodzi tylko o sam zakres czynności (obowiązków) pracownika, ale także o inne warunki pracy i płacy. Czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być bowiem powierzane innym pracownikom (na innych stanowiskach pracy), a nawet osobom (podmiotom) nie pozostającym z pracodawcą w stosunku pracy.

W ocenie Sądu I instancji najpełniej zamysł pracodawcy w zakresie utworzenia stanowiska zastępcy dyrektora w miejsce naczelnego pielęgniara wyraził przedstawiciel pozwanego A. M., który stwierdził, iż chodziło jedynie o „podniesienie rangi szefa pionu pielęgniarskiego”. Z zeznań natomiast świadka C. L. wynika, iż oba stanowiska różnią się wyłącznie odpowiedzialnością podmiotową i przedmiotową, co jest zrozumiałe z uwagi na utworzenie stanowiska zastępcy dyrektora a więc stanowiska wyższego w strukturze niż dotychczas zajmowane przez powoda. Zdaniem Sądu Rejonowego nie ma zatem podstaw do uznania, iż rzeczywiście doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda a zatem wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia zmieniającego jest nieprawdziwa i już z tych względów przemawia za uwzględnieniem powództwa i przywróceniem powoda na dotychczasowe warunki pracy i płacy.

Ponadto – wskazał Sąd I Instancji - nie można zapominać, iż faktycznie powód na podstawie porozumienia z dnia 12 kwietnia 2013 roku miał zagwarantowane, iż w przypadku odwołania go ze stanowiska Naczelnego Pielęgniara będzie on zatrudniony na stanowisku specjalisty pielęgniara w szpitalnym oddziale ratunkowym. Tym samym jego stosunek pracy faktycznie obejmował nie tylko powierzone mu stanowisko Naczelnego Pielęgniara oraz związane z tym wynagrodzenie za pracę ale również stanowisko szeregowe w przypadku ustania zatrudnienia na stanowisku samodzielnym. W ocenie Sądu I instancji w przypadku zatem konieczności wypowiedzenia warunków umowy o pracę co do stanowiska kierowniczego i braku możliwości zatrudnienia powoda na stanowisku specjalisty pielęgniara koniecznym było również objęcie wypowiedzeniem zmieniającym również tej zagwarantowanej części stosunku pracy. Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 05.07.2012r OSNP nr 15-16 z 2013 poz. 168 gdzie wskazał między innymi, iż „w orzecznictwie Sądu Najwyższego konsekwentnie prezentowany jest pogląd, iż istnienie przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę (przyczyn uzasadniających wypowiedzenie zmieniające) ocenia się według chwili wypowiedzenia. W szczególności w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, Wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 kp (OSNCP 1985 nr 11, poz. 164; Palestra

1986 nr 5-6, s. 101, z glosą A. Świątkowskiego; OSPiKA 1986 nr 5, poz. 102, z glosą T. Zielińskiego) stwierdzono, że okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powinny istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia (art. 38 § 1 kp), a gdy współdziałanie ze związkiem zawodowym nie jest wymagane lub możliwe - najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu. Istniejący w chwili dokonania wypowiedzenia zamiar przeprowadzenia zmian organizacyjnych polegających na likwidacji określonego stanowiska pracy nie jest więc rzeczywistą przyczyną uzasadniającą to wypowiedzenie, jeżeli dokonanie tych zmian wymaga zatwierdzenia przez podmiot niezależny od pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2002 r., I PKN 445/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 153). W tym zakresie przyjmuje się jednak wyjątek w przypadku, gdy wystąpienie przyczyn uzasadniających wypowiedzenie jest pewne w przyszłości. W wyroku z dnia 15 września 2006 r., I PK 96/06 (niepublikowany) Sąd Najwyższy trafnie zwrócił uwagę, iż wyżej przytoczonej tezy uchwały z 27 czerwca 1985 r. nie można rozumieć dosłownie, wobec czego przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę może ziszczyć się już po złożeniu oświadczenia pracodawcy, jeżeli jej spełnienie było pewne. Przyczyny wypowiedzenia odnoszące się do bliskiej przyszłości w pewnym sensie już "istnieją", mogą być bowiem na tyle pewne, że istnieją w sensie rzeczywistej motywacji działania pracodawcy. Ten pogląd nabiera znaczenia zwłaszcza w przypadku likwidacji stanowiska pracy, jak również w przypadku likwidacji pracodawcy (stanowiących dostateczną przyczynę wypowiedzenia), gdy nie można racjonalnie oczekiwać, że zasadne wypowiedzenie może nastąpić już po "zaistnieniu" tych przyczyn. O tym, że wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę spowodowane zmianami organizacyjnymi, ograniczeniem zatrudnienia, likwidacją stanowiska pracy, itp. nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego ich przeprowadzenia, Sąd Najwyższy wypowiadał się w swoim orzecznictwie wielokrotnie, przyjmując między innymi, że istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia, o ile w okresie wypowiedzenia lub w późniejszym, nieodległym czasie stanowisko to zostaje faktycznie zlikwidowane w związku z tymi zmianami (wyrok z dnia 13 października 1999 r., I PKN 290/99, OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 110). Rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest więc nie tylko przyczyna istniejąca w chwili złożenia pracownikowi oświadczenia woli, ale także przyczyna, która ma się spełnić w nieodległym terminie (np. po upływie okresu wypowiedzenia), a tym bardziej taka, która się w tym terminie spełnia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 325/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 8; z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 291/00, OSNP 2003 r. nr 2, poz. 30; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 569; z dnia 18 grudnia 2002 r., I PK 17/02, OSNP 2004 nr 12, poz. 208; z dnia 12 listopada 2008 r., I PK 71/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 110 oraz z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852)".

Przenosząc powyższy pogląd na grunt niniejszej sprawy Sąd Rejonowy wskazał, iż z zeznań A. M. wynika, iż zamiar zmiany całego stosunku pracy powoda został zrealizowany na podstawie wypowiedzenia zmieniającego objętego niniejszym odwołaniem. Przy takim ustaleniu, wypowiedzenie zmieniające w części dotyczącej zagwarantowanego stanowiska specjalisty pielęgniarza należy uznać zaś za niezgodne z prawem albowiem nie zawiera ono żadnej przyczyny uzasadniającej taką decyzję pracodawcy. W związku z powyższym poza niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska Naczelnego Pielęgniarza pracodawca w sposób nieprawidłowy, bez podania przyczyny wypowiedział również umowę o pracę w części gwarantującej powodowi zatrudnienie na stanowisku specjalisty pielęgniarza. Sąd I instancji podniósł, iż twierdzenia strony pozwanej, iż powodowi proponowano zawarcie porozumienia w tym zakresie wobec braku jego podpisania nie mają w tym miejscu znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Również okoliczność niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków pracy i płacy na mającym powstać w przyszłości stanowisku specjalisty pielęgniarza, po ustaniu stosunku pracy powoda na stanowisku Naczelnego Pielęgniarza, wpływa na konieczność przywrócenia powoda do pracy w wyniku uwzględnienia przedmiotowego odwołania. Sąd Rejonowy podkreślił, iż z zeznań samego powoda wynika, iż zamierzałby on wrócić do pracy na stanowisko specjalisty pielęgniarza na szpitalnym oddziale ratunkowym zgodnie z posiadanymi gwarancjami zatrudnienia. Powodowi formalnie wypowiedziano umowę z zajmowanego stanowiska kierowniczego i równocześnie bez podania jakiegokolwiek przyczyny wypowiedziano umowę gwarancyjną w części dotyczącej stanowiska pracy specjalisty pielęgniarza. Sąd nie jest natomiast władny przywrócić powoda na stanowisko, które formalnie nie zostało objęte wypowiedzeniem zmieniającym również wobec uznania, iż przyczyna wskazana w pisemnym oświadczeniu nie

była rzeczywista. Zdaniem Sądu I instancji nawet potencjalna likwidacja stanowiska pracy nie uzasadnia niemożności przywrócenia powoda do pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego oświadczenie pracodawcy jest również niezgodne z prawem albowiem jego złożenie nastąpiło bez wymaganej zgody Rady Pracowniczej, której powód był członkiem. Pracodawca naruszył w ten sposób przepis art. 17 ust. 2 ustawy z dnia 07 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. nr 79 poz. 550 z późn. zm.). Pracodawca nie mógł jednostronnie zmienić warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika. Wskazany łącznik „lub” oznacza, iż niekorzystne warunki mogą dotyczyć zarówno warunków pracy jak i płacy łącznie lub każdego z tych elementów osobno. Sąd Rejonowy przyjął, iż zmiana stanowiska pracy była dla powoda niekorzystna z powodu jej warunków. Nie ulega wątpliwości, iż pod względem wykształcenia, doświadczenia zawodowego powód mógł zajmować stanowisko zarówno Naczelnego Pielęgniarskiego jak i szeregowego stanowisko pielęgniarskie. Materiał dowodowy zebrany w sprawie nie daje natomiast żadnych podstaw do uznania, iż powód miał jakiegokolwiek kwalifikacje do zajmowania stanowiska związanego z zarządzaniem jakością i z pewnością byłby zmuszony do podnoszenia ich w trakcie wykonywania pracy. Z zeznań samego powoda wynika również, iż nie chciał on przyjąć pracy na zaproponowanym stanowisku właśnie ze względu na brak niezbędnych kwalifikacji, doświadczenia i nie czuł się na siłach aby podjąć się wykonywania nowych obowiązków. W związku z powyższym nie można uznać aby zmiana warunków pracy w powyższym zakresie była dla powoda korzystna a zatem pracodawca musiał uzyskać zgodę Rady Pracowniczej, z czego zdawał sobie sprawę usiłując zmienić stanowisko pracy powoda szeregiem proponowanych mu porozumień. Ponieważ pozwany zgody tej nie uzyskał złożone oświadczenie należy uznać za niezgodne ze wskazanym powyżej przepisem art. 17 ust. 2 ustawy z dnia 07 kwietnia 2006 roku.

Reasumując w ocenie Sądu I instancji dokonane powodowi wypowiedzenie zmieniające jest wadliwe zarówno co do wskazanej przyczyny związanej z likwidacją stanowiska pracy, brakiem wskazania jakiegokolwiek przyczyny wypowiedzenia warunków pracy w zakresie gwarancji zatrudnienia na stanowisku specjalisty pielęgniarskiego jak również zostało ono dokonane bez wymaganej zgody Rady Pracowniczej. W tych okolicznościach w pełni uzasadnionym było przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98§1 kpc w zw. z §11 ust. 1 p. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. nr 163 poz. 1349 z późn. zm.) zasądzając na rzecz powoda kwotę 60zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz kwotę 1.500zł tytułem uiszczonych w części opłaty stosunkowej od pozwu.

O nie uiszczonych kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dn. 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 1.971 złotych tytułem nie uiszczonych opłaty stosunkowej od pozwu w części, od której powód był zwolniony.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wniosła strona pozwana.

Wyrok zaskarżyła w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa materialnego:

- art.42 § 1 i 2 k.p. w zw. z art.30 § 4 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, iż wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę przyczyna była nierzeczywista, nie nastąpiła likwidacja stanowiska pracy zajmowanego przez powoda, w sytuacji gdy stanowisko Naczelnego Pielęgniarskiego zostało zlikwidowane, a nowo utworzone stanowisko Zastępcy Dyrektora ds (...) nie było zbieżne w zakresie merytorycznego charakteru, uprawnień i obowiązków oraz odpowiedzialności,

- art.9 ust.3 w zw. z art.17 ust.2 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, iż pozwany miał obowiązek uzyskania zgody Rady Pracowników na dokonanie wypowiedzenia zmieniającego, w sytuacji gdy analiza przedstawionego w sprawie

materiału dowodowego prowadzi do wniosku, iż powód nie mógł być członkiem Rady pracowników, nie podlegał zatem ochronie przewidzianej przez wskazany przepis.

Nadto zarzuciła błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, a polegający na przyjęciu, iż zmiana warunków pracy i płacy nastąpiła na niekorzyść powoda, gdyż stanowisko zaproponowane powodowi było usytuowane w hierarchii wyżej, podlegało jedynie samemu Dyrektorowi pozwanego, warunki płacy nie uległy natomiast zmianie.

W związku z powyższym wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa oraz zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca wskazała, iż przyczyna wypowiedzenia warunków umowy o pracę powodowi jest rzeczywista, gdyż nastąpiła faktyczna likwidacja stanowiska Naczelnego Pielęgniarza, a nowo utworzone stanowisko Zastępcy Dyrektora ds (...), jakkolwiek było stanowiskiem, którego zakres obowiązków obejmował także obowiązki uprzednio należące do naczelnego Pielęgniarza, to został rozszerzony także o inne obowiązki, m.in. o zadania, uprawnienia oraz zakres odpowiedzialności związany z zarządzaniem, nadzorowaniem, audytowaniem, tworzeniem i współdecydowaniem o istotnych sprawach pozwanego. Nadto pozwany podniósł, iż powód należał do „kierujących jednoosobowo zakładem pracy”, o których mowa w art.9 ustawy z dnia 7.04.2006r., a zatem nie miał biernego prawa wyborczego. Pojęcie zakładu pracy należy rozumieć szeroko, a więc oznacza ono wszystkie placówki w strukturze pracodawcy, dotyczy to także osób kierujących wydzielonymi funkcjonalnie bądź geograficznie jednostkami wewnętrznymi. Nie przysługiwała powodowi zatem ochrona z cytowanej ustawy. Nadto pozwany wskazał, iż nie nastąpiłoby pogorszenie warunków płacy powoda, gdyż dodatek za posiadanie tytułu magistra pielęgniarstwa przysługuje wszystkim pielęgniarkom i położnym z wyższym wykształceniem posiadającym tytuł magistra pielęgniarstwa, a nie tylko zatrudnionym na stanowisku medycznym. Poza tym zmianą korzystną było zaproponowanie powodowi stanowiska usytuowanego w hierarchii wyżej niż Naczelnego Pielęgniarza. Pozwany podniósł też, iż powód odmawiając podpisania porozumienia zaprzeczył swoim twierdzeniom, jakoby chce świadczyć pracę w ramach wyuczonego zawodu i niejako w sposób dorozumiany sam dokonał wypowiedzenia stosunku pracy na stanowisku specjalisty pielęgniarza.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym jak i obowiązujących przepisach prawa. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i prawidłowo zastosował przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy, nie podziela jedynie jednego ustalenia poczynionego przez Sąd I instancji, a mianowicie co do pozorności likwidacji stanowiska Naczelnego Pielęgniarza, o czym będzie mowa niżej, w pozostałym zaś zakresie aprubuje ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i przyjmuje je jako własne, podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Apelacja zatem jako bezzasadna, nie może skutkować zmianą zaskarżonego orzeczenia czy też jego uchyleciem. Mimo bowiem odmiennych ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego co do wspomnianego wyżej zakresu, rozstrzygnięcie sądu I instancji jest prawidłowe.

Sąd Okręgowy nie zgadza się z uzasadnieniem Sądu I instancji w zakresie przyjęcia, iż likwidacja stanowiska Naczelnego Pielęgniarza była pozorna. Słusznie podniósł Sąd I instancji, iż analizując, czy doszło do likwidacji danego stanowiska pracy w strukturze organizacyjnej pracodawcy należy porównać zakres obowiązków pracownika, który był zatrudniony na stanowisku jakie zdaniem pracodawcy podlegało likwidacji z tymi, które pozostają w strukturze lub też są stanowiskami nowo tworzonymi. Jednakże analiza ta nie doprowadziła Sądu Rejonowego do prawidłowych

wniosków. Prawdą jest, iż częściowo obydwie stanowiska miały analogiczne obowiązki i uprawnienia. Jednakże – co należy jeszcze raz podkreślić – tylko częściowo. Nie może umknąć uwadze, podczas analizy zakresu obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności właściwych dla obydwu omawianych stanowisk, iż Zastępcy Dyrektora ds (...) doszły silnie zarysowane uprawnienia władcze, które nie charakteryzowały stanowiska Naczelnego Pielęgniara. Jak wynika bowiem z zakresu obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności I. D. zatrudnionej na stanowisku Zastępcy Dyrektora ds (...), osoba na tym stanowisku współdecyduje w przedmiocie zawierania umów cywilnoprawnych, należy do niej ocena, nagradzanie i karanie podległych pracowników (w sytuacji gdy Naczelnny Pielęgniarsz miał prawo jedynie do wnioskowania w tym zakresie). Poza tym Zastępcę Dyrektora ds (...) zatwierdza miesięczne rozkłady pracy personelu, plany urlopu, w sytuacji gdy naczelnny Pielęgniarsz jedynie te plany i rozkłady ustalał. Uprawnienia władcze wyraźnie odróżniają porównywane stanowiska. Nadto podnieść należy, iż zakres obowiązków Zastępcy Dyrektora ds (...) został rozszerzony o zupełnie nowe aspekty dotyczące działu administracyjno-technicznego w zakresie transportu wewnątrzszpitalnego, działu higieny i epidemiologii, bielizny szpitalnej. Także podległość służbowa wskazuje na istotne różnice między omawianymi stanowiskami, a nadto podkreśla, iż stanowisko Zastępcy Dyrektora ds (...) znajduje się wyżej w hierarchii, gdyż bezpośrednim przełożonym nad wskazanym stanowiskiem jest prezes zarządu zaś merytorycznie stanowisko podlega zastępcy dyrektora ds. lecznictwa. Natomiast bezpośrednim przełożonym Naczelnego Pielęgniarsza był Dyrektor. Nie sposób zatem przyjąć, iż likwidacja stanowiska Naczelnego Pielęgniarsza była pozorna. Bynajmniej nie wynika to także z twierdzenia przedstawiciela pozwanego A. M., który zeznał, iż chodziło jedynie o „podniesienie rangi szefa pionu pielęgniarskiego”. Podniesienie rangi wiązało się w tym przypadku ze zwiększeniem zakresu obowiązków oraz uprawnień władczych. Powyższa ocena nie wpływa jednakże, co zostało powiedziane już na wstępie, na słuszność zapadłego w sprawie rozstrzygnięcia i go nie dyskwalifikuje, z uwagi na uchybienia, jakich dopuścił się pracodawca wypowiadając powodowi warunki pracy i płacy, a które to uchybienia zostały przez Sąd I instancji dostrzeżone.

Nie jest zasadny zarzut naruszenia art.9 ust.3 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. nr 79 poz.550 ze zm.). Przepis ten stanowi, iż bierne prawo wyborcze nie przysługuje pracownikowi kierującemu jednoosobowo zakładem pracy, jego zastępcy, pracownikowi wchodzącemu w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, głównemu księgowemu, radcy prawnemu oraz pracownikowi młodocianemu. Ustawodawca przewidział kilka kategorii osób, które mimo iż są pracownikami, nie posiadają biernego prawa wyborczego, a więc nie mogą kandydować do rady. Są to: pracownik kierujący jednoosobowo zakładem pracy, jego zastępcy, pracownik wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, główny księgowy, radca prawny oraz pracownik młodociany. W przypadku powoda kluczowym jest pojęcie „pracownika kierującego jednoosobowo zakładem pracy”. Przez pracownika kierującego jednoosobowo zakładem pracy należy rozumieć taką osobę, która jest kierownikiem zakładu pracy w rozumieniu art. 3¹ kp, a także osobę, wyznaczoną do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy przez organ lub osobę, która na podstawie przepisów prawa lub statutu zarządza jednostką organizacyjną stanowiącą pracodawcę. W zależności od sytuacji faktycznej i prawnej może to być przykładowo zatrudniony na podstawie umowy o pracę prezes lub członek zarządu, dyrektor zarządzający, dyrektor personalny itp. Bierne prawa wyborczego nie posiadają również zastępcy takiej osoby oraz członkowie organu kolegiального zarządzającego zakładem pracy, czyli np. zarządu w spółce kapitałowej albo wspólnicy w spółce partnerskiej. Jak wynika z przykładowego wyliczenia pracownikami kierującymi zakładem pracy są osoby posiadające uprawnienia władcze co najmniej z zakresu stosunków pracy. Nie sposób zgodzić się z apelującym, iż w kręgu tych osób mieści się Naczelnny Pielęgniarsz. Jest to co prawda stanowisko kierownicze ale nie takiego szczebla, o jakim mowa w cytowanym przepisie. Tym samym Sąd II instancji nie podzielił poglądu pozwanego, jakoby powód nie był objęty ochroną wynikającą z omawianej ustawy. Konsekwencją objęcia powoda ochroną z omawianej ustawy był obowiązek uzyskania zgody rady pracowników. Zgodnie bowiem z art.17 ust.2 ustawy pracodawca nie może bez zgody rady pracowników zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem rady pracowników w okresie jego członkostwa w radzie pracowników, z wyjątkiem gdy dopuszczają to przepisy innych ustaw.

Ocena, czy zaproponowane powodowi warunki pracy i płacy były dla niego korzystne także stała się przedmiotem zarzutu apelacji. Jednakże zarzut ten okazał się bezzasadny. Pozwany podniósł, iż Sąd I instancji dopuścił się błędów

ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, poprzez przyjęcie, iż zmiana warunków pracy i płacy nastąpiła na niekorzyść powoda, gdyż stanowisko zaproponowane powodowi było usytuowane w hierarchii wyżej, a warunki płacy nie uległy natomiast zmianie. O ile prawdą jest, iż faktycznie w hierarchii stanowisko Pełnomocnika ds (...) Jakością usytuowane jest wyżej, gdyż podlega tylko Dyrektorowi pozwanej jednostki, o tyle podkreślić należy, iż usytuowanie stanowiska w strukturze podmiotu nie jest jedynym kryterium, pozwalającym na ocenę, czy zmiana w zakresie zajmowanego stanowiska jest korzystna dla pracownika, czy też nie.

Generalnie ocena, czy ewentualna zmiana, dokonywana w trybie wypowiedzenia zmieniającego warunków pracy lub płacy jest dokonywana na niekorzyść pracownika będącego członkiem rady pracowników, powinna być oparta na kryteriach obiektywnych. Ale jednocześnie ustalenie, czy zmiana warunków pracy dokonana jednostronnie przez pracodawcę była niekorzystna dla pracownika, wymaga uwzględnienia również tego, jak pracownik ją odczuwał. (wyrok SN z 21.05.1999r. I PKN 88/99 OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 586).

Zaproponowane powodowi nowe stanowisko różniło się pod wieloma istotnymi względami od stanowiska poprzednio zajmowanego, między innymi co do zakresu odpowiedzialności i stawianych przed nim zadań. Wymagało od niego wielu nowych umiejętności i wiedzy, której – jak sam powód przyznał – nie posiadał. Jak słusznie zauważył Sąd I instancji, materiał dowodowy zebrany w sprawie nie daje żadnych podstaw do uznania, iż powód miał jakiegokolwiek kwalifikacje do zajmowania stanowiska związanego z zarządzaniem jakością i z pewnością byłby zmuszony do podnoszenia ich w trakcie wykonywania pracy. Jednocześnie nie może umknąć z pola widzenia, że zajmowanie stanowiska z grupy zawodów „niemedycznych” doprowadzić by mogło do utraty uprawnień pielęgniarzkich przez powoda. Zgodnie z art.26 ust.1 ustawy z dnia 15 lipca 2011r. o zawodach pielęgniarki i położnej (t.j. Dz.U. z 2014r. poz.1435 ze zm.) pielęgniarka lub położna, które nie wykonują zawodu łącznie przez okres dłuższy niż 5 lat w okresie ostatnich 6 lat, a zamierzają podjąć jego wykonywanie, mają obowiązek zawiadomić o tym właściwą okręgową radę pielęgniarek i położnych i odbyć trwające nie dłużej niż 6 miesięcy przeszkolenie pod nadzorem innej osoby uprawnionej do wykonywania odpowiednio zawodu pielęgniarki lub położnej, legitymującej się co najmniej 5-letnim doświadczeniem zawodowym, zwanej dalej "opiekunem". Wykonywanie zaś zawodu pielęgniarki polega na udzielaniu świadczeń zdrowotnych (art.4 ust.1 ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej). Stanowisko Pełnomocnika ds (...) Jakością nie wiąże się z udzielaniem świadczeń zdrowotnych i nie mieści w żadnej z kategorii enumeratywnie wymienionych w omawianym przepisie. Zajmowanie zatem wskazanego stanowiska mogłoby doprowadzić powoda do utraty uprawnień, czego z całą pewnością nie można ocenić korzystnie.

Jeśli zaś chodzi o warunki płacy, to faktycznie wynagrodzenie zasadnicze uległoby wzrostowi o 100 zł (z kwoty 3.276 zł do kwoty 3376 zł). Na dotychczas zajmowanym stanowisku przysługiwał powodowi także dodatek za posiadanie tytułu magistra pielęgniarstwa. Jak jednak wynika z Regulaminu wynagradzania pracowników, obowiązującego u pozwanego z dnia 1 stycznia 2007r., miesięczny dodatek kwotowy do wynagrodzenia w wysokości 100 zł przysługuje pielęgniarcie i położnej z wyższym wykształceniem posiadającej tytuł magistra pielęgniarstwa lub magistra położnictwa (§14 Regulaminu). Stanowisko Pełnomocnika ds (...) Jakością nie jest stanowiskiem wymienionym w cytowanym przepisie. Powód słusznie mógłby żywić obawę co do tego, czy w wypadku objęcia proponowanego stanowiska, nie zostałby pozbawiony rzeczonożnego dodatku. Jeśli jednak nawet tak by się stało, to podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego o 100 zł rekompensowałoby tenże dodatek, a tym samym płaca pozostałaby de facto bez zmian, czyli nie stanowiłaby zmiany ani korzystnej ani niekorzystnej.

Z uwagi na to, że merytorycznie zmiana umowy o pracę w zakresie pracy (stanowiska) była dla powoda niekorzystna, czynność ta wymagała zgody rady pracowników. Taka zgoda w rozpoznawanej sprawie nie została udzielona. Pracodawca zatem – jak słusznie zauważył Sąd I instancji – naruszył w tym zakresie obowiązujące przepisy.

Na marginesie Sąd Okręgowy zauważa, iż zgoda rady pracowników nie jest wymagana w razie zawarcia pomiędzy pracodawcą a pracownikiem porozumienia. Zważywszy na ilość porozumień załączonych do akt osobowych powoda, spodziewać się należy, iż pozwany miał jednak tego świadomość. Być może w ten sposób chciał uniknąć niedogodnej dla siebie sytuacji, w której wymagana jest zgoda rady pracowników na zmianę warunków zatrudnienia.

Reasumując, Sąd Rejonowy wszechstronnie rozważył zebrany w sprawie materiał dowodowy, wydał prawidłowe rozstrzygnięcie na podstawie prawidłowo przeprowadzonych dowodów, czemu dał wyraz w pisemnych motywach rozstrzygnięcia.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy na podstawie art.385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.98 k.p.c. Wysokość tych kosztów stanowi wynagrodzenie pełnomocnika powoda w postępowaniu przed sądem II instancji, ustalone na podstawie §12 ust.1 w zw. z §11 ust.1 punkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity Dz. U. 2013.490).

Przewodnicząca: Sędziowie: