

sygn. akt VII Pa 128/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 listopada 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Włodzimierz Czechowicz

Sędziowie: SO Małgorzata Jarząbek (spr.)

SO Anna Kozłowska-Czabańska

Protokolant: Paulina Filipkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 listopada 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa B. C.

przeciwko Szpitalowi (...) Sp. z o.o. w W.

o odprawę

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 9 czerwca 2017 r., sygn. VI P 318/16

1. oddala apelację,

2. zasądza od powódki B. C. na rzecz Szpitala (...) Sp. z o.o. w W. kwotę 2 400 (dwa tysiące czterysta) złotych tytułem
zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Anna Kozłowska-Czabańska SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Małgorzata Jarząbek (spr.)

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 listopada 2017 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa B. C. przeciwko Szpitalowi (...) sp. z o.o. w W. o odprawę, oddalił powództwo. W pkt 2 wyroku Sąd zasądził od B. C. na rzecz Szpitala (...) sp. z o.o. w W. kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w pierwszej instancji. Natomiast w pkt 3 wyroku Sąd zasądził od B. C. na rzecz Szpitala (...) sp. z o.o. w W. kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu odwoławczym.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

B. C. była zatrudniona w Szpitalu (...) w W. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 1 czerwca 2009 roku na stanowisku kierownika komórki organizacyjnej w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem wg XIX kategorii zaszczerowania w kwocie 4.500 zł wraz z dodatkiem funkcyjnym w kwocie 1.800 zł oraz dodatkiem za wysługę lat w wysokości 20% miesięcznego wynagrodzenia. Jako kierownik Pododdziału (...) odpowiadała za prawidłowe bieżące funkcjonowanie Pododdziału i przygotowanie sprawozdań z jego działalności. Do jej szczegółowych obowiązków należało uczestnictwo w codziennych raportach lekarskich w (...) Oddziale (...),

codzienna praca „przy łóżku chorego”, codzienne nadzorowanie pracy przez lekarzy, terapeutów, pielęgniarek, bieżące kontakty z Ordynatorem służące omówieniu trudnych klinicznie przypadków i uczestnictwo w obchodach w obecności Ordynatora w wyznaczonych na stałe przez niego dniach tygodnia. Średnie miesięczne wynagrodzenie za pracę B. C. w okresie poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę wynosiło 7.200 zł.

W momencie objęcia funkcji przez powódkę, liczba zatrudnionych w Pododdziale osób, w tym pielęgniarek i terapeutów wynikała z niewiążących zaleceń Ministra Zdrowia. Liczba ta, w tym obsada dyżurowa pielęgniarek, nie była w trakcie jej zatrudnienia przez nią zmieniana, gdyż uważała ona, że była ona prawidłowa. Liczba terapeutów wynikała z rekomendacji (...) W., które opłacało ich pracę.

Pododdział (...) (dalej: (...)) był podporządkowany organizacyjnie (...) Oddziałowi (...), w skład którego wchodziły jeszcze Pododdział (...) i Stacja (...) z Pododdziałem (...). Niektórzy pracownicy wykonywali swoje obowiązki w więcej niż jednej jednostce. Dotyczyło to pielęgniarek zatrudnionych w (...), które także zajmowały się hemodializami i lekarza, delegowanego do (...) rotacyjnie z (...) Oddziału. Działalność Pododdziału (...) była finansowana z dwóch źródeł: przez NFZ i miasto (...) W.. Finansowanie z NFZ odbywało się na zasadzie zwrotu za wykonane świadczenia medyczne pod warunkiem prawidłowo prowadzonej dokumentacji medycznej, natomiast miasto finansowało różne programy terapeutyczne. Pozyskiwanie dodatkowych środków, było niezbędne, gdyż pieniądze z NFZ nigdy nie pokrywały pełnych kosztów Pododdziału. Osobą upoważnioną przez pracodawcę w zakresie współpracy z miastem i pozyskiwania środków był R. K. – szef zespołu terapeutów, który organizacyjnie podlegał kierownikowi (...). Do jego zadań należało przygotowywanie konspektu umowy, w tym ustalenie przychodów i sposobu ich wydatkowania. Następnie umowa była podpisywana przez głównego księgowego i dyrektora oraz przedstawiciela Biura Polityki Społecznej. Po jej zawarciu nie można było zmieniać przeznaczenia otrzymanych środków. Prace nad umową rozpoczynały się pod koniec roku, a umowa była zawierana w lutym. Umowy z NFZ zawierane były na rok kalendarzowy, a podpisywano je pod koniec poprzedniego roku. Powódce nie przedstawiano umów z NFZ i miastem, ale też o to nie wnosiła, miała także dostęp do dokumentów sporządzanych przez R. K. jako jego przełożona.

B. C. jako kierownik (...) nie miała samodzielnej kompetencji do zwalniania i zatrudniania pracowników, natomiast mogła składać w tym przedmiocie wnioski do ordynatora i dyrekcji.

Sytuacja ekonomiczna całego szpitala w kolejnych latach systematycznie pogarszała się. W 2008 r. odnotowano stratę w wysokości 8.916.893,37 zł, w 2009 r. – w wysokości 11.315.653,51 zł, w 2010 – w wysokości 18.539.438,05 zł, w 2011 – w wysokości 23.760.935,05 zł. Działalność szpitala za 2012 r. zakończyła się stratą w kwocie 20.919.869,35 zł. W okresie od stycznia do czerwca 2013 r. szpital odnotował stratę w wysokości 18.695.508,86 zł zaś w okresie od lipca 2013 r. do grudnia 2013r. stratę w kwocie 10.299.189,73 zł. Pododdział (...) także przynosił stratę, która za 2012 r. wyniosła 483.979,39 zł. W okresie styczeń – czerwiec 2013 r. strata wyniosła 300.925,19 zł. Strata ta wynikała m.in. ze znacznego obniżeniem dotacji z miasta w 2013 r., która obejmowała tylko psychoterapię, bez 10 dni pobytu każdego pacjenta. W drugiej połowie 2013 r. strata wyniosła 323.599 zł.

W dniu 1 lipca 2013 roku Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej działający pod firmą Szpital (...) z siedzibą w W. został przekształcony w spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością pod firmą Szpital (...). Z tym dniem wszedł także w życie regulamin organizacyjny Szpitala (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., w którym ustalono, iż do zadań kierownika komórki organizacyjnej działalności podstawowej, którą na podstawie § 18 pkt 5 był także Pododdział (...), należało organizowanie pracy osób zatrudnionych w komórce, w celu zapewnienia właściwej opieki medycznej pacjentom, nadzór nad procesem udzielania świadczeń opieki zdrowotnej w kierowanej komórce, nadzór nad gospodarką wyrobami medycznymi i produktami leczniczymi i nadzór nad przestrzeganiem praw pacjentów w kierowanej komórce. Przed przekształceniem szpital został w znacznym stopniu oddłużony przez organ założycielski – (...) W., ale pozostały zobowiązania na kwotę około 10 mln zł. Zmiana formy działalności oznaczała konieczność utrzymywania większej niż dotychczas dyscypliny finansowej, czyli podjęcia starań co do powstrzymania procesu dalszego zadłużania się i zbilansowania wyniku finansowego.

Prezes zarządu szpitala – H. D. w lipcu 2013 roku przeprowadziła ze wszystkimi kierownikami komórek organizacyjnych rozmowy dotyczące osiąganych wyników finansowych i konieczności poprawy rentowności. Wszyscy kierownicy wymagali edukacji ekonomicznej, gdyż nie znali nawet struktury kosztów, ale dostali szansę zapoznania się z nią, żeby móc je ewentualnie później korygować. Podczas rozmowy z B. C., w której uczestniczył także R. K., H. D. zwróciła jej uwagę na to, że koszty jednostki przez nią kierowanej były znacząco wyższe od przychodów oraz, że brak poprawy sytuacji może doprowadzić do zamknięcia tej działalności. Sugerowała jej zmniejszenie liczby pielęgniarek i rozważenie możliwości podjęcia działalności komercyjnej, odpłatnej, dla pacjentów mogących zapłacić za leczenie odwykowe. Powódka stała na stanowisku, iż jest lekarzem i jej zadaniem jest leczenie, a nie poprawa wyniku finansowego. Nie zgadzała się na, jej zdaniem, drastyczne, o połowę, zmniejszenie liczby dyżurujących pielęgniarek. H. D. natomiast uważała, że jako osoba zatrudniona na stanowisku kierownika, B. C. była zobowiązana dbać o racjonalne zarządzanie, w tym o wynik ekonomiczny. Ostatecznie powódka nie zgłosiła żadnych propozycji zmian w tym zakresie. Rozmowa dotyczyła także propozycji R. F., zmniejszenia liczby łóżek w związku z brakiem przydziału dodatkowych lekarzy, czemu powódka była przeciwna i gotowa była samodzielnie prowadzić Pododdział, na co pracodawca wyraził zgodę.

W piśmie z dnia 23 sierpnia 2013 roku pracodawca rozwiązał z B. C. umowę o pracę za wypowiedzeniem, którego termin upływał z dniem 30 listopada 2013 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano, iż kierowany przez nią Pododdział osiągał ujemny wynik finansowy, w szczególności koszty osobowe w (...) przewyższały generowane przychody o 86% i pomimo polecenia Zarządu Szpitala (...), dotyczącego podjęcia działań zmierzających do poprawy rentowności, żadne działania nie zostały podjęte ani zaproponowane. Wobec tego zatrudnianie powódki na stanowisku kierownika Pododdziału nie było możliwe z uwagi na generowane przez Pododdział straty finansowe. Pismo to zawierało także pouczenie o możliwości wniesienia odwołania do Sądu.

Stanowisko powódki nie zostało zlikwidowane. Na miejsce powódki zatrudniono lekarza J. J., który sam zdecydował o formie współpracy ze szpitalem, decydując się na kontrakt zamiast umowy o pracę. Zarząd szpitala pozostawił tę decyzję dla J. J., gdyż podczas rozmowy dotyczącej jego zatrudnienia zapytano go o preferowany sposób zatrudnienia. J. J. zależało na elastyczności czasu pracy, stąd taki był jego wybór. Po odejściu powódki zasady pracy i organizacji oddziału nie zmieniły się.

W treści rozważań prawnych Sąd I instancji podniósł, iż powództwo jako niezasadne nie zasługiwało na uwzględnienie.

Na wstępie rozważań Sąd Rejonowy wskazał, iż po rozpoznaniu apelacji od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 grudnia 2014 roku, sygn. akt VI P 448/13, oddalającego powództwo Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2015 roku zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w kwocie 22.626 zł zaś roszczenie o odprawę pieniężną w kwocie 15.084 zł przekazał Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

W oparciu o wytyczne Sądu Okręgowego, w uzasadnieniu do wyroku z dnia 23 grudnia 2014 roku Sąd I instancji zważył, iż niniejsze postępowanie było ograniczone do kwestii związanych z zasadnością roszczenia powódki o odprawę pieniężną w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyn niedotyczących pracownika. Sąd I instancji miał przy tym na uwadze, że zgodnie z aktualnym orzecnictwem Sądu Najwyższego korzystny dla powódki wynik sporu o odszkodowanie nie powoduje automatycznego uznania zasadności dochodzonego roszczenia o odprawę pieniężną. Warunkiem zasądzenia odprawy pieniężnej jest stwierdzenie, że do rozwiązania stosunku pracy doszło w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych z przyczyn niedotyczących pracownika. Przesłanką zasądzenia odprawy nie jest niezgodność z przepisami lub bezzasadność wypowiedzenia umowy o pracę, ale rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych z przyczyn niedotyczących pracownika.

Rozpoznając ponownie niniejszą sprawę, Sąd I instancji przesłuchał po raz drugi świadków J. J. i W. P., zgodnie z wytycznymi Sądu Okręgowego i wnioskiem powódki, na okoliczność finansowania działalności i wyników ekonomicznych Pododdziału powódki, ustalenia ruchu kadrowego po przekształceniu szpitala w spółkę prawa handlowego w porównaniu z okresem przed 1 lipca 2013 roku, wyników finansowych zmian, które nastąpiły na Pododdziale (...) po rozwiązaniu umowy z powódką, sposobu funkcjonowania Pododdziału. Świadek J. J. został zatrudniony na stanowisko powódki. Co prawda forma zatrudnienia świadka różniła się - bowiem powódka była zatrudniona na umowę o pracę, a świadek na zasadzie kontraktu - potwierdziło to jednak okoliczność, że stanowisko pracy powódki nie zostało zlikwidowane. Co więcej, świadek zeznał, że to on sam miał możliwość wyboru formy zatrudnienia i nie została mu ona narzucona. Świadek zeznał jednocześnie, że z perspektywy lekarza, oddział funkcjonował dalej bez istotnych zmian.

W ocenie Sądu I instancji, powódka w procesie nie sprostала obowiązkowi wynikającemu z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Bezsprzecznie szpital przechodził reorganizację, w związku ze zwiększającymi się z roku na rok stratami i okoliczność ta nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Natomiast dla prawidłowego rozstrzygnięcia należało ustalić, jakie ewentualnie zmiany zaszły w kierowanej przez powódkę jednostce. Powódka nie wykazała, aby pozwana poczyniła jakieś oszczędności na zatrudnieniu innej osoby w miejsce powódki, kierującej oddziałem na podstawie kontraktu, a także, by jej zwolnienie miało związek ze zmianami organizacyjnymi. Jej stanowisko pracy nadal istniało, także struktura organizacyjna Oddziału nie uległa zmianie. Podobnie, elementy definiujące pojęcie rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika nie zostały wykazane, np.: zmiana strukturalna i organizacyjna czy względy ekonomiczne – finansowe. Powódka nie wykazała, by przyczyny wypowiedzenia były inne niż leżące po stronie pracownika, aczkolwiek te nie okazały się ostatecznie uzasadnione.

Mając na uwadze powyższe Sąd I instancji oddalił powództwo o odprawę pieniężną. O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z ogólną zasadą wyrażoną w art. 98 k.p.c., zgodnie z którą strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, z uwzględnieniem że pozwana wygrała sprawę w całości. Koszty zastępstwa procesowego Sąd I instancji ustalił na podstawie § 6 pkt 5 w zw. § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu z dnia 28 września 2002 roku na kwotę 1.800 zł. Ponadto na podstawie art. 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Sąd Rejonowy orzekł o zwrocie kosztów procesu w postępowaniu odwoławczym określając je na 900 zł.

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona powodowa, w dniu 27 lipca 2017 roku, zaskarżając w całości orzeczenie Sądu Rejonowego z dnia 9 czerwca 2017 roku.

Powódka zarzuciła, że wbrew materiałowi dowodowemu zgromadzonemu w sprawie Sąd Rejonowy nie ustalił, że powódka od początku zatrudnienia w Szpitalu (...) sumiennie i starannie wykonywała powierzone obowiązki. Ponadto zdaniem powódki wyłączną, rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę były zamierzenia zarządu spółki dotyczące dokonania zmian organizacyjnych po przekształceniu w dniu 1 lipca 2013 roku z samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej. Jednocześnie powódka zarzuciła zaskarżonemu orzeczeniu naruszenie art. 6 k.c. oraz 231 k.p.c. poprzez niezastosowanie domniemania faktycznego wynikającego z okoliczności, o których mowa powyżej. Powódka wskazała również, iż z ustalonych faktów i przywołanych dowodów Sąd I instancji wyprowadził nieprawidłowe wnioski, przez co naruszył art. 8 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W związku z powyższym powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kwoty 15.084 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 5 marca 2014 roku oraz o zasądzenie na rzecz powódki kosztów procesu wg norm przepisanych za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację z dnia 29 sierpnia 2017 roku strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji powódki w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za postępowanie przed Sądem II instancji.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana podniosła między innymi, iż Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w sposób kompleksowy dokonał analizy stanu faktycznego sprawy oraz prawidłowo zinterpretował i zastosował przepisy prawa. W ocenie strony pozwanej apelacja skarżącej winna zostać oddalona.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy w pełni podziela i przyjmuje za własne. Dokonana zaś ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 roku, sygn. akt II UKN 61/97; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 roku, sygn. akt PKN 339/98).

Sąd drugiej instancji związany jest zarzutami zawartymi w apelacji. Związanie zarzutami apelacyjnymi oznacza, że uwzględnienie apelacji możliwe jest jedynie w oparciu o zarzuty powołane przez stronę skarżącą.

W kontekście zgłoszonych zarzutów stwierdzić należy, że spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do wykładni przepisów prawa procesowego i prawa materialnego.

Sąd Okręgowy zważył, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez Sąd dwóch obowiązków procesowych, tj. przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami procesowymi oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy głównej. Przy czym rozstrzygnięcie to winno również znajdować oparcie w przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych. Rozpoznanie zarzutów apelacji winno w pierwszej kolejności dotyczyć zarzutów naruszenia prawa procesowego oraz tych, odnoszących się do ustaleń faktycznych w sprawie, albowiem jedynie w niewadliwie ustalonym stanie faktycznym możliwa jest ocena stosowania przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego.

Podstawą roszczeń powódki, jak prawidłowo wskazał Sąd I instancji, były przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2016r., poz. 1474 t.j., dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych). Ustawa ta ma zastosowanie do wszystkich osób posiadających status pracownika w rozumieniu art. 2 k.p. Nie ma przy tym znaczenia, na podstawie jakiej umowy pracownik świadczy pracę (np. terminowej, w celu przygotowania zawodowego), czy świadczy pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, czy też w ograniczonym). Zgodnie z art. 1 powołanej ustawy, przepisy ustawy stosuje się do tzw. zwolnień grupowych, a więc w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

W art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych przewidziano, że pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat; trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Sformułowanie "konieczność rozwiązania stosunków pracy" oznacza przewidywaną liczbę zwolnień z pracy, którą ustala się biorąc pod uwagę zasadę, iż wlicza się wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie wszystkich rodzajów umów o pracę, a więc zawartych na czas nieokreślony, na czas określony, na czas wykonywania określonej pracy albo na okres próbny.

Część przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych stosuje się również odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Dla zastosowania art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, konieczne jest zatem wykazanie, że nietycząca pracownika przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę miała wyłączny charakter. Oznacza to wystąpienie sytuacji, w której bez zaistnienia tejże przyczyny nie zostałoby złożone przez kierownika zakładu oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1990 roku, sygn. akt I PP 319/90, OSNCP 1992, z.11, poz. 204). Jeszcze raz podkreślić należy, iż art. 10 cytowanej ustawy nie ma zastosowania, jeżeli przyczyna rozwiązania stosunku pracy tkwi w statusie bądź zachowaniu pracownika.

Z wykładni tego przepisu wynika, że konieczną przesłanką zapłaty odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy jest wyłączność nietyczącej pracownika przyczyny tego rozwiązania. W tym zakresie wielokrotnie stanowisko zajmował Sąd Najwyższy. W wyroku z dnia 22 stycznia 2015 roku, w sprawie III PK 59/14 (LEX nr 1666026) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Wskazana konieczność musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, gdyż wówczas przyczyna wypowiedzenia nietycząca pracownika nie ma charakteru wyłączności. Podobne stanowisko Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z dnia 3 listopada 2010 roku, sygn. akt I PK 80/10 (LEX nr 725010), w którym wskazał, że zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników odprawa przysługuje, jeżeli przyczyny nietyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Jednak w przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy. Wyłączność nietyczącej pracownika przyczyny rozwiązania umowy o pracę oznacza, że przyczyna ta nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, a w szczególności w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Jeżeli przyczyna rozwiązania stosunku pracy przynajmniej w części leży po stronie pracownika, nie zachodzi przesłanka wyłączności. Z kolei w uzasadnieniu wyroku z dnia 6 stycznia 2009 roku, (II PK 108/08, LEX nr 738347) Sąd Najwyższy wskazał, że w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę - jako zwykłego sposobu rozwiązania stosunku pracy - uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione. Przyczynami dotyczącymi pracownika są, na przykład, okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy, także formalnymi kwalifikacjami i rzeczywistymi umiejętnościami).

Konstatując, a contrario wnioskować należy, że przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych nie mają zastosowania w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują po stronie pracownika.

W świetle powyższych rozważań, w pierwszej kolejności wskazać należy, że zasadniczą i decydującą kwestię w przedmiotowej sprawie stanowiła przyczyna rozwiązania umowy o pracę między stronami. Jak zasadnie wskazał Sąd Rejonowy, zgodnie z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywał na dochodzącej wypłaty świadczenia powódce. Winna ona była zatem wykazać, iż sytuacja pracodawcy była trudna i zachodziły przesłanki do rozwiązania z nią stosunku pracy z przyczyn jej nietyczących. Bowiem przyczyny „nietyczące pracownika”, o jakich mowa w ustawie

o zwolnieniach grupowych istnieją obiektywnie i wywołują skutki prawne niezależnie od woli i zamiaru stron czynności prawnej. Oznacza to, że przyczyny te nie mogą być objęte oświadczeniem woli stron, bo są elementem obiektywnie istniejącej rzeczywistości i nie kształtuje ich wola stron (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2001 roku, sygn. akt I PKN 475/00, OSNP 2003 Nr 8, poz. 204, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 roku, sygn. akt II PK 109/10). Oceny przyczyn wypowiedzenia, należy dokonywać zasadniczo przy uwzględnieniu stanu rzeczy, jaki istnieje w momencie podejmowania decyzji przez pracodawcę o rozwiązaniu stosunku pracy. Ten moment jest również miarodajny dla formułowania oceny dotyczącej tego, czy określona przyczyna jest przyczyną wyłączną w pojęciu art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

W ocenie Sądu II instancji, Sąd Rejonowy słusznie przyjął, że powódka nie udowodniła w toku postępowania, by przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę były niezwiązane bezpośrednio z jej osobą i sposobem wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych oraz oceną pracy powódki przez przełożonych. Bezspornie, na rzecz powódki zasądzone zostało odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, jednak jak wynika z wyżej cytowanego orzecznictwa, powyższe nie było wystarczające do zasądzenia na rzecz powódki odprawy pieniężnej na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych. W związku z powyższym, zdaniem Sądu II instancji, za chybiony należało uznać zarzut naruszenia art. 8 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W myśl art. 6 kodeksu cywilnego (Dz.U. z 2017 r., poz. 459 t.j., dalej: k.c.) ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. W konsekwencji zasady wyrażonej w art. 6 k.c. dokonanie ustaleń zgodnie z podniesionymi przez stronę twierdzeniami uzależnione jest od naprowadzenia dowodów na objęte nimi okoliczności faktyczne, bądź zaistnienia sytuacji przewidzianej w dyspozycjach przepisów art. 229-231 k.p.c. pozwalającej na uznanie tych twierdzeń za przyznane lub wynikające z domniemań faktycznych. Twierdzenie strony nie stanowi natomiast dowodu i przy braku dodatkowych warunków przewidzianych we wskazanych przepisach, nie może stanowić podstawy ustaleń. Zgodnie z art. 231 § 1 ustawy z dnia Kodeks postępowania cywilnego z dnia 17 listopada 1964 roku (Dz.U. z 2016 r. poz. 1822, dalej: k.p.c.) sąd może uznać za ustalone fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli wniosek taki można wyprowadzić z innych ustalonych faktów (domniemanie faktyczne). Dyspozycja art. 231 k.p.c. powinna znaleźć zastosowanie wyłącznie w braku bezpośrednich środków dowodowych, albo gdy istnieją znaczne utrudnienia dla wykazania faktu, którego ustalenie jest możliwe przy zastosowaniu reguł logicznego rozumowania. Domniemanie faktyczne, będące rozumowaniem sędziego opartym na wiedzy i doświadczeniu, może być wzruszone poprzez wykazanie nieprawidłowości tego rozumowania. Ta nieprawidłowość może polegać na tym, że fakt przyjęty przez sąd za podstawę wnioskowania o innym fakcie nie został ustalony, albo też na tym, że fakty składające się na podstawę domniemania faktycznego nie uzasadniają, w świetle wiedzy i doświadczenia życiowego, wyprowadzonego z niej wniosku.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie można stwierdzić, w zakresie rozumowania Sądu I instancji, niepoprawności logicznej i faktycznej, mającej wpływ na rozstrzygnięcie zawarte w zaskarżonym wyroku. Zdaniem Sądu II instancji, zgromadzony materiał dowodowy nie dał podstaw do przyjęcia, iż sytuacja pracodawcy była na tyle trudna, by zachodziły przesłanki do rozwiązania z powódką stosunku pracy z przyczyn jej niedotyczących. W miejsce powódki została zatrudniona inna osoba, tym samym stanowisko pracy powódki nie zostało zlikwidowane. Należy podkreślić, że bez znaczenia dla niniejszej sprawy był fakt sumiennego wykonywania przez powódkę pracy, bowiem nie może on stanowić podstawy do przyznania powódce odprawy na podstawie przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych. W świetle przepisów tej ustawy jakość pracy pracownika nie ma wpływu na zasadność jego roszczenia o odprawę pieniężną.

Mając na uwadze powyższe rozważania i ustalenia, Sąd Okręgowy uznał apelację powódki za całkowicie niezasadną, albowiem sformułowane w niej zarzuty w żaden sposób nie wykazały wadliwości orzeczenia Sądu I instancji i stanowiły wyłącznie nieskuteczną polemikę z jego trafnym rozstrzygnięciem. Jak już zostało wskazane, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowego ustalenia stanu faktycznego, z którego wyprowadził prawidłowe i logiczne wnioski – podzielone w całej rozciągłości przez Sąd Okręgowy oraz dokonał prawidłowej subsumpcji ustalonego stanu faktycznego do obowiązujących przepisów prawa. W związku z powyższym, stawiane przez skarżącą zarzuty sprzeczności ustalonego

stanu faktycznego z zebranych w sprawie materiałem dowodowym oraz naruszenia przepisów prawa materialnego uznać należało za bezzasadne.

Stosownie do treści art. 385 k.p.c. sąd II instancji oddał apelację, jeżeli jest ona bezzasadna. Wobec powyższego, Sąd Okręgowy, nie podzielając zarzutów strony powodowej oraz argumentów przedstawionych przez nią w apelacji, oddalił apelację wniesioną przez powódkę jako bezzasadną, o czym orzekł w pkt 1 sentencji wyroku.

O kosztach postępowania Sąd II instancji orzekł jak w pkt 2 wyroku na podstawie art. 108 k.p.c. stosując w tym względzie zasadę finansowej odpowiedzialności za wynik sprawy, zawartą w art. 98 k.p.c. oraz w oparciu o dyspozycję § 2 pkt 5 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 roku (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

SSO Anna Kozłowska-Czabańska SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Małgorzata Jarząbek (spr.)

Zarządzenie: (...)

(...)