

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Anita Górecka
Sędziowie:	SO Monika Sawa (spr.) SR del. Jakub Gontarek
Protokolant:	sekr. sądowy Monika Sarzyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 marca 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. S. (1), I. C.

przeciwko Centrum (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 23 sierpnia 2016 roku sygn. akt VII P 752/14

1. oddala apelację;
2. zasądza od Centrum (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz M. S. (1), I. C. kwoty po 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Monika Sawa Anita Górecka Jakub Gontarek

Sygn. akt XXI Pa 851/16

UZASADNIENIE

Powódka M. S. (1) w pozwie skierowanym przeciwko Centrum (...) Sp. z o.o. w W. wniosła o przywrócenie jej do pracy u strony pozwanej. W uzasadnieniu pozwu podniosła, że w jej ocenie przyczyny zwolnienia były nieprawdziwe.

Powódka I. C. w pozwie skierowanym przeciwko Centrum (...) Sp. z o.o. w W. wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 28 sierpnia 2014 r. za bezskuteczne, zaś w przypadku gdy upłynie okres wypowiedzenia umowy o pracę – przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, ponadto o zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz kosztów postępowania wraz z ewentualnymi kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że wskazana przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była dla niej niezrozumiała. Pracodawca dokonał w jej

ocenie rzekomej likwidacji zajmowanego przez nią stanowiska pracy, co w sytuacji zatrudnienia w ostatnim czasie na podobnym stanowisku stażysty z urzędu pracy było niezrozumiałe. Ponadto wskazała, że nie były jej znane kryteria doboru pracowników do zwolnienia, które zostały zastosowane przez stronę pozwaną. Powódka I. C. wskazała również, że jest pracownikiem z ponad trzydziestoletnim doświadczeniem na zajmowanym stanowisku, sumiennie wykonującym należące do niej obowiązki. Dodatkowo wskazała, że była członkiem (...) Związku Zawodowego (...), pełniącym funkcję skarbnika.

Centrum (...) Sp. z o.o. w W. w odpowiedzi na pozew M. S. (1) wniosła o oddalenie jej powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana podniosła, że w dniu 9 czerwca 2014 r. złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu likwidacji stanowiska pracy, nadto wypłaciła jej odprawę pieniężną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Wskazała również, że na skutek wejścia w życie z dniem 1 lipca 2011 r. ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, doszło do zmiany długości czasu pracy pracowników komórek organizacyjnych m. in. fizykoterapii. Począwszy od dnia 2 lipca 2014 r. czas pracy powódki uległ wydłużeniu do 7 godzin 35 minut i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w okresie rozliczeniowym. Takie ustawowe wydłużenie czasu pracy wymagało przeprowadzenia zmian organizacyjnych w placówkach ochrony zdrowia. U strony pozwanej w Zakładzie (...) zatrudnionych było według stanu na kwiecień 2014 r. 9 pracowników, w tym na stanowisku technika fizykoterapeuty 5 osób. Na skutek wydłużenia ich czasu pracy liczba godzin udzielania świadczeń wzrosła o 114 godzin miesięcznie. Podjęto więc decyzję o restrukturyzacji zatrudnienia u strony pozwanej, połączonego z likwidacją 3 stanowisk techników fizykoterapeutów. Kryteriami doboru do zwolnienia były w szczególności posiadane kwalifikacje – pozostawiono wszystkie osoby z wykształceniem wyższym. Spośród pozostałych 5 osób z wykształceniem technicznym, jedna osoba podlegała szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem stosunku pracy związanej z ochroną przedemerytalną, zaś jedna osoba miała orzeczony umiarkowany stopień niepełnosprawności. Pozostałym technikom fizykoterapeutom strona pozwana złożyła oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w trybie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników. Dodatkowo, strona pozwana zaprzeczyła, że w okresie składania oświadczenia o wypowiedzeniu, zatrudniała na stanowiskach fizjoterapeutów nowych pracowników. Począwszy od dnia 9 kwietnia 2014 r. nie przyjmowała bowiem nowych osób do wykonywania świadczeń zdrowotnych w tym zakresie zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i umów cywilnoprawnych. Nadto, już na rok przed złożeniem powódce oświadczenia o wypowiedzeniu, prezes spółki zapowiadał likwidację części stanowisk pracy fizykoterapeutów po wejściu w życie zmiany normy ich czasu pracy. W ocenie strony pozwanej, przywrócenie powódki do pracy nie było możliwe z przyczyn ekonomicznych.

W odpowiedzi na pozew I. C. strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew I. C. strona pozwana przedstawiła argumentację tożsamą z przedstawioną w odpowiedzi na pozew M. S. (1). Dodatkowo, odnosząc się do stanowiska powódki wskazała, że organizacja, której była ona członkiem z uwagi na niską liczebność, była uprawniona do wskazania w trybie stosownej uchwały tylko jednej osoby objętej ochroną w związku z upoważnieniem do reprezentowania organizacji wobec pracodawcy.

Postanowieniem z dnia 20 maja 2015 r. wydanym w sprawie o sygn. akt VII P 1079/14 Sąd połączył sprawy o sygn. akt VII P 1079/14 (z powództwa I. C.) i VII P 752/14 (z powództwa M. S. (1)) w celu łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia ich pod sygn. akt VII P 752/14.

Podczas rozprawy w dniu 11 sierpnia 2016 r. powódki sprecyzowały żądanie wskazując, że popierają powództwa o przywrócenie do pracy, nadto wnoszą o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie po 2 040 zł na rzecz każdej z nich oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Do zamknięcia rozprawy strony pozostały przy swoich dotychczasowych stanowiskach procesowych.

Wyrokiem z dnia 23 sierpnia 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy - Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powódkę M. S. (1) do pracy w Centrum (...) Sp. z o.o. w W. na poprzednie warunki pracy i płacy (pkt I), zasądził od strony pozwanej Centrum (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki M. S. (1) kwotę 2 040 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem wyrażenia przez powódkę gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku pkt II), obciążył stronę pozwaną Centrum (...) Sp. z o.o. w W. kosztami procesu w sprawie z powództwa M. S. (1) całości, a szczegółowe ich wyliczenie pozostawił referendarzowi sądowemu (pkt III), przywrócił powódkę I. C. do pracy w Centrum (...) Sp. z o.o. w W. na poprzednie warunki pracy i płacy (pkt IV), zasądził od strony pozwanej Centrum (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki I. C. kwotę 2 040 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem wyrażenia przez powódkę gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku (pkt V wyroku), obciążył stronę pozwaną Centrum (...) Sp. z o.o. w W. kosztami procesu w sprawie z powództwa I. C. całości, a szczegółowe ich wyliczenie pozostawił referendarzowi sądowemu (pkt VI).

Sąd Rejonowy ustalił, że M. S. (1) (poprzednio: (...)) była zatrudniona w Przemysłowym Zespole (...) w W. (następnie: „(...) w W.”, „ Ośrodek (...) – (...) Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej w W.”) od dnia 1 czerwca 1984 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku starszego technika fizykoterapii w wymiarze pełnego etatu.

I. C. była zatrudniona w Zespole (...) Pracy Budowlanych w W. (następnie: „(...) w W.”, „ Ośrodek (...) – (...) Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej w W.”) od dnia 1 września 1991 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku starszego technika fizykoterapii w wymiarze pełnego etatu.

I. C. i M. S. (1) posiadają wykształcenie średnie pomaturalne – ukończyły (...) w K., uzyskując tytuł technika fizjoterapii – M. S. (1) w dniu 20 czerwca 1981 r., zaś I. C. w dniu 25 czerwca 1983 r.

Ośrodek (...) – (...) Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej w W. prowadzi obecnie działalność pod nazwą: „ Centrum (...) Sp. z o.o. w W.” (dalej w skrócie: Centrum (...)).

M. S. (1) i I. C. wchodziły w skład zarządu Komisji Zakładowej nr (...) (...) Związku Zawodowego (...) przy Centrum (...) I. C. jako skarbnik, M. S. (1) jako członek zarządu.

M. S. (1) i I. C. świadczyły pracę w Zakładzie (...) przy ul. (...) w W.. W zakładzie funkcjonowało kilkanaście gabinetów fizjoterapii, w których świadczone prace w systemie comiesięcznych rotacji. M. S. (1) i I. C. wykonywały zlecone przez lekarza zabiegi z zakresu fizjoterapii z użyciem urządzeń.

W Zakładzie (...) czynności z zakresu zabiegów fizjoterapeutycznych z użyciem urządzeń wykonywali również fizjoterapeuci z wykształceniem wyższym.

Od 2012 r. ilość członków Komisji Zakładowej nr (...) (...) zaczęła maleć, albowiem część jego członków złożyła oświadczenia o wystąpieniu ze związku. Ponadto, część członków tej organizacji związkowej rozwiązała umowy o pracę i nawiązała zatrudnienie w Centrum (...) na podstawie umów cywilnoprawnych.

M. S. (1) w okresie od dnia 17 lutego 2010 r. do dnia 11 marca 2013 r. została zakwalifikowana do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, ze wskazaniem pracy na stanowisku przystosowanym do niepełnosprawności, następnie zaś na okres od dnia 12 marca 2013 r. do dnia 31 marca 2016 r., zakwalifikowano ją od lekkiego stopnia niepełnosprawności.

W dniu 19 listopada 2013 r. miało miejsce spotkanie prezesa zarządu Centrum (...) W. M. z przedstawicielami działających w Centrum (...) związków zawodowych. Tematem spotkania było omówienie sytuacji ekonomicznej spółki oraz podział kwot wynikających z korekty wyliczenia wzrostu kontraktów z Narodowym Funduszem Zdrowia.

W spotkaniu tym nie wzięli udziału przedstawiciele Komisji Zakładowej nr (...) (...).

Centrum (...) we współpracy z (...) W. – Urzędem Pracy (...) W. w okresie od dnia 13 maja 2014 r. do dnia 12 listopada 2014 r. zorganizowały staż dla jednej osoby bezrobotnej.

Do odbycia stażu wybrana została O. K. (1).

W roku akademickim 2013/2014 na podstawie umowy zawartej z Wyższą Szkołą (...) w W., Centrum (...) organizowało zajęcia dla studentów tej uczelni z zakresu kinezyterapii i fizykoterapii.

Do dnia 1 lipca 2014 r. czas pracy pracowników komórek fizykoterapii w Centrum (...), m. in. M. S. (1) i I. C., nie przekraczał 5 godzin na dobę i przeciętnie 25 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Od dnia 2 lipca 2014 r. czas pracy tych pracowników uległ wydłużeniu do maksymalnie 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Na skutek przeprowadzonych w Centrum (...) analiz ustalono, że związku z wejściem w życie od dnia 2 lipca 2014 r. przepisów o zmianie czasu pracy pracowników komórek fizykoterapii, ilość godzin pracy tej grupy pracowników wzrosła o 114 godzin miesięcznie.

Na skutek powyższego, w Centrum (...) dokonano analizy struktury zatrudnienia w Zakładzie (...) pod względem oceny możliwości dokonania redukcji zatrudnienia wśród pracowników fizjoterapii. Po dokonaniu analiz, przedłożono prezesowi zarządu Centrum (...) W. M. propozycję likwidacji 3 stanowisk fizjoterapeutów, na co W. M. wyraził zgodę.

Ustalono, że wypowiedzenia umów o pracę nie zostaną wręczone D. G. i G. K..

O kryteriach doboru osób wytypowanych do rozwiązania umowy o pracę nie poinformowano kierującego Zakładem (...).

W kwietniu 2014 r. kierownik działu zarządzania zasobami ludzkimi E. K. odbyła rozmowę z pełniącą funkcję starszego technika fizjoterapeuty G. P., informując ją o planowanych zwolnieniach.

W piśmie z dnia 6 maja 2014 r. W. M. poinformował Komisję Zakładową nr (...) (...), że w oparciu o ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w związku ze zmianą od dnia 2 lipca 2014 r. dobowej normy czasu pracy pracowników zatrudnionych w komórkach organizacyjnych fizjoterapeutycznych zgodnie z ustawą o z dnia 15 kwietnia 2011 r. działalności leczniczej, zamierza rozwiązać umowy o pracę na zasadzie likwidacji stanowiska pracy z I. C., M. S. (1) i G. P.. Poinformował również, że w związku z rozwiązaniem umów z przyczyn niedotyczących pracowników zostanie wypłacona odprawa pieniężna zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Centrum (...) nie poinformowało Komisji Zakładowej (...) w Centrum (...) o kryteriach, jakimi kierowano się przy doborze pracowników do wypowiedzenia umów o pracę.

W piśmie z 9 maja 2014 r. reprezentująca Komisję Zakładową nr (...) (...) w Centrum (...) I. K. poinformowała zarząd Centrum (...), że I. C. i M. S. (1) są funkcyjnymi członkami (...) Związku Zawodowego (...) w Centrum (...) i podlegają szczególnej ochronie związkowej. Wskazała, że organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie umów o pracę z I. C. i M. S. (1), gdyż podane powody rozwiązania umów o pracę były nieprawdziwe, dodatkowo obie te osoby były długoletnimi i wzorowymi pracownikami i znajdowały się w trudnych warunkach socjalno – bytowych: I. C. była osobą samotną bez prawa do emerytury, zaś M. S. (1) posiadała orzeczenie o niepełnosprawności, nie posiadała zabezpieczenia emerytalnego, a jej mąż był bezrobotnym bez prawa do zasiłku.

W dniu 13 maja 2014 r. M. S. (1) złożyła do W. M. podanie z prośbą o rozwiązanie jej stosunku pracy z dniem 27 stycznia 2015 r. na mocy porozumienia stron.

W. M. wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę z M. S. (1) za porozumieniem stron z dniem 31 stycznia 2015 r., o czym poinformowano M. S. (1) w piśmie z dnia 9 czerwca 2014 r. wskazując, że rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron nie nastąpi w związku z likwidacją stanowiska pracy.

W kolejnym piśmie wręczonym M. S. (1) w dniu 9 czerwca 2014 r. Centrum (...) zawarło oświadczenie o rozwiązaniu zawartej z nią umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 30 września 2014 r.

Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano likwidację zajmowanego przez M. S. (1) stanowiska pracy starszego fizjoterapeuty 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.

Centrum (...) wskazało również, że w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, na rzecz M. S. (1) zostanie wypłacona odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Pismo zawierało pouczenie o prawie i terminie do wniesienia odwołania do Sądu Pracy.

Kierownik Zakładu (...) zwracał się do prezesa zarządu Centrum (...) W. M. z prośbą o wyrażenie zgody na zatrudnienie nowych pracowników w kierowanym przez niego zakładzie.

W odpowiedzi na prośbę A. O., W. M. w piśmie z dnia 22 lipca 2013 r. poinformował, że nie wyraża zgody na zatrudnienie nowych pracowników, wskazując na zmiany, które zaszły w zakładzie oraz informując, że w najbliższym czasie rozpocznie 6 – miesięczny staż zawodowy refundowany przez Urząd Pracy licencjat fizjoterapii z pełnymi uprawnieniami, ponadto od dnia 1 lipca 2014 r. zostanie wprowadzona norma czasu pracy 7 godzin 35 minut na dobę, w związku z czym stanowisko co trzeciego fizjoterapeuty powinno zostać zlikwidowane. Doraźnie, W. M. zaproponował rotację personelu między siedzibą główną zakładu a poradnią przy ul. (...).

W piśmie wręczonym I. C. w dniu 28 sierpnia 2014 r. Centrum (...) zawarło oświadczenie o rozwiązaniu zawartej z nią umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 30 listopada 2014 r.

Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano likwidację zajmowanego przez I. C. stanowiska pracy starszego fizjoterapeuty 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.

Centrum (...) wskazało również, że w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, na rzecz I. C. zostanie wypłacona odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Pismo zawierało pouczenie o prawie i terminie do wniesienia odwołania do Sądu Pracy.

Oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę za wypowiedzeniem zarówno M. S. (1), jak i I. C. wręczała A. A.. W czasie wręczania oświadczeń, A. A. nie wyjaśniła ustnie przyczyn rozwiązania umów o pracę, ani nie poinformowała żadnej z nich o tym, jakie kryteria zostały przyjęte przez Centrum (...) przy doborze pracowników do zwolnienia.

Po rozwiązaniu umów o pracę z M. S. (1) i I. C., na ich miejsce nie zatrudniono nowych osób na podstawie umów o pracę. Wykonywane przez nie zadania były i są nadal realizowane w Centrum (...) przez fizjoterapeutów zatrudnionych na podstawie umów o pracę oraz osoby wykonujące czynności z zakresu fizjoterapii na podstawie umów cywilnoprawnych.

W dniu 15 października 2014 r. Komisja Zakładowa (...) Związku Zawodowego (...) w Centrum (...) zakończyła swoją działalność.

W dniach 4, 6, 13 i 14 listopada 2014 r. w Centrum (...) inspektor pracy z Państwowej Inspekcji Pracy – Okręgowego Inspektoratu Pracy w W. przeprowadził kontrolę. Przedmiotem kontroli było m. in. sprawdzenie przestrzegania przez

pracodawcę wybranych przepisów prawa pracy w zakresie nawiązywania i rozwiązywania umów o pracę, a także wybranych innych zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy.

W czasie kontroli inspektor pracy zapoznał się m. in. z aktami osobowymi wybranych pracowników, m. in. G. P., M. S. (1) i I. C., ponadto z informacjami dotyczącymi działania związków zawodowych.

W 2014 r. w Centrum (...) zabiegi z zakresu fizykoterapii (poza M. S. (1) i I. C.) wykonywali zatrudnieni na podstawie stosunku pracy fizjoterapeuci:

- G. K. (wykształcenie średnie);
- A. M. (1) (wykształcenie wyższe) – w dniu 12 maja 2014 r. powróciła z urlopu macierzyńskiego;
- G. P. (wykształcenie średnie) – zatrudniona do dnia 31 sierpnia 2014 r.;
- A. S. (1) (wykształcenie wyższe) – zatrudniony do dnia 30 czerwca 2014 r. (umowa o pracę rozwiązana za porozumieniem stron), od dnia 1 lipca 2014 r. zatrudniony na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- D. G. (wykształcenie średnie) – zatrudniona do dnia 12 grudnia 2014 r. (umowa o pracę rozwiązana za porozumieniem stron), od dnia 1 stycznia 2015 r. zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- M. K. (wykształcenie wyższe);
- M. R. (wykształcenie wyższe) – zatrudniona do dnia 30 kwietnia 2014 r., od dnia 1 lipca 2014 r. zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Ponadto, w Centrum (...) na podstawie umów cywilnoprawnych zawodów fizjoterapeuty wykonywali:

- M. B. (wykształcenie wyższe) – od dnia 1 lipca 2010 r.;
- J. S. (wykształcenie wyższe) – od dnia 1 lutego 2013 r.;
- O. K. (2) (wykształcenie średnie) – od dnia 1 listopada 2011 r.;
- M. Ł. (wykształcenie wyższe) – od dnia 1 stycznia 2008 r.;
- A. M. (2) (wykształcenie wyższe) – od dnia 1 stycznia 2009 r.;
- Ł. R. (wykształcenie wyższe) – od dnia 1 stycznia 2009 r.;
- A. S. (2) (wykształcenie wyższe) – od dnia 1 lipca 2010 r. (wcześniej – w latach 2006 – 2009 – zatrudniona na podstawie umowy o pracę);
- H. W. (wykształcenie średnie) – od dnia 1 lipca 2014 r.;
- E. W. (wykształcenie wyższe) – od dnia 1 lipca 2010 r.

Pracę w Zakładzie Fizjoterapii Centrum (...) świadczyły również:

- M. S. (2) (na stanowisku technika fizjoterapii) w okresie od 2008 r. do sierpnia 2014 r., ostatnio na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- M. W. (asystent fizjoterapii, wykształcenie wyższe) – od 2008 r. na podstawie umowy o pracę, wykonując również czynności fizjoterapeutyczne z udziałem dzieci.

W stanowiącej filię Centrum (...) Poradni (...) przy ul. (...) w W., w okresie pomiędzy dniem 1 stycznia 2012 r. a dniem 20 marca 2015 r., stan zatrudnienia uległ zmniejszeniu z 16 do 11 etatów.

W tym czasie ustalo zatrudnienie następujących osób:

- T. B. (fizjoterapeuta) – umowa cywilnoprawna – z dniem 31 grudnia 2012 r. (z upływem terminu umowy);
- D. F. (technik masażysta) – umowa o pracę – z dniem 30 września 2012 r. (z upływem okresu, na jaki była zawarta);
- B. J. (masażysta) – umowa o pracę – z dniem 4 lutego 2015 r. (za porozumieniem stron w związku z rozpoczęciem pobierania emerytury);
- J. M. (licencjat fizjoterapii) – umowa zlecenia – z dniem 31 marca 2013 r. (z upływem terminu umowy);
- P. O. (starszy fizjoterapeuta) – umowa o pracę – z dniem 15 lutego 2014 r. (za wypowiedzeniem przez pracownika);
- D. W. (asystent fizjoterapeuta) – umowa o pracę – z dniem 30 kwietnia 2014 r. (likwidacja stanowiska).

Czynności fizjoterapeutyczne z zakresu masażu wirowych i okładów cieplnych wykonywane są w Centrum (...) również przez osoby zatrudnione przez podmiot zewnętrzny – M. P. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...).

W okresie od dnia 30 kwietnia 2014 r. do dnia 31 marca 2015 r. zatrudnienie w Zakładzie (...) z 55 osób (48, 75 etatu) uległo zmniejszeniu do 47 osób (40, 56 etatu).

Wynagrodzenie M. S. (1) i I. C. wynosiło po 2 040 zł brutto miesięcznie.

Sąd Rejonowy dokonał ustaleń na podstawie dokumentów, zgromadzonych w aktach sprawy, nadto w aktach sprawy o sygn. VII P 1079/14 oraz w aktach osobowych powódek M. S. (1) i I. C., których treść oraz prawdziwość nie była kwestionowana przez strony. Spośród powoływanych przez strony dokumentów, za nieistotne dla rozstrzygnięcia w sprawie uznał złożone przez stronę pozwaną pisma obrazujące korespondencję pomiędzy jej organami a organizacją związkową, gdyż ich treść nie miała związku z przedmiotem niniejszej sprawy.

Sąd oparł się nadto na zeznaniach świadków: E. K. A. A., W. K., A. O., H. W. I. K., B. D., R. K., G. P., M. R., M. S. (2), A. S. (1), M. W., A. S. (2), Ł. R. oraz przesłuchaniu stron: powódek M. S. (1) i I. C. oraz w charakterze strony pozwanej W. M..

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka E. K. w zakresie, w jakim świadek wskazywała na okoliczność dokonania zmian w strukturze zatrudnienia u strony pozwanej, co stało się przyczyną redukcji zatrudnienia w Zakładzie (...). Sąd zważył przy tym, że niesporna pomiędzy stronami pozostawała sama kwestia zmian w obowiązujących przepisach – wejścia w życie od dnia 2 lipca 2014 r. przepisów ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej w zakresie zmiany długości czasu pracy pracowników fizykoterapii. Na skutek wejścia w życie tejże ustawy, u strony pozwanej dokonano analiz struktury zatrudnienia, które wykazały, że liczba godzin udzielanych świadczeń z zakresu fizykoterapii wzrosła o 114 godzin miesięcznie, przez co podjęto decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z trzema osobami zatrudnionymi na stanowisku technika fizjoterapii. W powyższym zakresie, zeznania świadka E. K. znalazły potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. Zeznania świadka okazały się natomiast niewiarygodne w zakresie, w jakim świadek wskazywała, że powódki zostały poinformowane o kryteriach, jakimi kierował się pozwany pracodawca w doborze pracowników, z którymi rozwiązano umowy o pracę, albowiem pozostały materiał dowodowy nie potwierdził tej okoliczności.

Sąd I instancji wskazał, że jak wynikało z zeznań świadka A. A., która wręczała każdej z powódek oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę: „Przeze mnie powódki nie zostały poinformowane jakie były kryteria doboru ich do zwolnienia” (vide k. 173). Sąd w kontekście treści spójnego w tym zakresie przesłuchania powódek ustalił, że strona pozwana również przed wręczeniem powódkom oświadczeń o rozwiązaniu umów o pracę za wypowiedzeniem, nie informowała powódek o przyjętych przez siebie kryteriach doboru ich osób do zwolnienia. Sąd nie znalazł podstaw, by

kwestionować treść zeznań świadka A. A., albowiem była logiczna i znalazła odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym przyjętym za podstawę ustaleń faktycznych.

Odnosząc się do zeznań świadka W. K., Sąd wskazał że zasługiwały one na wiarę w zakresie, w jakim świadek potwierdził fakt rozwiązania z powódkami umów o pracę. Sąd odmówił natomiast wiary zeznaniom świadka w części, w jakiej wskazywał, że uważa, że powódki miały wiedzę na temat zastosowanych przez stronę pozwaną kryteriów doboru osób do rozwiązania umów. Sąd miał na względzie, że świadek, jak wynikało z jego zeznań, osobiście nie znał powódek, nadto w świetle zasad prawidłowego rozumowania, fakt podpisania aneksu w przedmiocie przedłużenia czasu pracy nie stanowi sam przez się zapowiedzi rozwiązania umowy o pracę. Tym bardziej nie sposób wywnioskować z treści takiego aneksu, jakie kryteria miałby przyjąć pracodawca, dokonując w przyszłości rozwiązania umów o pracę.

Sąd wskazał, że również świadek A. O. (kierujący Zakładem (...), w którym świadczyły pracę powódki) nie posiadał wiedzy na temat kryteriów zastosowanych przez stronę pozwaną przy doborze powódek do rozwiązania umów o pracę. Odnosząc się do zeznań świadka R. K. podniósł, że świadek ten dodatkowo zwrócił uwagę, że wykonywane przez powódki czynności fizjoterapeutyczne z użyciem urządzeń wykonywane były również przez osoby z wyższym wykształceniem.

Za wiarygodne Sąd uznał również zeznania świadka G. P., która była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku tożsamym ze stanowiskami zajmowanymi przez powódki i z którą strona pozwana rozwiązała umowę o pracę z tych samych przyczyn, co z powódkami. Także świadek G. P. w swoich zeznaniach potwierdziła, iż strona pozwana nie informowała o kryteriach doboru osób do rozwiązania umów o pracę. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że świadkowie H. W., M. S. (2), M. R., A. S. (1), M. W., A. S. (2) i Ł. R. byli natomiast osobami, które wykonywały u strony pozwanej czynności z zakresu fizjoterapii na podstawie umów cywilnoprawnych. Część z tych osób posiadała przy tym, podobnie jak powódki, wykształcenie średnie. Sąd zaakcentował, że część z powołanych wyżej świadków (M. R. i A. S. (1)) początkowo zatrudniona była u strony pozwanej na podstawie umów o pracę, które uległy rozwiązaniu, następnie zaś na podstawie umów cywilnoprawnych. Część ze wskazanych wyżej świadków (poza świadkami M. W., A. S. (2) i Ł. R.) spójnie zeznawała przy tym, że zakres obowiązków wykonywanych przez pracowników fizjoterapii faktycznie nie był różnicowany w zależności od wykształcenia danego pracownika.

Sąd wskazał, że na podstawie zeznań ww. świadków możliwe było ustalenie, że u strony pozwanej w istocie nadal wykonywane są zadania z zakresu fizykoterapii.

Sąd zwrócił uwagę, że zeznania świadka I. K. potwierdzały natomiast, że powódki pełniły funkcje w zarządzie komisji zakładowej (...) Związku Zawodowego (...) przy stronie pozwanej. Świadek w swoich zeznaniach wskazywała na tę okoliczność, jak również zwróciła uwagę na korespondencję prowadzoną pomiędzy stroną pozwaną i reprezentowaną przez świadka organizacją związkową, w przedmiocie zamiaru rozwiązania zawartych z powódkami oraz G. P. umów o pracę. Z zeznań świadka wynikało również, że w końcowym okresie działalności kierowanej przez nią organizacji związkowej, doszło do spadku liczby jej członków, co w części spowodowane było wystąpieniem części z nich ze związku oraz rozwiązaniem umów o pracę z niektórymi innymi jego członkami. Sąd podniósł, że materiał dowodowy sprawy nie potwierdził, jakoby zgodnie z zeznaniami świadka, w kierowanej przez nią organizacji związkowej ostatnio było przez 9 miesięcy po 22 członków. W dalszej części swoich zeznań świadek wskazała bowiem, na fakt zrzeczenia się członkostwa w organizacji związkowej pracowników przychodni przy ul. (...) i jednej osoby z ul. (...), zaś z tej przyczyny podjęto uchwałę o rozwiązaniu organizacji związkowej. Nadto Sąd wskazał, że drugorzędne znaczenie miały przy tym twierdzenia tego świadka odnośnie do przyczyn takiego stanu rzeczy, w tym istnienia rzekomych nacisków na rozwiązanie umów o pracę z niektórymi pracownikami. Z zeznań świadka nie wynikało, ilu członków liczyła kierowana przez nią organizacja związkowa w dacie składania powódkom oświadczeń o wypowiedzeniu umów o pracę. Pozostały materiał dowodowy sprawy nie potwierdził również, że powódki miałyby zostać imiennie wskazane w uchwale zarządu organizacji związkowej jako członkowie podlegający szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem oraz rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Sąd podniósł dalej, że zeznania świadka I. K. nie potwierdziły okoliczności, jakoby zarząd kierowanej przez świadka organizacji związkowej podjął uchwałę w przedmiocie imiennego wskazania powódek jako członków jej zarządu, podlegających

szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy w myśl art. 32 ust. 1 pkt 1) UZZ, a także, jakoby liczba członków tej organizacji uprawniała jej zarząd do podjęcia uchwały w przedmiocie imiennego wskazania powódek jako członków zarządu, upoważnionych do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy.

Sąd podniósł również, że nie miały znaczenia dla ustaleń faktycznych dokonanych w niniejszej sprawie zeznania świadka B. D., których treść jedynie potwierdziła dokonane na podstawie pozostałego materiału dowodowego sprawy ustalenia co do zatrudnienia powódek u strony pozwanej, okoliczności rozwiązania zawartych z nimi umów o pracę. Również niewiele wносиły do sprawy zeznania tego świadka w zakresie okoliczności stosunków panujących pomiędzy reprezentowaną przez I. K. organizacją związkową a zarządem pozwanej spółki.

Odnosząc się do zeznań powódek M. S. (1) i I. C., Sąd ocenił jej jako wiarygodne. Materiał dowodowy w ocenie Sądu potwierdził bowiem wskazywaną przez powódki okoliczność, że w datach wręczenia im oświadczeń o rozwiązaniu umów o pracę, nie posiadały wiedzy o zastosowanych przez stronę pozwaną kryteriach doboru pracowników do rozwiązania umów o pracę. Powódki nie zostały poinformowane ustnie o tych kryteriach przy wręczaniu wypowiedzeń, ani nie posiadały wiedzy o tych okolicznościach z innych źródeł. Potwierdziły się nadto twierdzenia powódek odnośnie do kontynuacji zatrudnienia części z dotychczasowych pracowników Zakładu (...) u strony pozwanej na podstawie umów cywilnoprawnych oraz dalszego wykonywania przez stronę pozwaną zadań z zakresu fizykoterapii.

Sąd wskazał, że przesłuchany w charakterze strony pozwanej W. M. potwierdził natomiast fakt zmian w przepisach ustawy normujących czas pracy na stanowiskach fizykoterapeutów (co pozostawało niesporne w sprawie). W świetle treści zeznań świadka A. O. nie potwierdziło się, jakoby świadek ten wskazał W. M. powódki jako osoby przeznaczone do zwolnienia. Ponadto, pozostały materiał dowodowy nie potwierdził, jakoby przywrócenie powódek do pracy miało wiązać się ze skutkami finansowymi, z uszczerbkiem dla pacjentów, albowiem jasno wynikało z niego, że strona pozwana kontynuuje dotychczas wykonywane zadania z zakresu fizjoterapii i w tym celu między innymi zatrudniała osoby na podstawie umów cywilnoprawnych.

Sąd postanowieniem z dnia 12 maja 2016 r. oddalił wniosek powódek o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka A. S. (1) na okoliczność wywierania na niego presji do dobrowolnego rozwiązania umowy o pracę i podjęcia zatrudnienia w takim samym charakterze na podstawie umowy cywilnoprawnej, albowiem okoliczność ta nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Z tych samych przyczyn Sąd postanowieniem z dnia 5 lipca 2016 r. oddalił wniosek powódki I. C. o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka D. G., zgłoszonego na okoliczność wywierania presji na świadka oraz A. S. (1) do dobrowolnego rozwiązania umowy o pracę i podjęcia zatrudnienia w takim samym charakterze na umowie cywilnoprawnej..

Sąd Rejonowy uznał, że powództwa były zasadne.

Odnosząc się do spornych w procesie stanowisk stron Sąd w pierwszej kolejności zwrócił uwagę na podnoszona przez powódki okoliczność, że w datach rozwiązania umów o pracę, jako członkowie funkcyjni, należały do jednej z organizacji związkowych, które w tym czasie działały u strony pozwanej.

Sąd zważył, że zgodnie z art. 38 § 1 k.p. o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia (§ 2).

Sąd podkreślił, że okolicznością niesporną pomiędzy stronami niniejszego procesu było, że zarówno powódka M. S. (1), jak i powódka I. C., były członkami Komisji Zakładowej nr 478 (...) Związku Zawodowego (...) w Centrum (...).

Sąd Rejonowy podkreślił, że strona pozwana, przed wręczeniem powódkom oświadczeń o rozwiązaniu umów o pracę za wypowiedzeniem, pismem z dnia 6 maja 2014 r. zawiadomiła tę organizację o zamiarze wypowiedzenia powódkom umów o pracę w związku ze zmianą od dnia 2 lipca 2014 r. dobowej normy czasu pracy pracowników zatrudnionych w komórkach organizacyjnych fizjoterapeutycznych zgodnie z ustawą z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, na zasadzie likwidacji stanowisk pracy.

W odpowiedzi na powyższe pismo, reprezentowana przez przewodniczącą I. K. Komisja Zakładowa nr (...) (...) w Centrum (...) w piśmie z dnia 9 maja 2014 r. zawarła negatywne stanowisko w odniesieniu do zamiaru strony pozwanej, kwestionując wskazane przez nią przyczyny rozwiązania umów o pracę, nadto zwracając uwagę na okoliczności związane z osobami powódek, a to fakt, iż były długoletnimi i wzorowymi pracownikami oraz na ich trudną sytuację ekonomiczną.

Wobec powyższego Sąd uznał, że strona pozwana w sposób należyty wywiązała się z określonego w art. 38 § 1 k.p. obowiązku zawiadomienia reprezentującej powódki zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umów o pracę.

Sąd zbadał następnie, czy powódki podlegały szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 167, dalej: (...)). Zgodnie z tym przepisem, pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,

2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w pkt 1)

- z wyjątkiem, gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

Ochrona, o której mowa w ust. 1, przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie (ust. 2).

Zarząd zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy, wskazuje pracodawcy pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy albo liczba pracowników ustalona zgodnie z ust. 4 (ust. 3).

Zarząd zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w ust. 3, zrzeszającej do 20 członków ma prawo wskazać pracodawcy 2 pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, a w przypadku organizacji zrzeszającej więcej niż 20 członków będących pracownikami ma prawo wskazać, jako podlegających tej ochronie, 2 pracowników oraz dodatkowo:

1) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 21 do 50 tych członków;

2) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 51 do 150 tych członków;

3) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 30 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 151 do 300 tych członków;

4) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 301 do 500 tych członków;

5) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale powyżej 500 tych członków (ust. 4).

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że strona pozwana w odpowiedzi na pozew I. C. podnosiła, że organizacja związkowa, której członkami były powódki, z uwagi na niską liczebność, nie była uprawniona do wskazania w trybie stosownej uchwały osób objętych ochroną w związku z upoważnieniem do reprezentowania wobec pracodawcy.

Sąd podniósł, że jak wynika z brzmienia wyżej powołanego art. 32 ust. 1 pkt 1) UZZ, warunkiem objęcia szczególną ochroną trwałości stosunku pracy pracownika będącego członkiem zarządu lub innym pracownikiem, o którym mowa w tym przepisie, jest imienne wskazanie go w uchwale zarządu organizacji związkowej. W ocenie Sądu w toku niniejszego procesu powódki nie wykazały, jakoby w stosunku do nich zaistniały opisane wyżej okoliczności, na skutek których rozwiązanie z nimi stosunków pracy wymagałoby uprzedniego uzyskania przez stronę pozwaną zgody organizacji związkowej. Powódka M. S. (1) złożyła jedynie kopię pisma informacyjnego z dnia 8 kwietnia 2010 r. (k. 60), z którego treści wynikało, że powódki wchodziły w skład zarządu Komisji Zakładowej (...) przy Centrum (...). Powódki nie powoływały się natomiast na okoliczność, jakoby zarząd tej organizacji związkowej podjął uchwałę w przedmiocie imiennego wskazania powódek na podstawie art. 32 ust. 1 UZZ. Sąd I instancji podniósł, że niezależnie od powyższej okoliczności, materiał dowodowy sprawy nie potwierdził, jakoby liczebność organizacji związkowej, w skład której wchodziły powódki, stosownie do progów określonych w art. 42 ust. 4 pkt 1) – 5) upoważniała do podjęcia przez jej zarząd uchwały o imiennym wskazaniu powódek.

W ocenie Sądu powódki nie wykazały, jakoby w dacie wręczania im przez stronę pozwaną oświadczeń o rozwiązaniu umów o pracę za wypowiedzeniem, na dokonanie tej czynności, stosownie do art. 32 ust. 1 pkt 1) UZZ wymagana była zgoda zarządu zakładowej organizacji związkowej. W stosunku do powódek wystarczającym było zatem skierowanie przez stronę pozwaną w trybie art. 38 § 1 k.p. pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia umów o pracę, do reprezentującej je organizacji związkowej.

Sąd Rejonowy zważył, że w myśl przepisu art. 30 § 1 pkt 2 k.p. każda ze stron stosunku pracy ma prawo rozwiązać umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, o czym stanowi treść art. 30 § 4 k.p.. Ponadto, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.).

Sąd podniósł, że obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, wynikający z art. 30 § 4 k.p. ma nie tylko formalny charakter, ale związany jest z oceną zasadności dokonanego wypowiedzenia. Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma bowiem dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy a drugie - jej zasadności. Sprostanie wymaganiom, określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczyna musi być uzasadniająca, to znaczy taka, której zaistnienie uzasadnia sięgnięcie przez pracodawcę do instytucji rozwiązania umowy o pracę, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.07.1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000/21/787; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.02.2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723).

Sąd wskazał, że przepis art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest

istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09.03.2010 r., I PK 175/09; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15.11.2006 r., I PK 112/06). Przyczyna powinna być rzeczywista i konkretna, aby pracownik mógł ocenić, czy wypowiedzenie mu umowy o pracę jest - jego zdaniem – uzasadnione i czy w związku z tym warto podejmować obronę przez wniesienie do sądu pracy odwołania od wypowiedzenia, a ponadto, aby sąd pracy mógł ocenić prawdziwość (rzeczywistość) tej przyczyny. Badanie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia powinno się odbyć w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy, zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu.

Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności, uściślających tę przyczynę. Wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Chodzi o precyzyjne wskazanie, co jest przyczyną wypowiedzenia. Natomiast stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów będzie już zależał od tego, jaka przyczyna została pracownikowi podana i jakie są uwarunkowania konkretnego przypadku. Wymóg konkretności może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. Konkretyzacja przyczyny tj. wskazanie konkretnego zdarzenia (zachowania), z którym łączy się zarzut stawiany pracownikowi i usprawiedliwiający rozwiązanie z nim stosunku pracy, może zatem nastąpić poprzez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o rozwiązaniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (zobacz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02.09.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.04.2005 r., II PK 251/04; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.02.2009 r., II PK 156/08; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.01.2011 r., I PK 152/10).

Sąd podkreślił, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania i wskazał, że pracodawca powódek – Centrum (...) Sp. z o.o., jako przyczynę wypowiedzenia zawartych z powódkami umów o pracę, wskazał likwidację zajmowanych przez powódki stanowisk pracy starszego fizjoterapeuty, 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. W ocenie Sądu tak wskazane przyczyny nie okazały się nieprawdziwe. Podniósł, że do dnia 1 lipca 2014 r. obowiązywała bowiem regulacja w przedmiocie czasu pracy pracowników komórek organizacyjnych fizykoterapii o treści tożsamej z art. 32 g ust. 3 pkt 2) obowiązującej wcześniej ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (t.j. Dz. U. z 2007 nr 14 poz. 89), zgodnie z którą czas pracy tychże pracowników nie mógł przekraczać 5 godzin na dobę i przeciętnie 25 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Ustawa ta utraciła moc z dniem 1 lipca 2011 r. na skutek wejścia w życie ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz. U. z 2015 poz. 618, dalej w skrócie: (...)).

Jednakże przepis art. 214 ust. 1 pkt 2) oraz ust. 2 pkt 2) UDL w okresie od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia 1 lipca 2014 r. normował długość czasu pracy pracowników zatrudnionych w komórkach organizacyjnych (zakładach, pracowniach) fizykoterapeutycznych m. in. jeżeli do ich obowiązków należało samodzielne wykonywanie zabiegów, w sposób analogiczny do wcześniej obowiązującego art. 32 g ust. 3 pkt 2) ustawy o zakładach opieki zdrowotnej.

Sąd podniósł, że czas pracy pracowników komórek organizacyjnych fizykoterapii po dniu 1 lipca 2014 r. normował art. 93 ust. 1 UDL, stosownie do brzmienia którego czas pracy pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym nie mógł przekraczać 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. W konsekwencji wejścia w życie powyższego

artykułu, wydłużeniu uległ czas pracy pracowników zatrudnionych w Zakładzie (...) strony pozwanej na stanowiskach fizjoterapeutów.

W związku z wejściem w życie tego przepisu, u strony pozwanej przeprowadzono analizę struktury zatrudnienia w Zakładzie (...), na podstawie której przyjęto, że po dniu 1 lipca 2014 r. liczba godzin udzielania świadczeń w tym zakładzie wzrosła o 114 godzin. Wobec powyższego, u strony pozwanej podjęto decyzję o restrukturyzacji zatrudnienia w tym zakładzie poprzez likwidację 3 stanowisk pracy fizjoterapeutów.

Sąd Rejonowy podniósł, że pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych (dotyczących pracodawcy) powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy, przy czym wybór pracownika do zwolnienia powinien zostać dokonany w oparciu o porównanie sytuacji pracowników w ramach tej samej grupy pracowniczej.

Sąd wskazał, że jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia można przyjąć ocenę jedynie ich kompetencji istotnych z punktu widzenia pracodawcy z pominięciem, jako mniej doniosłych, innych kryteriów, na przykład dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej, stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, formalnych kwalifikacji (wykształcenia) (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 1228589 oraz z dnia 6 listopada 2003 r., I PKN 657/00, OSNP 2003, z. 19, poz. 461). Wśród innych kryteriów, branych pod uwagę przy doborze pracowników do zwolnienia można także wymienić zaangażowanie w pracy, posiadanie dodatkowych dochodów, czy posiadanie prawa do emerytury lub renty.

Sąd I instancji wskazał, że przy dokonywaniu zwolnień grupowych pracodawca ma obowiązek poinformować tak związki zawodowe, jak i pracowników nie tylko o tym, że w związku z przyczynami niedotyczącymi pracowników będzie dokonywać wypowiedzeń umów o pracę, ale i o tym, jakie kryteria będą decydować o doborze pracowników do zwolnienia, co pozwala związkom zawodowym i pracownikom ocenić zasadność takiego wypowiedzenia w odniesieniu do konkretnej osoby.

Odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego Sąd 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 wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. 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).

Nadto Sąd Rejonowy podniósł, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo - skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne "dostosowywanie" tych kryteriów do okoliczności danej sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 1228589).

W ocenie Sądy Rejonowego zwolnieni pracownicy (w tym powódki) powinni być poddani porównaniu według obiektywnych kryteriów doboru do zwolnienia z pozostałymi pracownikami zatrudnionymi w Zakładzie (...) na stanowiskach fizjoterapeutów. Tymczasem, zdaniem Sądu dobór powódek do rozwiązania umów o pracę odbył się na niejasnych zasadach, które nie były im znane. Kryteria zastosowane przy doborze do zwolnienia nie zostały wskazane w oświadczeniach o wypowiedzeniu umów o pracę, nie wyjaśniono ich powódkom również w datach wręczenia oświadczeń o wypowiedzeniu umów o pracę. Sąd zwrócił uwagę, że obydwie powódki w toku procesu (a powódka I. C. już w pozwie) zwracały uwagę, że nie były im znane kryteria doboru pracowników do zwolnienia na skutek likwidacji stanowisk pracy. Nadto, jak wskazywały powódki, o motywach, które kierowały stroną pozwaną przy ich doborze do wypowiedzenia umów o pracę, dowiedziały się dopiero z odpowiedzi na pozwę.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że strona pozwana w niniejszym procesie wskazywała na okoliczności, które miały uzasadniać podjętą przez nią decyzję o rozwiązaniu umów o pracę właśnie z powódkami, okoliczności te jednakże nie były znane powódkom w datach wręczenia im oświadczeń o rozwiązaniu umów o pracę, zatem fakt późniejszego powoływania się na nie przez stronę pozwaną nie mógł mieć znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Materiał dowodowy w ocenie Sądu nie potwierdził twierdzeń strony pozwanej, że powódki miały wiedzę o kryteriach, jakimi kierował się pracodawca składając im wypowiedzenia umów o pracę z racji funkcji pełnionych przez nie w związku zawodowym oraz z tego względu, że pracownicy znali się i mieli wzajemnie wiedzę o sytuacji, w jakiej każdy z nich się znajduje. W ocenie Sądu fakty te nie zostały przez stronę pozwaną w procesie udowodnione. Sama bowiem wiedza powódek o zmianie ustawy i wydłużeniu przez to ich czasu pracy, a w konsekwencji nawet o konieczności redukcji zatrudnienia nie oznaczała, że miały one świadomość co do tego, że to właśnie one zostaną wybrane do wypowiedzenia im stosunków pracy. Podobnie, w ocenie Sądu Rejonowego brak było podstaw do twierdzenia, że sama tylko wiedza powódek odnośnie sytuacji zdrowotnej czy emerytalnej innych pracowników automatycznie oznacza, że powódki winny mieć świadomość, iż to im pracodawca wręczy wypowiedzenia umów o pracę. Sąd podkreślił nadto, że powódki były długoletnimi pracownikami strony pozwanej, nienagannie wykonującymi swoje obowiązki pracownicze, do których pracy strona pozwana nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń.

Nie zasługiwało też na uwzględnienie w ocenie Sądu I instancji stanowisko strony pozwanej, że miała ona podstawy przypuszczać, iż kryteria doboru pracowników są powódkom znane, skoro nie zwracały się one do pracodawcy z pytaniem o zastosowane kryterium. To bowiem pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika o przyczynie wypowiedzenia, w tym w sytuacji gdy – jak w rozpatrywanej sprawie - dokonuje wyboru pracowników do wypowiedzenia spośród innych zajmujących te same stanowiska i wykonujących te same obowiązki także o kryteriach wyboru określonych osób do rozwiązania z nimi umów o pracę. Sąd zwrócił uwagę, że na stanowiskach jak powódki były zatrudnione inne osoby i to wbrew twierdzeniu strony pozwanej w liczbie większej niż 5 osób (zestawienie, k. 276). Jeśli strona pozwana zdecydowała, że wypowie umowy o pracę pracownikom z wykształceniem średnim, a pozostawi w zatrudnieniu osoby z wykształceniem wyższym miała obowiązek poinformować o tym fakcie powódki. Podobnie, to na niej ciążył obowiązek poinformowania powódek, że z określonych przyczyn z osób z wykształceniem średnim pozostawia w zatrudnieniu D. G. i G. K..

Sąd Rejonowy podniósł, że z niewykazania przez stronę pozwaną, że poinformowała powódki o tych kryteriach ani też, że miały one o nich wiedzę z innych okoliczności, żądanie powódek skierowane przeciwko stronie pozwanej Centrum (...) Sp. z o.o. w W. co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd zważył, że zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (§ 2).

Sąd Rejonowy odnosząc się do stanowiska pozwanej, że powódki nie mogłyby zostać przywrócone do pracy, albowiem brak było środków finansowych na restytucję ich stanowisk pracy wskazał, że ocena roszczenia przywrócenia do pracy z punktu widzenia kryterium "możliwości" i "celowości" dalszego zatrudniania pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2008 r. sygn. II PK 258/07 LEX nr 846571).

W ocenie Sądu Rejonowego nie zasługiwało na podzielenie stanowisko strony pozwanej odnośnie do braku możliwości zatrudnienia powódek na dotychczasowych stanowiskach pracy. Sad wskazał, że u strony pozwanej nadal wykonywane są te same zadania z zakresu fizjoterapii, które wykonywały powódki i do ich wykonywania strona pozwana zatrudnia osoby na podstawie umów cywilnoprawnych. Nadto, z częścią pracowników Zakładu (...), strona pozwana rozwiązała umowy o pracę, a następnie nawiązała współpracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Orzekając o przywróceniu powódek do pracy Sąd Rejonowy miał też na uwadze, że były one długoletnimi pracownikami strony pozwanej, sumiennie wykonującymi swoje obowiązki pracownicze, a rozwiązanie z nimi stosunków pracy nastąpiło z przyczyn ich nie dotyczących. Nadto, w okolicznościach sprawy nie było też podstaw do twierdzenia o ewentualnym konflikcie, jaki mógłby się odrodzić na skutek ich powrotu do pracy.

Sąd Rejonowy podkreślił nadto, że wbrew twierdzeniom podnoszonym przez stronę pozwaną, z uwagi na posiadane wykształcenie powódki znajdowały się w katalogu osób uprawnionych do wykonywania zabiegów fizjoterapeutycznych, gdyż spełniały przesłankę ukończenia szkoły policealnej publicznej lub niepublicznej o uprawnieniach szkoły publicznej i uzyskały tytuł zawodowy technika fizjoterapii (załącznik nr 1 do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 6 listopada 2013 r. w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu rehabilitacji leczniczej, Dz. U. z 2013 r. poz. 1522). Również w świetle ustawy z dnia 25 września 2015 r. o zawodzie fizjoterapeuty (t.j. Dz. U. z 2015 poz. 1994), powódki legitymowały się kwalifikacjami uprawniającymi do wykonywania zawodu fizjoterapeuty, o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt 5) tej ustawy, bowiem przed dniem jej wejścia w życie (tj. przed dniem 31 maja 2016 r.) ukończyły szkołę policealną publiczną lub niepubliczną o uprawnieniach szkoły publicznej i uzyskały tytuł zawodowy technika fizjoterapii.

Powódki, posiadając tytuł technika fizjoterapii, posiadały ponad 6 – letnie doświadczenie w zawodzie fizjoterapeuty, zatem stosownie do art. 4 ust. 5 powołanej wyżej ustawy, mogły udzielać świadczeń zdrowotnych, o których mowa w 4 ust. 2 tej ustawy, za wyjątkiem kwalifikowania do fizykoterapii i kinezyterapii, a także wykonywania czynności określonych w punktach 5 i 9 tego ustępu, tj. zlecania wyrobów medycznych oraz wydawaniu opinii i orzeczeń odnośnie do stanu funkcjonalnego osób poddawanych fizjoterapii oraz przebiegu procesu fizjoterapii. Ponadto Sąd zwrócił uwagę, że część spośród osób wykonujących u strony pozwanej czynności z zakresu fizjoterapii, również posiadała wykształcenie średnie.

W tym stanie rzeczy, Sąd uwzględniając roszczenia powódek M. S. (1) i I. C., na podstawie art. 45 § 1 KP przywrócił je do pracy u strony pozwanej Centrum (...) Sp. z o.o. w W. na poprzednie warunki pracy i płacy, o czym orzekł jak w punktach I) i IV wyroku.

Sąd zważył, że zgodnie z art. 47 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega

ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. Mając na uwadze powyższy przepis Sąd uwzględnił roszczenia powódek o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Z uwagi na fakt, że okres wypowiedzenia w przypadku każdej z powódek wyniósł 3 miesiące, z tytułu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy na rzecz każdej z nich zasądził od strony pozwanej po 2 040 zł brutto, co stanowiło równowartość wynagrodzenia każdej z powódek za okres jednego miesiąca pod warunkiem wyrażenia przez nie gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł stosownie do brzmienia art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

Wobec uwzględnienia powództw w całości, stronę pozwaną obciążył obowiązkiem poniesienia kosztów procesu zarówno w sprawie z powództwa M. S. (1), jak i w sprawie z powództwa I. C.. Stosownie do art. 108 § 1 k.p.c. Sąd orzekł jedynie o zasadach ponoszenia przez strony kosztów procesu, szczegółowe ich wyliczenie pozostawiając referendarzowi sądowemu.

Apelację od powyższego wyroku wniosło pozwane Centrum (...) sp. zo.o. **zaskarżając wyrok w całości i unosząc o:** zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa oraz zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania w obydwu instancjach, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania odwoławczego:

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1. naruszenie prawa materialnego, polegające na niewłaściwej interpretacji i błędnym zastosowaniu art. 30 § 4 k.p. poprzez przyjęcie, że powódkom nie były znane kryteria doboru pracowników do zwolnienia z powodu likwidacji stanowiska pracy, podczas gdy z okoliczności sprawy wynika, że powódki miały świadomość tego, że w przypadku zmniejszenia zatrudnienia w pierwszej kolejności zostaną rozwiązane umowy o pracę z osobami posiadającymi najniższe kwalifikacje,
2. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 316 §1 k.p.c. w związku z art. 233 k.p.c., polegające na błędnym ustaleniu braku występowania przeszkody powodującej niecelowość lub niemożliwość ponownego zatrudnienia powódek na dotychczasowych stanowiskach, według stanu rzeczy istniejącego w dacie zamknięcia rozprawy,
3. naruszenie art. 328 § 2 k.p.c., polegające na całkowitym pominięciu przy rozstrzygnięciu sporu, części zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego odnoszącego się do prowadzonej przez pozwanego polityki zatrudnienia, polegającej na odstępowaniu od zatrudniania fizjoterapeutów na podstawie umów o pracę na rzecz kontraktów medycznych, zawieranych w wyniku konkursu,
4. naruszenie przepisu art. 6 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. *U.* z 2015r., poz. 584), polegające na ograniczeniu swobody prowadzenia działalności gospodarczej przez pozwanego, będącego spółką prawa handlowego, zajmującą się świadczeniem usług medycznych i wynikające z tego przywrócenie powódek do pracy, poprzez konieczność stworzenia dla nich stanowisk pracy w miejsce, preferowanych przez pozwanego ze względów ekonomicznych i racjonalnych, kontraktów medycznych.

W uzasadnieniu apelacji podniesiono, że wyłączną przyczynę rozwiązania z powódkami umowy o pracę stanowiła likwidacja części stanowisk pracy, wynikająca ze zmiany przepisów dotyczących czasu pracy m.in. fizjoterapeutów. Pracodawca starannie rozważał podejmowanie decyzji w sprawie zmniejszenia zatrudnienia, tak aby przeprowadzić redukcję z jak najmniejszą szkodą dla pracowników, z uwzględnieniem indywidualnych interesów każdego z pracowników, ale też przy uwzględnieniu celów i interesów placówki medycznej, prowadzonej w formie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

Przy doborze pracowników do zwolnienia pracodawca zastosował kryterium przydatności pracowników do pracy, wynikające z ich wykształcenia, ale też dotychczasowej praktyki, mającej wpływ na faktyczne kwalifikacje pracowników.

Strona apelująca podniosła, że jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego w niniejszej sprawie, pierwszy sygnał o zmianach mających nastąpić od 2 lipca 2014r., polegających na zmianie wymiaru czasu pracy z 5 godzin na dobę i 25 godzin na tydzień do 7 godzin 35 minut i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w okresie rozliczeniowym, powódki otrzymały już na 2 lata przed wejściem w życie ustawy. Podpisały bowiem wówczas aneksy do umów o pracę, zawierające postanowienie o wydłużeniu czasu pracy.

Sprawa wydłużenia czasu pracy techników fizjoterapii była tak powszechna, że (...) Związek Zawodowy Techników Medycznych negocjował z rządem wprowadzenie programów osłonowych, w związku z przewidywaną redukcją zatrudnienia 30% techników w skali kraju. Jedynym udogodnieniem dla fizjoterapeutów, którzy mieli stracić pracę było objęcie usług fizjoterapii zwolnieniem z VAT, w przypadku prowadzenia własnej działalności gospodarczej, począwszy od 1 stycznia 2011r.

Strona apelująca wskazała, że publikacje w wymienionej sprawie można było znaleźć zarówno na stronach internetowych jak i w prasie zawodowej fizjoterapeutów. G. były też krótkotrwałe strajki techników, objętych planowaną zmianą czasu pracy. Pracodawca uznał, że wiedza powódek w zakresie nadchodzących zmian, jak i w zakresie oceny przydatności poszczególnych osób, zatrudnionych na stanowiskach fizjoterapeutów, była powódkom znana.

Ponadto wskazano, że w orzecznictwie dopuszcza się przyjęcie spełnienia obowiązku podania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia, gdy pracownik jest zorientowany co do niej już przy odebraniu oświadczenia woli pracodawcy, zapoznawszy się z przyczyną wypowiedzenia w inny sposób, choćby tylko w wyniku dostępu do informacji o funkcjonowaniu zakładu. Brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, jeżeli pracodawca zapoznał pracownika w inny sposób z tą przyczyną.

Z powyższych względów pracodawca miał podstawy przypuszczać, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia są powódkom znane.

Strona apelująca podniosła nadto, że powódki zajmowały stanowiska najłatwiejsze do zastąpienia przez innych, wyżej wykwalifikowanych pracowników. Tym samym ich przydatność do pracy była zdecydowanie mniejsza, niż pozostałych pracowników, co jest oczywiste dla przeciętnej osoby dorosłej, posiadającej doświadczenie życiowe. Pomimo prowadzenia przez pracodawcę polityki ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji, powódki nie skorzystały z tej możliwości, tak jak 10 innych fizjoterapeutów ze średnim wykształceniem i nie podjęły dalszej nauki.

W ocenie pracodawcy, nie było konieczne wskazanie w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu, kryterium doboru pracowników do zwolnienia. Podniesiono, że wskazanie kryterium doboru do zwolnienia nie jest obligatoryjnym elementem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Taka powinność pracodawcy wynika z wykładni Sądu Najwyższego, który uznaje je w pewnych sytuacjach za element uzasadnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, chyba że ta przyczyna jest pracownikowi znana. Zdaniem pozwanego taka właśnie sytuacja miała miejsce w sprawie powódek.

Jednocześnie w apelacji podniesiono, że powrót do pracy powódek spowoduje konieczność ponownej redukcji zatrudnienia w tej grupie zawodowej. Powódki, jako najniżej wykwalifikowane, nadal będą w pierwszej kolejności podlegały zwolnieniu. Jednak ponowna procedura zwolnienia spowoduje jedynie wyższe koszty dla pracodawcy, które w sytuacji gospodarki finansowej spółki będą musiały zostać pokryte z funduszy na inne cele. W zakładzie, którego głównym celem jest świadczenie usług medycznych, odbędzie się to zawsze kosztem środków, które mogą być przeznaczone na usługi dla pacjenta.

Ponadto podniesiono, że dodatkową komplikacją dla pracodawcy może być przeszkoda formalna w złożeniu oświadczenia o ponownym wypowiedzeniu umowy o pracę powódcom, taka jak długotrwała choroba lub objęcie pracownika ochroną przedemerytalną. Wówczas zaistnieje sytuacja, w której pracodawca będzie zmuszony do zwolnienia pracowników znacznie bardziej przydatnych do pracy na stanowisku fizjoterapeuty, niż powódki, wyłącznie z powodu uchybienia formalnego, bowiem sytuacja ekonomiczna i potrzeby pracodawcy w zakresie możliwości zapewnienia pracy na stanowisku fizjoterapeuty, nie pozwolą na zatrudnienie kolejnych pracowników.

Ponadto pozwany pracodawca zatrudnia do świadczenia usług fizjoterapii osoby na podstawie kontraktu finansowanego przez NFZ. Jest to forma korzystniejsza dla gospodarki finansowej pozwanego i korzystniejsza dla osób zatrudnionych w tej formie, bowiem wyższe są stawki wynagrodzenia za godzinę pracy osoby zatrudnionej na kontrakcie, a nadto osoba taka świadczy usługi w sposób bardziej elastyczny, co pozwala na dostosowanie wymiaru i czasu świadczenia usług do potrzeb pacjenta i nie stwarza konieczności utrzymania kosztownego stanowiska pracy. W warunkach swobody prowadzenia działalności gospodarczej, pozwany pracodawca prowadzi politykę ograniczenia zatrudnienia w formie umów o pracę na rzecz kontraktów, finansowanych przez NFZ. Naruszeniem zasady swobody kształtowania prowadzonej działalności gospodarczej jest oparcie orzeczenia o przywróceniu powódek do pracy, na ustaleniu przez Sąd, że u strony pozwanej nadal wykonywane są te same zadania z zakresu fizjoterapii, które wykonywały powódki, tylko że są one realizowane na podstawie umów cywilno-prawnych. Swoboda wyboru organizacji wewnętrznej spółki, w tym formy zatrudniania osób świadczących usługi fizjoterapii, jest wyłącznym prawem przedsiębiorcy, prowadzącego działalność zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

W odpowiedzi na apelację powódki wniosły o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanej spółki na rzecz powódek kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej jako nieuzasadniona nie podlegała uwzględnieniu.

Zaskarżony wyrok należy uznać za prawidłowy, stanowiący wynik właściwej oceny przez Sąd pierwszej instancji przedstawionego przez strony materiału dowodowego i trafnej wykładni prawa materialnego. Sąd Okręgowy podziela w pełni zarówno ustalenia, jak i wnioski Sądu pierwszej instancji, a w konsekwencji przyjmuje je za własne bez potrzeby szczegółowego przytoczenia.

Odnosząc się do zarzutów apelacyjnych strony pozwanej, to są one zdaniem Sądu Okręgowego niezasadne i nie uzasadniają przypisania Sądowi Rejonowemu uchybień mogących powodować zmianę, czy uchylenie zaskarżonego wyroku. Zdaniem Sądu odwoławczego, Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny materiału dowodowego bez przekroczenia granicy swobodnej oceny dowodów. Ze zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy wyprowadził prawidłowe i logiczne wnioski zgodne z doświadczeniem życiowym, ocenił zebrany materiał dowodowy w granicach zasady swobodnej sędziowskiej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.). Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że przyczyna wskazana powodowi w wypowiedzeniu umowy o pracę była zbyt ogólna i w takim kształcie nie poddawała się weryfikacji odnośnie zasadności tego wypowiedzenia, co naruszało art. 30 § 4 k.p. a zatem że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było wadliwe.

Wskazać należy, że tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w powiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 września 2002 r. II CKN 817/00 LEX Nr 56906). Wskazać również należy, iż wykazanie, że sąd pierwszej instancji naruszył art. 233 § 1 k.p.c., co mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, nie może być ograniczone do odmiennej interpretacji dowodów zebranych w sprawie, przy jednoczesnym zaniechaniu wykazania, iż ocena przyjęta przez sąd za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów, którą wyznaczają czynniki logiczny i ustawowy, zasady doświadczenia życiowego, aktualny stan wiedzy, stan świadomości prawnej i dominujących poglądów na sądowe

stosowanie prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2002 r. IV CKN 1050/00 LEX Nr 55499). Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarczy stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie jest również wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął Sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena Sądu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 listopada 1998 r. II CKN 4/98).

W rozpoznawanej sprawie, w ocenie Sądu Okręgowego, strona pozwana w apelacji ograniczyła się głównie do polemiki z twierdzeniami Sądu Rejonowego i przedstawienia w istocie własnej wersji oceny zgromadzonego w sprawie materiału, nie odnosząc się do logicznej oceny tego materiału przez Sąd pierwszej instancji i w efekcie nie podważając skutecznie dokonanej przez tenże Sąd oceny dowodów, mieszczącej się w ramach zakreślonych przepisem art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy nie znalazł przekonujących i obiektywnych podstaw do ustalenia, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę nie naruszało przepisów o wypowiedaniu umów o pracę.

Zgodnie z art. 32 § 1 pkt 3 k.p., każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nie określony. Art. 30 § 4 k.p. stanowi, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, przy czym to zobowiązanie istnieje także wtedy, gdy pracodawca uważa, że przyczyna ta jest znana pracownikowi. Musi ją podać najpóźniej w dacie złożenia wypowiedzenia. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa (rzeczywista) i konkretna (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., sygn. akt III PZP 10/85). Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez zakład pracy przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. Należy przy tym zaznaczyć, że pojęcie rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia odnosi się do faktycznego istnienia okoliczności wskazanej w oświadczeniu o wypowiedzeniu jako powodu wypowiedzenia umowy o pracę. Konkretność przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę również wymaga jej sprecyzowania. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Zauważyć jednak należy, przywołując orzecznictwo Sądu Najwyższego, że brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99). Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które – zdaniem pracodawcy – uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Podkreślić także należy, że w razie sporu co do istnienia przyczyn wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na zakładzie pracy. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1977 r., I PRN 17/77).

Wbrew odmiennej ocenie apelującego ze zgromadzonego w przedmiotowej sprawie materiału dowodowego bezsprzecznie wynika, że podana przez pozwanego pracodawcę w treści jego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę z powódkami nie została dostatecznie skonkretyzowana. Przypomnieć należy, że jako przyczynę wypowiedzenia powódkom umowy o pracę wskazano likwidację zajmowanych przez powódki stanowisk pracy (starszego fizjoterapeuty) 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. Podkreślenia wymaga, że podana przez pozwanego pracodawcę w treści wypowiedzenia powódkom umowy o pracę przyczyna w żaden sposób nie odnosiła się do nich bezpośrednio, a jedynie wskazywała na istnienie po stronie pracodawcy abstrakcyjnej potrzeby zmniejszenia zatrudnienia. Sąd I instancji słusznie uznał, że tak sformułowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, jak to uczynił pozwany pracodawca w treści wypowiedzenia, jest zbyt ogólna i w takim kształcie uniemożliwia weryfikację jej zasadności. Należy wskazać, że ocenie Sądu nie podlega potrzeba dokonania zmian w

strukturze zatrudnienia, gdyż działania takie mieszczą się w zakresie autonomii zarządczej i gospodarczej pracodawcy. Nie sposób jednak pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z tymi działaniami, w sytuacji gdy dotyczą go one bezpośrednio i skutkują rozwiązaniem z nim stosunku pracy. Konkretność przyczyny ma skutkować bowiem możliwością odniesienia się pracownika do przyczyny wskazanej przez pracodawcę w treści wypowiedzenia. Sąd I instancji prawidłowo ocenił, że w okolicznościach przedmiotowej sprawy pozwany pracodawca wymogowi temu nie sprostał.

Jak już powyżej wskazano w przedmiotowej sprawie rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło 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 (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), w wyniku decyzji pracodawcy o zwolnieniu powódek z powodu likwidacji stanowiska pracy.

Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r. (...), L.), że 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 (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Prawidłowa jest ocena Sądu Rejonowego, że powódki powinny być poddane porównaniu według obiektywnych kryteriów doboru do zwolnienia z pozostałymi pracownikami zatrudnionymi w Zakładzie (...) na stanowiskach fizjoterapeutów

Sąd Rejonowy prawidłowo skontestował, że pozwana była obowiązana wskazać w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bądź najpóźniej w momencie wręczenia powodowi wypowiedzenia kryteria doboru do zwolnienia. Mimo, że wymóg ten nie wynika bezpośrednio z treści art. 30 k.p., to obowiązek ten wynika z ugruntowanego i dominującego orzecznictwa Sądu Najwyższego, które również Sąd Okręgowy w pełni podziela. W judykaturze przyjmuje się bowiem, że jeżeli racjonalizacja zatrudnienia wymaga dokonania wyboru do zwolnienia z pracy spośród pracowników zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, to w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca powinien w odniesieniu do wskazanych zmian organizacyjnych (redukcji lub reorganizacji zatrudnienia) nawiązać do przyjętych kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy pracowników, którym dokonuje wypowiedzeń umów o pracę. Kryteria wyboru do zwolnienia z pracy powinny być zatem wskazane zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a nie dopiero ujawniane lub poznawane w sądowym postępowaniu odwoławczym (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 780/00; z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08; z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11; z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 i z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13). W argumentacji tego utrwalonego nurtu orzecznictwa podkreślono, że wymóg wskazania przyczyn uzasadniających wypowiedzenie stosunku pracy jest ściśle związany z oceną potencjalnej bezzasadności dokonanego wypowiedzenia i celowością jego zaskarżenia na podstawie art. 45 § 1 k.p. Wskazanie pracownikowi przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę na czas nie określony wytycza bowiem granice sądowego postępowania odwoławczego, co wymaga podania pracownikowi w oświadczeniu o dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę tych przyczyn w sposób konkretny, precyzyjny, a co najmniej dostateczny. Ujawnione w ten sposób przyczyny dokonanego wypowiedzenia nie powinny być następnie zmieniane (inne), modyfikowane lub „uzupełniane” przez pracodawcę ani inaczej ustalane przez sądy pracy. Strona apelująca nie podniosła w apelacji żadnych argumentów, które uzasadniałyby zmianę dominującej linii orzecznictwa o konieczności wskazania kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy spośród pracowników zatrudnionych na takich samych lub analogicznych stanowiskach pracy w związku z wprowadzonymi u niego zmianami. Dominującym poglądem w judykaturze Sądu Najwyższego, który stanowi również podstawę rozstrzygnięcia przez Sąd Okręgowy w przedmiotowej sprawie, jest pogląd, w myśl którego, jeżeli racjonalizacja zatrudnienia wymaga wyboru do zwolnienia z pracy niektórych (wybranych) pracowników zatrudnionych na objętych zwolnieniami stanowiskach pracy, to zastosowane kryteria wyboru do zwolnienia z pracy powinny być wskazane zwalnianym pracownikom już w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nie określony (art. 30 § 4 k.p.), co oznacza, że inne przyczyny, nieznanne pracownikowi w dacie

wypowiedzenia, co do zasady usuwają się spod weryfikacji sądowej w zakresie potencjalnej zasadności niewskazanych pracownikowi kryteriów dokonanego wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13). Z cytowanego wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2013 r. (II PK 5/13) wynika zatem, przede wszystkim, że jeśli dokonując redukcji zatrudnienia

z przyczyn organizacyjnych pracodawca stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien

– wskazując przyczynę wypowiedzenia

umowy – nawiązać do kryterium,

jakie zastosował wobec konkretnej osoby

w taki sposób, aby wiedziała ona, w świetle jakiej miary została oceniona i wytypowana

do zakończenia współpracy. Można bowiem stwierdzić, że w takim przypadku przyczyną wypowiedzenia jest nie tylko redukcja lub racjonalizacja zatrudnienia, ale także na równi określona kryteriami wyboru sytuacja zwolnionego z pracy. Przyjęcie innego poglądu oznacza, że zwalniany pracownik jest pozbawiony możliwości oceny trafności wyboru i zmuszony do wszczęcia postępowania sądowego w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny rozwiązania z nim umowy.

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca, pomimo ciężącego na nim obowiązku nie wskazał w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy kryterium jakim kierował się podejmując decyzję o zwolnieniu właśnie powódek. Podnieść należy, że strona pozwana w niniejszym procesie wskazywała na okoliczności, które miały uzasadniać podjętą decyzję o rozwiązaniu umów o pracę konkretnie z powódkami, kryteria te jednakże nie były powódkom znane w datach wręczenia im oświadczeń o rozwiązaniu umów o pracę, co wynika z materiału dowodowego szczegółowo przeanalizowanego i ocenionego przez Sąd Rejonowy. Wbrew twierdzeniom podniesionym w apelacji nie sposób uznać, że kryteria doboru do zwolnienia były powódkom znane. Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy sama wiedza powódek o wejściu w życie ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2015 poz. 618) i wydłużeniu przez to ich czasu pracy, a w konsekwencji nawet o konieczności redukcji zatrudnienia nie oznaczała, że miały one świadomość co do tego, że to właśnie one zostaną wybrane do wypowiedzenia im stosunków pracy, zwłaszcza że były długoletnimi pracownikami, nienagannie wykonującymi swoje obowiązki pracownicze. Sąd I instancji trafnie ocenił, że skoro pozwany pracodawca zdecydował, że wypowie umowy o pracę pracownikom z wykształceniem średnim a pozostawi osoby z wykształceniem wyższym miała obowiązek poinformować o tym fakcie powódki. Podobnie to na niej ciążył obowiązek poinformowania powódek, że z określonych przyczyn z osób z wykształceniem średnim pozostawia w zatrudnieniu D. G. i G. K.. Przyczyna podana przez pozwanego pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę była zbyt ogólna i w takim kształcie niemożliwa była jej weryfikacja w zakresie zasadności wypowiedzenia, co naruszyło normę art. 30 § 4 k.p., co łącznie z brakiem wskazania przez pozwanego kryteriów doboru powódek do zwolnienia uzasadniało uwzględnienia powództwa. W ocenie Sądu Okręgowego brak podstaw do zastosowania art. 45 § 2 k.p. zgodnie z którym sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Sąd Rejonowy obszernie w uzasadnieniu wskazał dlaczego uznał, że uwzględniając powództwo nie zastosował przepisu art. 45 § 2 k.p. Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. podniesiony w tym zakresie jest całkowicie nieuzasadniony. Sąd Rejonowy słusznie ocenił, że u strony pozwanej nadal są wykonywane te same zadania z zakresu fizjoterapii, które wykonywały powódki. Jak wynika ponadto ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego pozwana w dalszym ciągu zatrudnia bądź umożliwia na podstawie umów cywilno – prawnych wykonywanie zadań w zakresie fizjoterapii osobom posiadającym wykształcenie analogiczne do wykształcenia powódek.

W ocenie Sądu Okręgowego okoliczność, że pozwana spółka prowadzi politykę ograniczenia zatrudnienia w formie umów o pracę na rzecz kontraktów i że obecnie nie zatrudnia na umowę o pracę nowych pracowników na stanowiska fizjoterapeutów nie stanowi o niecelowości czy niemożliwości przywrócenia do pracy. Rozwiązanie umowy o pracę z powódkami naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, powódki były długoletnimi pracownikami strony pozwanej. Orzeczenie o przywróceniu powódek do pracy nie stanowi naruszenia przepisu art. 6 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej. Sąd podkreśla, że w przedmiotowej sprawie Sąd nie oceniał

konieczności zmniejszenia zatrudnienia u pozwanej, ale prawidłowość dokonanego powódkiem wypowiedzenia umów o pracę. Strona pozwana akcentując zasadę swobody działalności gospodarczej pomija, że z prowadzeniem działalności gospodarczej wiąże się również określone ryzyko. Podnoszony przez stronę pozwaną brak środków finansowych na utrzymanie stanowisk powódek w przypadku restytucji ich stosunków pracy jest niewykazany dowodowo i sam w sobie w ocenie Sądu nie stanowi o „niecelowości” lub „niemożliwości” przywrócenie do pracy.

Wszystko to wskazuje, że Sąd Rejonowy dokonał właściwej oceny wypowiedzenia powódkiem umowy o pracę, przy ocenie materiału dowodowego nie naruszył reguł art. 233 § 1 k.p.c i prawidłowo zastosował przepisy prawa – art. 30 § 4 k.p., a także art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47 k.p.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. apelację pozwanej oddalił.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 108 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wskazaną w art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty procesu składało się w przedmiotowej sprawie wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika powódek (180 zł). Zgodnie z art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata/radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata/radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 w zw. z §10 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).