

Sygn. akt VI P 309/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 lutego 2021 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Grażyna Pera

Bożena Wojdyga

Protokolant: protokolant sądowy Ewa Kołodziejuk

po rozpoznaniu w dniu 25 lutego 2021 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa T. W.

przeciwko (...) sp. z o.o. w O. w restrukturyzacji

o odszkodowanie

orzeka:

1. zasądza od pozwanego (...) sp. z o.o. w O. w restrukturyzacji na rzecz powoda T. W. kwotę 41.947,68 złotych (czterdzieści jeden tysięcy dziewięćset czterdzieści siedem 68/100), tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 17 lipca 2019 roku do dnia zapłaty;
2. zasądza od pozwanego (...) sp. z o.o. w O. w restrukturyzacji na rzecz powoda T. W. kwotę 180,00 złotych (sto osiemdziesiąt 00/100), tytułem zwrotu zastępstwa procesowego;
3. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) sp. z o.o. w O. w restrukturyzacji na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie:
 - kwotę 2.097,38 złotych (dwa tysiące dziewięćdziesiąt siedem 38/100), tytułem zwrotu opłaty od pozwu;
 - kwotę 30,00 złotych (trzydzieści 00/100), tytułem tymczasowo poniesionych kosztów przez Skarb Państwa dojazdu świadka do sądu;
4. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda w wysokości 13.982,56 złotych (trzynaście tysięcy dziewięćset osiemdziesiąt dwa 56/100).

Grażyna Pera sędzia Małgorzata Kryńska – Mozolewska Bożena Wojdyga

Sygn. akt VI P 309/19

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 8 lipca 2019 roku (data prezentaty) powód T. W. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) sp. z o.o. w restrukturyzacji w O. kwoty 32.400,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia

powództwa do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że dnia 17 czerwca 2019 roku pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę w części dotyczącej zajmowanego stanowiska oraz dodatku funkcyjnego. W ocenie powoda podane przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia warunków umowy o pracę są nieprawdziwe i nieuzasadnione. Powód dodał, że nie wie z jakiej faktycznej przyczyny wręczono mu wypowiedzenie, nie zostało mu to również wyjaśnione przez prezesa zarządu pozwanej spółki.

(pozew – k. 1 – 15)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podała, że przyczyny wypowiedzenia zmieniającego należy uznać za uzasadnione, wyczerpujące i zasadne.

(odpowieź na pozew – k. 26 – 31)

Na rozprawie w dniu 25 lutego 2021 roku powód zmodyfikował roszczenie, wnosząc o zasądzenie na jego rzecz tytułem odszkodowania kwoty 41.947,68 zł.

(protokół rozprawy z dnia 25.02.2021r. od 00:03:57 do 00:04:20)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód T. W. był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 4 listopada 1985 roku, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od dnia 1 stycznia 2002 roku powód kierował Oddziałem (...), początkowo jako ordynator, a od dnia 1 lipca 2016 roku jako kierownik tego oddziału. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 13.982,56 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę z dnia 04.11.1985r. – k. 1 cz. B a/o powoda, pismo z dnia 02.01.2002r. – k. 77 cz. B a/o powoda, pismo z dnia 05.03.2007r. – k. 94, porozumienie zmieniające z dnia 23.06.2016r. – k. 131 cz. B a/o powoda, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 51)

Dnia 17 czerwca 2019 roku pracodawca wręczył powodowi wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy w części dotyczącej zajmowanego stanowiska kierownika oddziału (...) oraz dodatku funkcyjnego z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30 września 2019 roku. Jako przyczyny wypowiedzenia zmieniającego pracodawca wskazał na:

- brak oczekiwanego zaangażowania w realizowanie powierzonych zadań,
- brak dążenia do zapewnienia lepszej realizacji wytyczonych celów,
- niskie wskaźniki operatywy,
- bardzo niskie wykorzystanie bazy łóżkowej,
- brak należytej staranności w wykonywaniu pracy.

Jednocześnie pracodawca zaproponował po upływie okresu wypowiedzenia następujące warunki zatrudnienia: stanowisko starszego asystenta, wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 6.750,00 zł brutto oraz dodatek stażowy w wysokości 20% podstawy wynagrodzenia zasadniczego. W czasie wręczenia powodowi wypowiedzenia zmieniającego pracodawca nie wyjaśnił okoliczności, które miałyby potwierdzać te przyczyny.

Tego samego dnia o godzinie 11:00 powód otrzymał pismo od prezesa pozwanej spółki, w którym pracodawca poinformował go, że z dniem 17 czerwca 2019 roku odsuwa go od pełnienia funkcji kierownika oddziału (...)

ze skutkiem natychmiastowym. W dniu 17 czerwca 2019 roku powód skierował pismo do pozwanej, w którym poprosił o podanie postawy prawnej takiej decyzji oraz o wskazanie, czy jest ona jednoznaczna ze zwolnieniem go z obowiązku świadczenia pracy. Następnie pismem z dnia 18 czerwca 2019 roku powód poinformował pracodawcę, że jest gotów do świadczenia pracy na stanowisku kierownika oddziału. W odpowiedzi - pozwana poinformowała powoda, że oświadczenie dotyczące odsunięcia go od pełnienia funkcji kierownika oddziału (...) należy rozumieć jako oddelegowanie powoda do zajmowania stanowiska starszego asystenta na okres 3 miesięcy zgodnie z art. 42 § 4 KP.

Pismem z dnia 2 lipca 2019 roku pozwana poinformowała powoda, że w związku z uzasadnionymi potrzebami pracodawcy polegającymi na bardzo trudnej sytuacji kadrowej, od dnia 3 lipca 2019 roku do dnia 16 września 2019 roku powód zostaje oddelegowany do pracy na stanowisku starszego asystenta w poradni (...) przy ul. (...) w O., należącej do struktury organizacyjnej pozwanej spółki.

(dowód: wypowiedzenie zmieniające – a/o powoda, pismo pozwanej z dnia 17.06.2019r. – k. 21, pismo powoda z dnia 17.06.2019r. – k. 22, pismo powoda z dnia 18.06.2019r. – k. 23, pismo pozwanej z dnia 18.06.2019r. – k. 143 cz. B a/o powoda, pismo pozwanej z dnia 02.07.2019r. – k. 24, zeznania powoda T. W. – protokół rozprawy z dnia 25.02.2021r. od 00:05:01 do 00:17:03)

Powód dobrze organizował pracę podległego mu oddziału (...). Atmosfera na tym oddziale była dobra, a powód dbał o zespół i bezpieczeństwo pracy. Powód kierował oddziałem, rozdysponowywał pracę między podległych mu pracowników i nadzorował tę pracę. Powód popierał starania lekarzy jak i personelu pielęgniarskiego, o dalsze dokształcanie się. Oddział był dobrze wyposażony, poziom leczenia pacjentów wzrastał, zakupiono nowy sprzęt. Powód kilka miesięcy przed wręczeniem mu wypowiedzenia znalazł sponsora na remont pomieszczeń oddziału. Sponsorem tym była jedna z jego pacjentek. Wcześniej powód również pomagał znaleźć wsparcie na remonty oddziału. Powód był bardzo zaangażowany w wykonywanie swojej pracy. Po zmianie kierownika oddziału organizacja pracy na oddziale jest podobna jak wówczas, gdy kierował nim powód.

(dowód: zeznania świadka J. F. – protokół rozprawy z dnia 29.10.2019r. od 00:09:58 do 00:22:23, zeznania świadka P. S. – protokół rozprawy z dnia 29.10.2019r. od 00:22:23 do 00:34:49, zeznania świadka Z. M. – protokół rozprawy z dnia 28.01.2020r. od 00:02:44 do 00:16:47, zeznania świadka J. J. – protokół rozprawy z dnia 28.05.2020r. od 00:19:58 do 00:48:51, zeznania świadka S. S. – protokół rozprawy z dnia 28.05.2020r. od 00:49:02 do 01:00:40, zeznania powoda T. W. – protokół rozprawy z dnia 25.02.2021r. od 00:05:01 do 00:17:03)

Wskaźniki operatywy dotyczą ilości wykonywanych operacji, które odbywały się na oddziale podległym powodowi. Ten poziom decyduje o przychodzie oddziału. Narodowy Fundusz Zdrowia płaci za hospitalizacje pacjentów. Hospitalizacje w oddziałach zabiegowych są najdroższe, jeśli kończą się zabiegiem operacyjnym. Na ilość operacji przeprowadzanych na podległym powodowi oddziale miała współpraca z innymi oddziałami. W przeprowadzenie operacji byli zaangażowani anestezjolodzy oraz pracownicy z bloku operacyjnego. Ilość przeprowadzanych operacji wynikała z ograniczeń miejsca i braku sal operacyjnych. Czasami nie przeprowadzano operacji ze względu na jej nieopłacalność finansową. Decyzje o zabiegach ze względów finansowych były podejmowane przez zarząd pozwanej spółki. W czasie gdy powód był ordynatorem na oddziale (...) przeprowadzano dużo operacji. Gdy ordynatorem tego oddziału został L. G., który jest onkologiem, zaczęto przeprowadzać dodatkowo na oddziale operacje onkologiczne, których wcześniej nie było.

(dowód: zeznania świadka J. F. – protokół rozprawy z dnia 29.10.2019r. od 00:09:58 do 00:22:23, zeznania świadka J. J. – protokół rozprawy z dnia 28.05.2020r. od 00:19:58 do 00:48:51, zeznania świadka S. S. – protokół rozprawy z dnia 28.05.2020r. od 00:49:02 do 01:00:40)

Pobyty, jednodniowe na oddziale nie były brane pod uwagę w statystykach wykorzystania bazy łóżkowej. W statystyce były brane tylko pobyty przekraczające jedną dobę, bowiem wówczas pacjentowi trzeba było również zapewnić wyżywienie. Najczęstsze pobyty na oddziale kierowanym przez powoda były krótsze niż pełna doba. Pacjentki przychodziły rano na oddział, były poddawane zabiegowi lub badaniu i po południu opuszczały szpital. Takie pobyty

nie były ujmowane w statystyce wykorzystania bazy łóżkowej. Ponadto niższy wskaźnik obłożenia na położnictwie wynikał z tego, że w szpitalu jest za mało anestezjologów, skutkiem czego pacjentki obawiając się, że nie zostaną znieczulone wybierały poród w innych szpitalach.

(dowód: zeznania świadka J. F. – protokół rozprawy z dnia 29.10.2019r. od 00:09:58 do 00:22:23, zeznania świadka J. J. – protokół rozprawy z dnia 28.05.2020r. od 00:19:58 do 00:48:51)

W kwietniu 2019 roku doszło do zmiany zarządu w pozwanej spółce. Nowy zarząd nie przedstawił powodowi żadnych celów do realizacji w związku z kierowanym przez niego oddziałem, w szczególności jeśli chodzi o ilość wykorzystanych łóżek. Dodatkowo w kwietniu 2019 roku nowy zarząd zmniejszył stany dyżurowe na (...) z dwuosobowego na jednoosobowy. Lekarze, w tym powód, nie wyrazili zgody na taką zmianę i wystąpili do prezes pozwanej spółki o zmianę decyzji. Ostatecznie prezes zarządu uchyliła to zarządzenie.

(dowód: zeznania świadka P. S. – protokół rozprawy z dnia 29.10.2019r. od 00:22:23 do 00:34:49, zeznania świadka J. J. – protokół rozprawy z dnia 28.05.2020r. od 00:19:58 do 00:48:51, zeznania świadka S. S. – protokół rozprawy z dnia 28.05.2020r. od 00:49:02 do 01:00:40, zeznania powoda T. W. – protokół rozprawy z dnia 25.02.2021r. od 00:05:01 do 00:17:03)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie podważona przez strony w toku postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i powoda, różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadków J. F., P. S., Z. M., J. J. i S. S., bowiem są ze sobą zgodne i spójne. Wszyscy ci świadkowie pozytywnie wypowiadali się o zaangażowaniu powoda w pracę i kierowanie podległym mu oddziałem, świadkowie potwierdzają, że oddział działał sprawnie, a atmosfera pracy była dobra. Ponadto świadkowie J. F., J. J. i S. S. pozytywnie wypowiedzieli się o wykorzystaniu bazy łóżkowej, a także wyjaśnili wszelkie problemy praktyczne związane ze statystyką wykorzystania bazy łóżkowej oraz rzeczowo przedstawili kwestie dotyczące przeprowadzania operacji na oddziale podległym powodowi.

Sąd nie oparł się na zeznaniach świadka L. G., świadek, bowiem nie miał żadnej wiedzy na temat przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu, nie był też w stanie wytłumaczyć, czym są wskaźniki operatywy.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka E. P. (1) w zakresie, w jakim twierdziła że wynikiem wypowiedzenia zmieniającego były ankiety przeprowadzone przez organizację (...), Sąd miał bowiem na uwadze, że w treści wypowiedzenia pracodawca nie powoływał się na takie ankiety, a w toku postępowania nie zostały przedstawione jakiegokolwiek dowody z dokumentów sporządzonych czy to przez ową organizację, czy to przez pozwaną w odpowiedzi na jakiegokolwiek zapytania, czy skargi tej organizacji. Nie są również wiarygodne zeznania świadka co do tego, że oddział, którym kierował powód był zaniedbany i że były tam bardzo złe warunki, personel był opryskliwy i nieprzyjemny w stosunku do pacjentek oraz, że były liczne skargi pacjentek. Nie znajduje to bowiem potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, w szczególności zeznaniach pozostałych świadków które temu przeczą. Ponadto nie zostały przedstawione w toku postępowania jakiegokolwiek skargi pisemne kierowane przez pacjentki co do zachowania personelu oddziału. Sąd miał również na uwadze, że świadek, która wręczała powodowi wypowiedzenie, nie była w stanie podczas swoich zeznań na rozprawie wskazać konkretnych przyczyn wypowiedzenia i skonkretyzować, na czym polegały poszczególne zarzuty. Świadek ograniczyła się jedynie do ogólnikowych stwierdzeń, przyznając, że nie jest w stanie przytoczyć faktów, trudno jej też było ocenić jakim powód jest pracownikiem. Nie są także dla Sądu wiarygodne zeznania świadka, że wskaźnik wykorzystania bazy łóżkowej oscylował wokół 15%. Nie potwierdza tego jakiegokolwiek materiał dowodowy. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że świadek zeznał, że nie pamięta ile dokładnie było łóżek i jaki był procent ich wykorzystania podając liczbę 15% jako pewien szacunek, nieoparty jednak żadnymi danymi.

Odnośnie zeznań świadka K. K. Sąd miał na uwadze, że świadek była obecna przy wręczaniu powodowi wypowiedzenia zmieniającego, ale nie była w stanie wskazać, co pracodawca miała na myśli odnośnie poszczególnych przyczyn.

Świadek podała jedynie, że słyszała, że były skargi organizacji (...) jednak w ocenie Sądu twierdzenia o skargach tej organizacji są w niniejszej sprawie niewiarygodne, z przyczyn wyżej wskazanych. Ponadto świadek nie była w stanie podać żadnych konkretów co do tych skarg. Wiedziała o nich jedynie ze słyszenia. Sąd miał również na uwadze, że świadek przyznała iż prezes pozwanej spółki nie wyjaśniła powodowi przyczyn podanych w wypowiedzeniu zmieniającym.

Sąd dał wiarę w całości zeznaniom powoda T. W., jego zeznania znajdują bowiem potwierdzenie w zeznaniach wyżej wskazanych świadków, które również zostały uznane za wiarygodne przez Sąd. Ponadto zeznania powoda o tym, że nie zostały mu w żaden sposób wyjaśnione przyczyny wypowiedzenia podczas wręczania wypowiedzenia zmieniającego znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadka K. K., która również była przy tym obecna.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie odszkodowawcze powoda związane z nieuzasadnionym w jego ocenie wypowiedzeniem zmieniającym.

Zgodnie z art. 42 § 1 KP przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy (wypowiedzenie zmieniające). 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 45 § 1 KP. W niniejszej sprawie powód wnosił o odszkodowanie argumentując, że wręczone mu wypowiedzenie zmieniające jest nieuzasadnione, a także podkreślając, że wskazane w nim przyczyny są zbyt ogólne.

W orzecznictwie wskazuje się, że naruszenie art. 30 § 4 KP ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 KP, jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny (wyrok SN z dnia 20 stycznia 2015 roku, sygn. akt I PK 140/14). Zgodnie z art. 30 § 4 Kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zakresem tej regulacji objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która ma wypowiedzenie to uzasadniać, a jej celem jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach. Inaczej rzecz ujmując, okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy. W konsekwencji, pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 KP wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem (wyrok SN z dnia 16 listopada 2017 roku, sygn. akt I PK 323/16).

Z analizy wręzonego powodowi wypowiedzenia zmieniającego wynika, że w jego treści pracodawca podał pięć przyczyn mających je uzasadniać. Są to:

- brak oczekiwanego zaangażowania w realizowanie powierzonych zadań,
- brak dążenia do zapewnienia lepszej realizacji wytyczonych celów,
- niskie wskaźniki operatywy,

- bardzo niskie wykorzystanie bazy łóżkowej,
- brak należytej staranności w wykonywaniu pracy.

Co do pierwszej przyczyny w postaci braku oczekiwanego zaangażowania w realizowanie powierzonych zadań, należy uznać, że ta przyczyna wskazana jest w sposób zbyt ogólny. Nie wiadomo bowiem na czym miało polegać to oczekiwane zaangażowanie, co konkretnie powód miał zrobić, w jakim zakresie poprawić realizowane zadania, innymi słowy jakie były oczekiwania pracodawcy. Nie wiadomo również w jaki konkretnie sposób przejawiał się ów brak zaangażowania. Pracodawca powinien podać konkretny przykład zachowania powoda, które mogłoby być ocenione pod kątem zaangażowania w realizowanie powierzonych zadań lub jego braku. Sąd ustalił, że podczas spotkania z powodem, na którym pracodawca wręczył mu wypowiedzenie zmieniające, nie zostały wyjaśnione przyczyny podane w treści pisemnego wypowiedzenia zmieniającego. Wobec tego Sąd uznał, że przyczyna pierwsza jest zbyt ogólna, a tym samym nie może uzasadniać wypowiedzenia zmieniającego.

Odnosnie drugiej przyczyny Sąd uznał, że jest ona sformułowana także w sposób zbyt ogólny. Pozwana nie przedstawiła jakie były wytyczone cele, na czym miałyby polegać ich lepsza realizacja. W tej sytuacji nie wiadomo tak naprawdę, o jakie konkretne zachowanie powoda chodzi w wypowiedzeniu. Sąd jest pozbawiony możliwości sprawdzenia, czy faktycznie zarzucane powodowi zachowania są prawdziwe, czy nie. Nie ma bowiem możliwości określenia, jakie tak naprawdę zachowanie jest powodowi zarzucane. Ponadto z zeznań świadków, którzy współpracowali z powodem wynika, że nie były przedstawiane powodowi konkretne cele do realizacji przez podległy mu oddział. Ta przyczyna również nie może więc uzasadniać wypowiedzenia zmieniającego.

Również ostatnia, piąta przyczyna, jest zakreślona zbyt ogólnie. Nie wiadomo bowiem, na czym miałyby polegać brak należytej staranności w wykonywaniu pracy przez powoda. Brak należytej staranności jest pojęciem zbyt szerokim i niedookreślonym, aby skutecznie powoływać się na nie w treści wypowiedzenia zmieniającego, bez uprzedniego skonkretyzowania, o co tak naprawdę chodzi. Wobec tego również i ta przyczyna jest zbyt ogólna.

Należy również zauważyć, że świadek E. P. (2) w toku słuchania próbowała skonkretyzować przyczyny wskazane w wypowiedzeniu zmieniającym, powołując się na zaniedbania oddziału, zachowanie personelu, czy brak aktywności powoda w zakresie szkoleń i szukania inwestorów. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka z powodów wskazanych wyżej. Sąd podkreśla, że przyczyny uzasadniające wypowiedzenie powinny być skonkretyzowane w jego treści lub ustnie przy wręczaniu wypowiedzenia. Niedopuszczalne jest konkretyzowanie zbyt ogólnych i niejasnych przyczyn dopiero w toku postępowania przed Sądem. Wobec tego precyzowanie przyczyn wypowiedzenia dopiero na rozprawie, czy powoływanie się na zdarzenia, które nie były wskazane w wypowiedzeniu, nie może w żaden sposób sanować treści wypowiedzenia zmieniającego formułowanego w sposób zbyt ogólny.

Reasumując powyższe, Sąd uznał trzy z pięciu wskazanych w wypowiedzeniu przyczyn za zbyt ogólne. Jednocześnie Sąd uznał, że dwie pozostałe przyczyny polegające na bardzo niskim wykorzystaniu bazy łóżkowej oraz niskich wskaźnikach operatywy są dostatecznie konkretnie wskazane. Są one oparte o pewne wskaźniki, które można sprawdzić i porównać. Wobec tego dalsze badanie wypowiedzenia zmieniającego skupi się na kwestii zasadności i prawdziwości tych dwóch przyczyn.

Przyczyna w postaci braku oczekiwanego zaangażowania w realizowanie powierzonych zadań, braku dążenia do zapewnienia lepszej realizacji wytyczonych celów i braku należytej staranności w wykonywaniu pracy są one nieprawdziwe. W toku postępowania przesłuchiwani świadkowie, którzy współpracowali z powodem zgodnie zeznawali, że powód dobrze organizował pracę podległego mu oddziału, kreował dobrą atmosferę pracy w kierowanym oddziale, był zaangażowany w pracę oddziału, pomagał nawet przy zorganizowaniu remontu pomieszczeń oddziałowych. Powód był dobrze oceniany przez swoich współpracowników, dążył do zapewnienia lepszych warunków bytowych oddziału. Popierał również starania personelu o dalsze kształcenie się. Pozwana, na której spoczywał ciężar dowodu, nie wykazała jakich zadań do wykonania oczekiwała od powoda, ani też by w ich realizacji powód przejawiał brak zaangażowania. Pozwana nie udowodniła również, jakie zostały powodowi wytyczone cele, co do zapewnienia

lepszej realizacji których powód rzekomo nie dążył, a także na czym miałyby polegać ta lepsza realizacja tychże celów. Wreszcie nie zostało wykazane, na czym miałyby polegać brak należytej staranności powoda w wykonywaniu przez niego pracy. Wobec tego przy założeniu, że te trzy przyczyny są wskazane konkretnie, to należy uznać, że nie są one prawdziwe, a tym samym nie mogą uzasadniać wypowiedzenia zmieniającego wręczonego powodowi.

Przechodząc do analizy prawdziwości i zasadności przyczyny w postaci niskich wskaźników operatywy sąd miał na uwadze, że to na pracodawcy ciąży ciężar udowodnienia prawdziwości podanych w wypowiedzeniu przyczyn. Pozwana w toku niniejszego postępowania nie zdołała wykazać, ani jakie były owe wskaźniki operatywy, ani też jakie jej zdaniem powinny być i dlaczego. Jednocześnie świadkowie J. F. i S. S. zeznali, że wskaźniki operatywy, czyli liczba przeprowadzanych operacji, były wysokie. Nie podali oni co prawda żadnych danych porównawczych, jednak jako lekarze pracujący w pozwanej spółce mieli rozeznanie w sytuacji. Z zeznań świadków wynika również, że powód nie miał dużego wpływu na ilość operacji oddziale (...), bowiem nie było tam anestezjologa. Ograniczenia dotyczyły również ilości sal operacyjnych na co powód nie miał żadnego wpływu. Wreszcie co do niektórych operacji to zarząd odmawiał wyrażenia zgody na ich przeprowadzenie ze względów finansowych. Wobec powyższego Sąd uznał, że pozwana nie udowodniła, aby przyczyna w postaci niskich wskaźników operatywy była prawdziwa. Wobec tego ta przyczyna nie może uzasadniać wręczonego powodowi wypowiedzenia zmieniającego.

Jeśli chodzi o przyczynę w postaci bardzo niskiego wykorzystania bazy łóżkowej pozwana również nie udowodniła, że przyczyna ta jest prawdziwa. Pozwana nie podała jaki był poziom wykorzystania bazy łóżkowej, nie podała też, jaki poziom ją satysfakcjonował. Co prawda na rozprawie w dniu 25 lutego 2021 roku była prezes pozwanej spółki wskazała na obłożenie oddziału na poziomie 15%, jednak nie przedłożyła żadnego zestawienia, z którego takie dane by wynikały. Z pozostałego materiału dowodowego nie wynika zaś, aby faktycznie baza łóżkowa była nieracjonalnie wykorzystywana. Jednocześnie z ustaleń Sądu wynika, że charakter zabiegów przeprowadzanych na oddziale, którym kierował powód skutkowało częstymi pobytami krótszymi niż pełna doba, a one nie były brane pod uwagę w statystyce wykorzystania bazy łóżkowej. Oznacza to, że chociaż w statystyce dany pacjent nie był ujmowany, to w rzeczywistości otrzymał pomoc medyczną. Nie można też tracić z pola widzenia faktu, że pozwana prowadzi szpital, w którym istotne jest świadczenie pomocy medycznej pacjentom, a nie kierowanie się wskaźnikami statystycznymi. Wobec tego także i ta przyczyna nie jest prawdziwa i nie może uzasadniać wypowiedzenia zmieniającego. Nawet, gdyby uznać, że faktycznie oddział kierowany przez powoda odznaczał się zbyt niskim wskaźnikiem wykorzystania bazy łóżkowej to brak anestezjologów ograniczał możliwości przeprowadzania zabiegów medycznych. Bezsporne jest, że powód nie był odpowiedzialny za przydzielenie anestezjologów do oddziału ginekologicznego. Tym samym zarzutu taki jest bezpodstawny i nie uzasadnia wypowiedzenia zmieniającego.

Reasumując, Sąd uznał, że trzy z pięciu przyczyn wypowiedzenia zmieniającego są podane w sposób zbyt ogólny, zaś pozostałe dwie przyczyny nie są prawdziwe. Oznacza to, że wypowiedzenie zmieniające wręczone powodowi jest nieuzasadnione co skutkuje zasadnością jego roszczenia.

Zgodnie z art. 47¹ KP, stosowanym na mocy art. 42 § 1 KP odpowiednio do wypowiedzenia zmieniającego, odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia który w przypadku powoda wynosi 3 miesiące. Wobec tego należne powodowi odszkodowanie jest równe trzymiesięcznemu wynagrodzeniu. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 13.982,56 zł brutto, co oznacza, że odszkodowanie wynosi 41.947,68 zł brutto i taką też kwotę Sąd zasądził na rzecz powoda w punkcie pierwszym wyroku

Odnosząc odsetek ustawowych Sąd miał na uwadze, że powinny one być zasądzone za okres od dnia następnego po dniu wymagalności roszczenia. Dniem wymagalności roszczenia o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie powinien być zaś dzień doręczenia pozwanej odpisu pozwu, co nastąpiło w niniejszej sprawie dnia 16 lipca 2019 roku, wobec czego Sąd zasądził odszkodowanie wraz z odsetkami obliczonymi od dnia zapłaty.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 KPC oraz §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. - Dz. U. z 2018r., poz. 265), zasądzając na rzecz powoda od pozwanej spółki kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego – w punkcie drugim wyroku.

Sąd, na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazał również pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.097,38 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić oraz kwotę 30,00 zł (k. 85 akt sprawy) tytułem tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa w toku postępowania kosztów dojazdu świadka do Sądu o czym orzeczono w punkcie trzecim wyroku

Sąd nadał w punkcie czwartym wyroku rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 13.982,56 zł brutto, na podstawie art. 477² §1 k.p.c.

ZARZĄDZENIE

1. (...)