

Sygn. akt IV Pa 67/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2015r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Jacek Witkowski
Sędziowie:	SSO Elżbieta Wojtczuk (spr.) SSO Katarzyna Antoniak
Protokolant:	st.sekr.sądowy Iwona Chojecka

po rozpoznaniu w dniu 27 stycznia 2015 r. w Siedlcach, na rozprawie

sprawy z powództwa T. K.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w Ł.

o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne

na skutek apelacji powódki T. K.

od wyroku Sądu Rejonowego w. S.IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 maja 2014r. sygn. akt IV P 19/14

I. **oddala apelację;**

II. **zasądza od powódki T. K. na rzecz Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w Ł. kwotę 60 (sześćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.**

Sygn. akt IV Pa 67/14

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym 14 stycznia 2014r. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w Ł. powódka T. K. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia jej przez pozwanego warunków pracy z 7 stycznia oraz 9 stycznia 2014r. i przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach, wynikających z umowy z 15 października 1981r. oraz z wyroku Sądu Okręgowego w. S.z 19 grudnia 2013r. sygn. akt(...), a także o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z 23 maja 2014r. Sąd Rejonowy w. S.IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie I oddalił powództwo; w punkcie II zasądził od powódki T. K. na rzecz pozwanego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w Ł. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie swoje Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

T. K. na podstawie umowy o pracę z 15 października 1981r. była pracownikiem Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w Ł., zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku technika w pracowni RTG.

W 2012r. kierownictwo Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w Ł. doszło do wniosku, że najlepszym rozwiązaniem z punktu widzenia rachunku ekonomicznego będzie przekazanie podmiotowi zewnętrznemu świadczenia usług z zakresu RTG, tomografii komputerowej i mammografii. W tym celu ogłoszono konkurs ofert na świadczenie usług tego rodzaju. Na świadczenie usług (...) wpłynęły dwie oferty, z których komisja powołana przez pozwanego wybrała ofertę swojego dotychczasowego pracownika zatrudnionego na stanowisku technika RTG, M. K.. W celu realizacji tych usług założyła ona własną działalność gospodarczą, rozwiązała z pozwanym stosunek pracy za porozumieniem stron oraz zawarła z nim obowiązującą od 1 stycznia 2013r. do 31 grudnia 2015r. cywilnoprawną umowę o udzielanie świadczeń zdrowotnych w zakresie wykonywania obowiązków technika RTG w pracowni RTG, przy wykorzystaniu sprzętu, aparatury i innych środków należących do pozwanego. Jednocześnie zmianie uległ regulamin organizacyjny pozwanego, gdyż z jego struktur wyłączono pracownię RTG.

W dniu 20 listopada 2012r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując zmiany organizacyjne w pracowni RTG. Wyrokiem Sądu Okręgowego w. S.IV Wydział pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 grudnia 2013r., w następstwie wniesionej przez T. K. apelacji od wyroku sądu I instancji, powódka została przywrócona do pracy na poprzednich warunkach.

Powódka stawiała się w siedzibie pozwanego w celu podjęcia pracy po przywróceniu jej do pracy. W dniu 7 stycznia 2014r. pozwany pracodawca oddelegował ją z dniem 8 stycznia 2014r. do pracy w D. Pracowniczo-Organizacyjnym i Rozliczeń Usług Medycznych na stanowisko referenta na okres trzech miesięcy.

W dniu 7 stycznia 2014r. otrzymała ona również wypowiedzenie warunków pracy w części dotyczącej stanowiska pracy. Pracodawca zaproponował bowiem powódce stanowisko referenta w D. Pracowniczo-Organizacyjnym i Rozliczeń Usług Medycznych, jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy wskazując świadczenie usług w pracowni RTG przez podmiot zewnętrzny. Pismem z dnia 9 stycznia 2014r. pozwany wypowiedział T. K. warunki pracy również w zakresie wymiaru czasu pracy, jako nowe warunki, po upływie okresu wypowiedzenia, wskazując 7 godzin i 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin i 55 minut tygodniowo w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

Na dzień wręczenia wypowiedzenia warunków pracy T. K. miała ukończone 53 lata i była pracownikiem chronionym w rozumieniu art. 39 kp.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo wniesione przez T. K. okazało się nieuzasadnione i podlegało oddaleniu.

Zgodnie z art. 39 kp pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Przepisu tego nie stosuje się w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (art. 40 kp).

Zgodnie z art. 42 § 1 kp, przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

W myśl art. 43 kp, pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi podlegającemu ochronie, o którym mowa w art. 39 kp, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na wprowadzenie nowych zasad

wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy, a także ze względu na stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Bezsporne jest w sprawie, że w chwili dokonywania spornego w sprawie wypowiedzenia warunków pracy T. K. była pracownikiem podlegającym ochronie przed wypowiedzeniem w rozumieniu art. 39 kp.

Niewątpliwie w jej przypadku nie zachodziły okoliczności, o których mowa w art. 43 kp, zezwalające na wypowiedzenie warunków pracy lub płacy takiemu pracownikowi. Pozwany na takie okoliczności zresztą się nie powoływał.

Sąd Rejonowy wskazał, że w rozpoznawanej sprawie zachodziły jednak inne okoliczności, które czyniły możliwym dokonanie powódce indywidualnego wypowiedzenia warunków pracy, wynikające z przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844, ze zm.). Są to art. 5 ust. 5 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy w odniesieniu do zwolnień indywidualnych. Na tej podstawie pracownikowi w wieku przedemerytalnym można bowiem wypowiedzieć warunki pracy i płacy, jeżeli wypowiedzenie następuje z przyczyn niedotyczących pracownika. Takie stanowisko znajduje uzasadnienie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2008 r., w świetle którego pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy z przyczyn niedotyczących pracowników, pracownikom objętym szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy niezależnie od tego, czy równocześnie dokonuje definitywnych zwolnień z pracy z tych przyczyn (sygn. akt II PK 286/07, OSNP 2009/15-16/202).

Sąd Rejonowy stwierdził, że przyczyna spornego w sprawie wypowiedzenia zmieniającego dokonanego powódce, a więc świadczenie usług w pracowni RTG przez podmiot zewnętrzny, w świetle zgromadzonych w niniejszej sprawie, a także w sprawie sygn. IV P 656/12 dokumentów, jest przyczyną rzeczywistą, a przy tym niedotyczącą powódki i jako taka nie była kwestionowana przez stronę powodową, która podważała dokonane wypowiedzenie zmieniające wyłącznie z punktu widzenia treści art. 39 kp.

Sąd stwierdził, że nie jest uprawniony do badania celowości i zasadności zmiany struktury organizacyjnej pracodawcy. Sama zaś decyzja co do przydatności i celowości utrzymywania określonego stanowiska mieści się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlega ocenie sądów pracy.

Do pracodawcy bowiem należy określenie optymalnej struktury organizacyjnej i dobór w tym zakresie kadry pracowniczej, pozwalającej na prawidłowe wykonanie zadań w procesie dążenia do osiągnięcia racjonalnego rachunku ekonomicznego. On to bowiem ma określić jak najkorzystniejszy wariant działań gospodarczych, prowadzący do osiągnięcia opłacalności danego przedsięwzięcia. W tym zakresie dysponuje swobodą tworzenia własnej struktury organizacyjnej, uwzględniającej podział zadań między poszczególne jego komórki oraz orientację działalności firmy na określony rynek. Od prawidłowej struktury organizacyjnej i optymalnego podziału zadań między poszczególne komórki zależy efektywność realizacji zadań pracodawcy. Sąd nie może oceniać zasadności działań tak organizacyjnych, jak i ekonomicznych, podejmowanych przez pracodawcę.

Już z powyższej tylko przyczyny powództwo T. K. podlegało więc oddaleniu. Zaproponowane przez pozwanego nowe stanowisko administracyjne nie przekraczało przy tym jej kwalifikacji zawodowych, obowiązki z nim związane były stosunkowo nieskomplikowane i powódka w okresie wypowiedzenia, jak sama przyznała, dobrze sobie z nimi radziła, a pracodawca nie miał do niej żadnych zastrzeżeń w tym zakresie. Powódka zdecydowała jednak, że interesuje ją praca wyłącznie na stanowisku technika w pracowni RTG, chociaż w tym zakresie powinna szukać porozumienia nie z pozwanym, ale z podmiotami, które przejęły od niego realizację tych zadań.

Jak wskazał bowiem Sąd Okręgowy w Siedlcach w uzasadnieniu wyroku z dnia 19 października 2013 r. sygn. akt IV (...), wraz z przekazaniem przez pozwanego podmiotowi zewnętrznemu zadań pracowni RTG, jako wyodrębnionej zorganizowanej całości, wraz z jej sprzętem nastąpiło przejście części zakładu pracy na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ kp. Sąd Rejonowy pogląd ten w pełni podziela. Jak zaś wynika z art. 23¹ § 1 kp, pracownicy przejętego zakładu pracy stają się pracownikami pracodawcy przejmującego z mocy prawa, skutek ten następuje

automatycznie, nawet wbrew woli tego pracodawcy. W razie natomiast wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem ochrony przewidzianej w art. 39 kp, pracownikowi przysługują stosowne roszczenia przewidziane w przepisach prawa. Po dacie transferu z roszczeniami tymi, np. z roszczeniem o przywrócenie do pracy, pracownik może występować do sądu, z tym zastrzeżeniem, że przeciwko nowemu pracodawcy - nabywcy zakładu lub jego części, z którą wiązały się w przeważającej mierze jego zadania, który, jako następca prawny, odpowiada za skutki prawne wynikające z bezprawnego rozwiązania stosunku pracy przez poprzedniego pracodawcę (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 19 sierpnia 2004 r., I PK 489/03, OSNP 2005/6/78). Dodatkowo więc i z tego powodu powództwo skierowane przez T. K., reprezentowaną w sprawie przez fachowego pełnomocnika, skierowane przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w Ł., podlegało oddaleniu.

Z tych wszystkich względów Sąd orzekł, jak w wyroku, o kosztach rozstrzygając na podstawie art. 98 § 1 kpc oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2003 r., nr 163, poz. 1349 ze zm.).

Od powyższego wyroku apelację wniosła powódka zaskarżając go w całości i wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie powódki do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpatrzenia – przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

Skarżąca zarzuciła wyrokowi:

1. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 kpc poprzez dokonanie dowolnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności zeznań stron oraz dokumentacji, czego konsekwencją było bezpodstawne uznanie, że u pozwanego doszło do likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę;
2. sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez przyjęcie, że doszło do likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę.

W uzasadnieniu apelacji powódka podniosła, że z zebranej w sprawie dokumentacji, w szczególności dokumentacji konkursowej oraz umowy zawartej pomiędzy pozwanym a osobą świadczącą usługi w zakresie RTG nie wynika jakoby działania podjęte przez pozwanego nosiły znamiona likwidacji części prowadzonej placówki z jednoczesnym powierzeniem zadań przez nią realizowanych na rzecz podmiotu trzeciego; literalna treść zawartej przez pozwanego umowy nie wskazuje, że doszło do przekazania całości zadań w ramach komórki RTG na rzecz podmiotu zewnętrznego; zawarta umowa nosi znamiona zwykłej umowy zlecenia, co nie wyłącza możliwości dalszego zatrudnienia powódki; w placówce pozwanego są przypadki jednoczesnego zatrudniania na jednym oddziale osób świadczących pracę na podstawie umowy o pracę jak i w ramach prowadzonych przez nie działalności gospodarczej.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu za instancję odwoławczą według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki jest bezzasadna i podlega oddaleniu. W ocenie Sądu Okręgowego zarzuty podniesione w apelacji nie zasługują na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił i przyjął jako własne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji, jak również rozważania prawne skłaniające tenże Sąd do oddalenia powództwa, nie znajdując przy tym podstaw do uznania słuszności zarzutów apelacji stanowiącej jedynie polemikę z prawidłowymi i wnikliwie uargumentowanymi motywami zapadłego orzeczenia. W związku z tym, że Sąd II instancji zaakceptował ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji,

traktując je jak własne, nie zachodzi konieczności ich ponownego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, opubl. OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Zarzuty powódki dotyczą naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 233 § 1 kpc i odnosząc się do tego zarzutu Sąd Okręgowy analizując okoliczności sprawy i motywy rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku doszedł do przekonania, że zarzuty apelującej są nieuzasadnione.

W ocenie Sądu Okręgowego ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego są prawidłowe. Sąd ocenił całokształt materiału dowodowego ustalonego w sprawie.

Powódka zarzucając naruszenie przepisu art. 233 § 1 kpc podnosiła, że błędnie Sąd Rejonowy ustalił, że doszło do przejścia pracowni RTG przez nowy podmiot prowadzący działalność gospodarczą i że doszło do likwidacji stanowiska pracy T. K..

Okoliczności, że doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki oraz iż doszło do przejścia i reorganizacji pozwanego są bezsporne i zostały przesądzone w sprawie prowadzonej przez Sąd Rejonowy a następnie Sąd Okręgowy w sprawie o sygn. akt IV P 656/12 tego Sądu. Sąd Okręgowy rozpoznając apelację powódki w sprawie o sygn. akt IV P 656/12 wskazał, że doszło do przejścia pracowni RTG przez podmiot prowadzący działalność gospodarczą w trybie art. 23¹ kp. Wobec powyższego ta okoliczność nie budzi żadnej wątpliwości. Należy również wskazać, iż powódka w treści pozwu nie podnosiła, że przyczyna wypowiedzenia warunków umowy o pracę nie jest prawdziwa, powoływała się jedynie na ochronę jej praw pracowniczych wynikającą z art. 39 kp. Powódka zgłosiła się do pracy po przywróceniu jej do pracy przez Sąd Okręgowy w Siedlcach wyrokiem z 19 grudnia 2013r. W dniu 7 stycznia 2014r. pozwany pracodawca oddelegował ją z dniem 8 stycznia 2014r. do pracy na stanowisku referenta i wręczył jej wypowiedzenie warunków pracy w części dotyczącej stanowiska pracy. Zaproponowano jej stanowisko referenta w dziale Pracowniczo-Organizacyjnym i Rozliczeń Usług Medycznych. 9 stycznia 2014r. pracodawca wręczył powódce wypowiedzenie dotyczące wymiaru czasu pracy.

Wypowiedzenie zmieniające zostało dokonane przez pozwanego w oparciu o art. 5 ust. 5 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zgodnie z tym przepisem pracownikowi w wieku przedemerytalnym można wypowiedzieć warunki pracy i płacy, jeżeli wypowiedzenie następuje z przyczyn niedotyczących pracownika. W związku z tym, że pozwany nie miał możliwości przywrócenia powódki na poprzednio zajmowane stanowisko, zaproponował jej inne stanowisko (do wyboru były stanowisko referenta, pracownika biurowego, a nawet sprzątaczkę). Powódka przez jakiś czas pracowała na stanowisku referenta i z materiału dowodowego wynika, że nie było zastrzeżeń do jej pracy, jej praca była oceniana dobrze.

Okoliczność, że powódka pozostaje pod szczególną ochroną wynikającą z art. 39 kp nie zasługuje na uwzględnienie, mając na uwadze treść art. 5 ust. 5 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 kwietnia 2008r. (sygn. akt II PK 286/07) wypowiedział się, że pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy z przyczyn niedotyczących pracowników, pracownikom objętym szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy niezależnie od tego, czy równocześnie dokonuje definitywnych zwolnień z pracy z tych przyczyn. Powyższe stanowisko Sąd podziela w całej rozciągłości.

Wobec powyższego procedura związana z wypowiedzeniem powódce warunków pracy została dokonana przez pracodawcę zgodnie z obowiązującymi przepisami.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy, ocenił prawidłowo sytuację prawną powódki i oddalił powództwo jako nieuzasadnione.

Z tych względów w ocenie Sądu Okręgowego apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie i została oddalona na podstawie art. 385 kpc.

Sąd zasądził koszty procesu na podstawie art. 98 kpc, zgodnie z wynikiem procesu, zasądając koszty zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego.