

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 grudnia 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Werocy

Ławnicy: Beata Urszula Dobrucka, Marian Klekot

Protokolant: Monika Kałużna

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 grudnia 2016 r. we W.

sprawy z powództwa D. B.

przeciwko (...) Zespołowi Szpitali w O.

o odszkodowanie

I. powództwo oddała;

II. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej;

III. koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka D. B., pozwem wniesionym w dniu 3 czerwca 2016r. (data stempla pocztowego) domagała się zasądzenia od strony pozwanej – (...) Zespołu Szpitali w O. kwoty 7.260zł, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Nadto domagała się przywrócenia terminu do złożenia odwołania.

W uzasadnieniu żądania podała, że była zatrudniona u strony pozwanej blisko 30 lat, przy czym w ostatnim okresie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z dnia 2 stycznia 2004r., na stanowisku starszej księgowej. Wskazała, że w dniu 17 lutego 2016r. otrzymała od pozwanego pracodawcy pismo rozwiązujące umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, w którym jako przyczynę wypowiedzenia podano trudną sytuację finansową pracodawcy i związaną z tym likwidację jej stanowiska pracy. Podniosła dalej, że w dniu 14 marca 2016r. pozwany wręczył jej pisemne polecenie przeszkolenia pracownicy E. N. na stanowisko kasjer-księgowej jak również, że czynności objęte szkoleniem, szczegółowo wymienione w poleceniu pracodawcy, okazały się tożsame z obowiązkami jakie dotychczas spoczywały na niej. Wskazała, iż poczuła się pokrzywdzona zaistniałą sytuacją i wyraziła wobec swojego zwierzchnika obawę, iż podana przyczyna wypowiedzenia jest pozorna, na co otrzymała odpowiedź, że pani E. N. będzie pełniła obowiązki księgowej w ramach łączenia stanowisk. Podała, że w późniejszym okresie dowiedziała się jednak, że większość obowiązków pełnionych przez E. N. na dotychczasowym stanowisku pracy została przekazana innej osobie, która po zakończeniu biegu okresu wypowiedzenia jej umowy

o pracę stanie się pracownikiem księgowości. Wskazując na powyższe powódka argumentowała, że podana przyczyna wypowiedzenia jej umowy o pracę była pozorna co uzasadnia żądanie zasądzenia odszkodowania.

Uzasadniając wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania powódka, powołując się na argumentację powołaną w uzasadnieniu żądania pozwu, podała dodatkowo, że przyjmując za prawdziwą przedstawioną jej przyczynę wypowiedzenia zdecydowała się nie występować z odwołaniem do sądu pracy. Wskazała nadto, iż w dniu 27 maja 2016r. skorzystała z porady prawnej podczas, której uzyskała informację o przysługujących jej roszczeniach a także o upływie terminu do wniesienia odwołania i związanej z tym konieczności złożenia wniosku o przywrócenie terminu. Podała, że w okresie, w którym powinna złożyć odwołanie nie mogła tego uczynić, gdyż działała pod wpływem błędnego przekonania, iż wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest prawdziwa a nadto, iż znacznie później na skutek otrzymanego od pracodawcy polecenia i innych okoliczności powzięła wątpliwość co do prawdziwości przyczyny wypowiedzenia, przy czym dopiero w dniu uzyskania profesjonalnej porady prawnej dowiedziała się o przysługujących jej z tego tytułu roszczeniach i w tym dniu ustala przyczyna uchybienia terminu.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko podała, że nie zasługuje na uwzględnienie, w szczególności, wniosek powódki o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania. Wskazała, iż powołana przez powódkę okoliczność rzekomego przekazania swoich obowiązków przez E. N. innemu pracownikowi oraz tym samym rzekomy fakt pozorności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę jako wiadomość uzyskana w okresie wypowiedzenia nie została przez powódkę uprawdopodobniona w tym w zakresie chwili i okoliczności jej uzyskania. Zarzuciła dalej, iż powódka nie wykazała i nie uprawdopodobniła, że uchybiła terminowi do wniesienia odwołania bez swojej winy w związku z czym już tylko z tego powodu odwołanie powinno zostać oddalone bez badania jego merytorycznych podstaw. Niezależnie jednak od powyższego strona pozwana podniosła, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zostały precyzyjnie oznaczone w oświadczeniu z dnia 15 lutego 2016r. i są to przyczyny prawdziwe oraz uzasadnione. Podała, że stanowisko pracy powódki, jako odrębne stanowisko, zostało zlikwidowane co wiązało się z faktem, że zakres obowiązków powódki mógł być połączony z obowiązkami z innego pracownika. Przyznając dalej fakt, że obowiązki pracownicze powódki po rozwiązaniu jej umowy o pracę przejęła E. N. jak również, że doszło do przeszkolenia tej pracownicy przez powódkę w zakresie obsługi kasowej podniosła, iż niezrozumiałe jest dlaczego polecenie przeprowadzenia szkolenia mogło wywołać po stronie powódki poczucie pokrzywdzenia i wprowadzenia w błąd przez pracodawcę. Wskazała, iż jasnym dla powódki było od samego początku, że wskazana w treści wypowiedzenia likwidacja stanowiska pracy powódki nie oznaczała, że pracodawca przestaje dokonywać czynności związanych z obsługą kasową. Podniosła natomiast, że zakres obowiązków związanych z obsługą kasową, w ocenie pracodawcy, przy uwzględnieniu sytuacji finansowej szpitala, nie uzasadniał utrzymywania osobnego stanowiska pracy zajmującego się wyłącznie tymi zadaniami dlatego też zadania te zostały połączone z zadaniami wykonywanymi przez E. N., która dotychczas pełniła funkcję pełnomocnika do spraw ISO. Zarzuciła dalej, że nie podlega prawdzie twierdzenie powódki, że inny pracownik przejął zadania dotychczas wykonywane przez E. N. tym bardziej, że niemożliwe byłoby to już choćby z racji wykonywania przez w/w funkcji pełnomocnika do spraw ISO. Podkreśliła dalej, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było związane wyłącznie z reorganizacją zatrudnienia u strony pozwanej wymuszoną bardzo trudną sytuacją finansową pracodawcy. Podała jednocześnie, iż w związku z rozwiązaniem umowy z powódką nie została zatrudniona przez pozwaną żadna inna osoba co dodatkowo potwierdza prawdziwość przyczyn rozwiązania umowy.

Na rozprawie w dniu 20 grudnia 2016r. powódka, podtrzymując dotychczasowe stanowisko w sprawie, w przypadku nieuwzględnienia powództwa wniosła o nieobciążanie jej kosztami postępowania na podstawie art. 102 k.p.c.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana – (...) Zespół Szpitali w O., jest samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej, który prowadzi m. in. szpital w O. i szpital w S..

Dowód: - odpis z KRS, k. 39-43

Powódka D. B. była zatrudniona w Zespole (...) w O. początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 lipca 1988r. na czas określony do dnia 31 grudnia 1988r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku magazyniera w magazynie medycznym a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 16 marca 1989r. na czas określony do dnia 15 czerwca 1989r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku księgowej.

W dniu 16 czerwca 1989r. strony zawarły kolejną umowę o pracę, na podstawie której powódka zatrudniona została na czas określony do dnia 31 grudnia 1989r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku księgowej.

Następnie, tj. w dniu 2 stycznia 1990r. strony zawarły umowę o pracę zgodnie z którą

powódka zatrudniona została na czas nieokreślony, począwszy od dnia 2 stycznia 1990r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku księgowej, przy czym umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem z dniem 31 grudnia 2003r.

Dowód: - umowa o pracę z dnia 01.07.1988r., w aktach osobowych powódki

- umowa o pracę z dnia 16.03.1989r., w aktach osobowych powódki

- umowa o pracę z dnia 16.06.1989r., w aktach osobowych powódki

- umowa o pracę z dnia 02.01.1990r., w aktach osobowych powódki

- wypowiedzenie umowy o pracę, w aktach osobowych powódki

- świadectwo pracy z dnia 31.05. (...), w aktach osobowych powódki

Z dniem 2 stycznia 2004r. powódka zatrudniona została u strony pozwanej – w (...) Zespole Szpitali w O. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku starszej księgowej w dziale ekonomiczno-finansowym, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wynikające z zawartej umowy o pracę obowiązki powódka wykonywała w tzw. punkcie kasowym, w którym była jedynym pracownikiem.

Do obowiązków powódki, wynikających z zawartej umowy o pracę, należało w szczególności przyjmowanie wpłat gotówkowych, dokonywanie wypłat gotówkowych, sporządzanie raportów kasowych i prowadzenie gospodarki druków ścisłego zarachowania.

Dowód: - umowa o pracę z dnia 02.01.2004r., w aktach osobowych powódki

- zakres obowiązków, w aktach osobowych powódki

- zeznania świadka E. N., k. 54-57

- przesłuchanie powódki, k. 58-62

Z uwagi na trudną sytuację finansową strona pozwana podjęła decyzję o ograniczeniu zatrudnienia.

Zarządzeniem nr 9/16 z dnia 10 lutego 2016r. dyrektora (...) Zespołu Szpitali w O. zarządzono likwidację z dniem 31 maja 2016r. dwóch stanowisk pracy starszej księgowej w Sekcji E.-Finansowej jak również, że dotychczasowe obowiązki przejmą inni pracownicy z danej komórki.

Zgodnie z wydanym zarządzeniem dyrektor strony pozwanej, po przeanalizowaniu obciążenia pracowników księgowości obowiązkami oraz z uwagi na przekazanie części działalności z zakresu diagnostyki podmiotowi zewnętrznemu – co wpływało na ilość wpłat gotówkowych w kasie, podjął decyzję o likwidacji stanowiska pracy powódki (pracownika kasowego) i przekazaniu dotychczasowych obowiązków powódki, w ramach łączenia stanowisk, E. N., która posiadała wykształcenie ekonomiczne umożliwiające wykonywanie w/w czynności i w której przypadku konieczne było jedynie przeszkolenie stanowiskowe w miejscu pracy.

Dowód: - zarządzenie nr 9/16, k. 31

- zeznania świadka K. W., k. 54-57

- przesłuchanie za pozwanego K. D., k. 58-62

Pismem z dnia 15 lutego 2016r., doręczonym powódce w dniu 17 lutego 2016r., strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę zawartą w dniu 2 stycznia 2004r.,

z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę trudną sytuację finansową pracodawcy i związane z tym zmniejszenie zatrudnienia – likwidację stanowiska pracy.

W treści oświadczenia strona pozwana wskazała, iż rozwiązanie umowy o pracę następuje na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W treści oświadczenia powódka pouczona została o prawie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Oświadczenie o wypowiedzeniu wręczył powódce dyrektor strony pozwanej w obecności pracownika działu kadr.

Dowód: - oświadczenie o wypowiedzeniu, k. 7 i 15 oraz w aktach osobowych powódki

- przesłuchanie powódki, k. 58-62

- przesłuchanie za pozwanego K. D., k. 58-62

W związku z wypowiedzeniem powódce umowy o pracę i przejęciem dodatkowych obowiązków przez pracownika pozwanej E. N., pismem z dnia 14 marca 2016r., powódka zobowiązana została do przeszkolenia E. N. w okresie od dnia 15 marca 2016r. do dnia 15 kwietnia 2016r. zgodnie z przedłożonym powódce programem szkolenia.

Przedłożony powódce program szkolenia obejmował:

- czynności kasowe z wykorzystaniem systemu księgowego w tym przyjmowanie wpłat, dokonywanie wypłat, rozliczanie kas fiskalnych, sporządzanie raportów kasowych i ewidencję faktur gotówkowych – zaliczki gotówkowe,
- instrukcję kasową – prowadzenie gospodarki kasowej,
- obieg dokumentów, w tym sprawdzanie i zatwierdzanie dokumentów księgowych pod względem formalnym i rachunkowym oraz przekazywanie dokumentów do zatwierdzania osobom upoważnionym,
- czynności z zakresu gospodarki magazynowej, tj. obsługę modułu rozliczeniowego gospodarki magazynowej w systemie (...).

Z uwagi na polecenie przeszkolenia E. N. powódka zwróciła się do swojej przełożonej K. W., w marcu 2016 roku, o wyjaśnienie zaistniałej sytuacji wyrażając jednocześnie niezadowolenie z konieczności przeprowadzenia szkolenia. W trakcie rozmowy przełożona przekazała powódce, że będzie miało miejsce połączenie stanowisk pracy zaś E. N. będzie wykonywała jej obowiązki.

Powódka przeprowadziła szkolenie E. N..

Dowód: - pismo strony pozwanej z dnia 14.03.2016r., k. 8 i 16 oraz w aktach osobowych powódki

- program szkolenia, k. 9 i 17 oraz w aktach osobowych powódki

- zeznania świadka E. N., k. 54-57

- zeznania świadka K. W., k. 54-57

- przesłuchanie powódki, k. 58-62

- przesłuchanie za pozwanego K. D., k. 58-62

Punkt kasowy, w którym powódka wykonywała pracę nie został zlikwidowany, zaś po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę czynności w nim wykonuje E. N..

E. N. była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku pełnomocnika do spraw Systemu (...) Jakością, przy czym objęcie w/w stanowiska wymagało odbycia przez nią kilkudniowego, odpłatnego szkolenia prowadzonego przez podmiot zewnętrzny, którego koszt, wynoszący około 1.700zł, poniósł pracodawca.

Dodatkowo E. N. wykonuje u strony pozwanej czynności audytora wewnętrznego.

Począwszy od dnia 1 czerwca 2016r. E. N. przejęła dodatkowo poza swoimi obowiązkami realizowanymi na stanowisku pełnomocnika do spraw Systemu (...) Jakością, dotychczasowe obowiązki wykonywane przez powódkę z zakresu gospodarki kasowej, gospodarki drukami ścisłego zarachowania, gospodarki magazynowej i prac inwentaryzacyjnych oraz z zakresu obiegu dokumentów.

W szczególności E. N. przejęła obowiązki powódki realizowane przez nią w punkcie kasowym w zakresie przyjmowania wpłat gotówkowych, dokonywania wypłat, obsługi kasy fiskalnej i sporządzania raportów kasowych.

Dowód: - zakres czynności i odpowiedzialności pełnomocnika do spraw Systemu (...)

Jakością E. N., k. 52

- aneks do zakresu czynności E. N., k. 50-51

- powierzenie wykonywania obowiązków kasjera/księgowej z dnia 01.06.2016r., k. 53

- zeznania świadka E. N., k. 54-57

- przesłuchanie za pozwanego K. D., k. 58-62

W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę, pod koniec maja 2016 roku, tj. w dniu 27 maja 2016r., powódka skontaktowała się z prawnikiem, który przekazał jej, że z uwagi na uchybienie terminowi do wniesienia odwołania konieczne jest wystąpienie o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania.

W trakcie spotkania powódka udzieliła pełnomocnikowi pełnomocnictwa procesowego do jej reprezentowania w sprawie.

Dowód: - przesłuchanie powódki, k. 58-62

E. N. jest zatrudniona u strony pozwanej od około 28 lat. Obowiązki wykonywane przez nią nie zostały przekazane innemu pracownikowi.

Powódce nie mogły zostać powierzone obowiązki pełnomocnika do spraw Systemu (...) Jakością bez uprzedniego odbycia przez nią odpłatnego szkolenia.

Dowód: - zeznania świadka E. N., k. 54-57

- przesłuchanie za pozwanego K. D., k. 58-62

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za okres trzech miesięcy wynosi 2.420 zł brutto, tj. 1.757,28 zł netto.

Dowód: - zaświadczenie; k. 30a

Sąd zważył:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powódka domagała się zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Wraz z pozwem domagała się przywrócenia terminu do wniesienia odwołania.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa, w tym wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania.

W pierwszej kolejności odnieść należy się do kwestii zachowania przez powódkę terminu do wystąpienia z żądaniem zasądzenia odszkodowania. Zgodnie bowiem z art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Wskazany termin ma charakter materialno – prawny, jego upływ co do zasady powoduje wygaśnięcie możliwości ubiegania się o ochronę prawną.

Surowe obostrzenia w zakresie długości terminów i skutków ich przekroczenia doznają pewnego ograniczenia wobec ustanowionej w art. 265 k.p. instytucji przywracania terminu. Jeżeli bowiem pracownik nie dokonał w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264, bez swojej winy, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Podkreśla się przy tym, iż jeśli złożenie pozwu o przywrócenie do pracy nastąpiło po upływie terminu przewidzianego w art. 264 § 1 k.p., uwzględnienie powództwa pracownika bez wydania odrębnego postanowienia o przywróceniu terminu do dokonania tej czynności (art. 265 § 1 k.p.) oznacza jego przywrócenie (tak m. in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 stycznia 1997 r., I PKN 1/96). Z kolei nieuwzględnienie wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od dokonanego wypowiedzenia zobowiązuje Sąd do oddalenia powództwa. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 maja 2012r., II PK 86/12, LEX nr 1226832). Do instytucji przewidzianej w art. 265 k.p. nie mają więc zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia

i przywracania terminu (pot. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2003, I PK 117/03). Oznacza to, iż nie jest konieczne wydanie w sprawie osobnego postanowienia, dla zapewnienia możliwości kontroli zasadności i poprawności rozstrzygnięcia Sądu w zakresie ewentualnej odmowy przywrócenia terminu; wystarczające jest omówienie tej decyzji w uzasadnieniu wyroku.

W niniejszej sprawie doręczenie powódce oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę nastąpiło w dniu 17 lutego 2016r., tymczasem odwołanie od dokonanego wypowiedzenia powódka złożyła dopiero w dniu 3 czerwca 2016r. Nie budzi zatem wątpliwości, iż co do zasady w dniu

wniesienia powództwa upłynął już termin określony w art. 264 § 1 kp., czego zresztą żadna ze stron postępowania nie kwestionowała.

W toku niniejszego postępowania powódka uzasadniając wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania argumentował natomiast, że przyjmując za prawdziwą przedstawioną jej przyczynę wypowiedzenia zdecydowała się nie występować z odwołaniem do sądu pracy i dopiero w dniu 27 maja 2016r. skorzystała z porady prawnej podczas, której uzyskała informację o przysługujących jej roszczeniach a także o upływie terminu do wniesienia odwołania i związanej z tym konieczności złożenia wniosku o przywrócenie terminu. Nadto podała, iż dopiero na skutek otrzymanego od pracodawcy polecenia przeszkolenia innego pracownika i innych okoliczności powzięła wątpliwość co do prawdziwości przyczyny wypowiedzenia.

Sąd uznał jednak za nieuzasadnione, w okolicznościach sprawy, przywrócenie powódce terminu do wystąpienia przez nią z powództwem, tj. z żądaniem zasądzenia odszkodowania. Ustalone, w toku niniejszego postępowania, okoliczności faktyczne przemawiają bowiem za stwierdzeniem, iż do przekroczenia terminu doszło z winy powódki. Należy bowiem wskazać, iż powódka prawidłowo pouczona została o sposobie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy od dokonanego wypowiedzenia w związku z czym miała niewątpliwie pełną świadomość w jakim terminie należy podjąć ewentualne działania zmierzające do kwestionowania prawidłowości rozwiązania umowy o pracę. Nadto po wręczeniu wypowiedzenia nie była niezdolna do pracy a przeciwnie wykonywała pracę

w związku z czym mogła niewątpliwie podjąć dodatkowe rozmowy z pracodawcą celem wyjaśnienia okoliczności wypowiedzenia jej umowy o pracę czy też podjąć działania zmierzające do uzyskania fachowej porady prawnej. Nadto podkreślenia wymaga, iż jak wynika z przeprowadzonych ustaleń faktycznych w związku z wypowiedzeniem powódce umowy o pracę i przejściem dodatkowych obowiązków przez pracownika pozwanej E. N., pismem z dnia 14 marca 2016r., powódka zobowiązana została do przeszkolenia E. N. w okresie od dnia 15 marca 2016r. do dnia 15 kwietnia 2016r. zgodnie

z przedłożonym powódce programem szkolenia, który – jak podała sama powódka – obejmował czynności dotychczas przez nią wykonywane. Co istotniejsze z uwagi na polecenie przeszkolenia E. N. powódka zwróciła się do swojej przełożonej K. W., w marcu 2016 roku, o wyjaśnienie zaistniałej sytuacji wyrażając jednocześnie niezadowolenie z konieczności przeprowadzenia szkolenia, zaś w trakcie rozmowy przełożona przekazała powódce, że będzie miało miejsce połączenie stanowisk pracy zaś E. N. będzie wykonywała jej obowiązki. Tym samym nie budzi wątpliwości, iż powódka już w dniu 14 marca 2016r. miała wiedzę o tym, że likwidacja jej stanowiska pracy będzie związana z procesem łączenia stanowisk pracy a jej obowiązki przejmie E. N.. Tymczasem także w kolejnych dniach powódka nie podjęła żadnych działań zmierzających do kwestionowania prawidłowości i zasadności dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę, kontaktując się z pełnomocnikiem dopiero w dniu 27 maja 2016r.

W tych okolicznościach Sąd uznał, że brak było podstaw do przywrócenia powódce terminu do wniesienia odwołania, co w konsekwencji uzasadniało oddalenie powództwa.

Nawet jednak przyjęcie odmiennego stanowiska nie uzasadniałoby w ocenie Sądu uwzględnienia powództwa.

W pierwszej kolejności podkreślenia – z uwagi na zakres żądania pozwu – wymaga, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom umowy o pracę.

Podstawę żądania powódki stanowił przepis art. 45 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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.

Z brzmienia powołanego przepisu art. 45 k.p. wynika zatem, iż wypowiedzenie, dla swej skuteczności, musi być prawidłowe zarówno pod względem formalnym jak

i merytorycznym - wskazana przyczyna wypowiedzenia musi być uzasadniona i rzeczywista.

Podkreślenia nadto wymaga, iż prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie bowiem z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej. Nie budzi przy tym wątpliwości, iż wskazana przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna

i rzeczywista. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. naruszenie przepisu art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Niedopuszczalne są więc również przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony może zatem nastąpić tylko z uzasadnionych powodów, które stanowią przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym, a nie tylko faktycznym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Warto wskazać, iż w związku z tym, że Kodeks pracy nie zawiera katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, jak również nie określa, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione, przesłanki zasadności wypowiedzenia opierają się na ocenach pozaustawowych. Ocena zasadności wypowiedzenia, przysługująca organowi stosującemu prawo, zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Nie budzi przy tym wątpliwości, że samoistną podstawę wypowiedzenia umowy może stanowić likwidacja stanowiska pracy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 02.02.2012r., (...) 252/11, LEX nr 1215430, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02.12.2010r., III PK 28/10, OSNP 2012/3-4/35).

Uwzględniając powyższe rozważania podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż złożone powódce wypowiedzenie było prawidłowe pod względem formalnym. Złożone zostało na piśmie (art. 30 § 3 k.p.), zawierało wskazanie przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) oraz zawierało pouczenie o przysługującym prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.)

W ocenie Sądu dokonane wypowiedzenie było także uzasadnione w świetle oznaczonej przyczyny wypowiedzenia.

W niniejszej sprawie strona pozwana rozwiązała umowę o pracę z powódką wskazując - w treści oświadczenia o wypowiedzeniu - jako przyczynę likwidację stanowiska pracy powódki.

Odnosząc wskazaną przyczynę do stanu faktycznego sprawy Sąd uznał, iż niewątpliwie u strony pozwanej doszło do ograniczenia zatrudnienia wśród pracowników,

w tym do likwidacji stanowiska pracy powódki co wynika wprost z treści zarządzenia nr 9/16 z dnia 10 lutego 2016r. dyrektora (...) Zespołu Szpitali w O., na podstawie którego zarządzono likwidację z dniem 31 maja 2016r. dwóch stanowisk pracy starszej księgowej w Sekcji E.-Finansowej jak również, że dotychczasowe obowiązki przejmą inni pracownicy z danej komórki ale i z zeznań słuchanych w sprawie świadków oraz z przesłuchania za pozwaną K. D.. Co istotniejsze stanowisko pracy powódki było jedynym stanowiskiem w tzw. punkcie kasowym.

Wprawdzie likwidacji stanowiska pracy powódki towarzyszyło łączenie dwóch stanowisk pracy (stanowiska powódki i pełnomocnika do spraw Systemu (...)) Jakością jednak powyższe nie uzasadnia przyjęcia, aby faktycznie nie doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki jako odrębnego stanowiska pracy w strukturze organizacyjnej strony pozwanej

tym bardziej, iż E. N. faktycznie przejęła realizację dotychczasowych obowiązków powódki i obowiązki te nie zostały przekazane żadnemu innemu pracownikowi.

Co istotniejsze w toku postępowania strona pozwana wykazała z jakich przyczyn po likwidacji stanowiska pracy powódki dotychczasowe obowiązki powódki przekazała E. N., zatrudnionej na stanowisku pełnomocnika do spraw Systemu (...) Jakością. Zastosowane kryteria należało przy tym uznać za w pełni uzasadnione w stanie faktycznym sprawy. Jak wykazało bowiem przeprowadzone postępowanie dowodowe nie było możliwości powierzenia powódce wykonywania czynności na stanowisku pełnomocnika do spraw Systemu (...) Jakością, gdyż zatrudnienie na takim stanowisku wiązało się

z koniecznością uprzedniego odbycia przez pracownika kilkudniowego, odpłatnego szkolenia co w przypadku strony pozwanej, znajdującej się w trudnej sytuacji finansowej skutkującej zresztą ograniczeniem zatrudnienia, stanowiło niewątpliwie istotną okoliczność. Z kolei E. N. miała wykształcenie ekonomiczne zaś przejęcie przez nią dotychczasowych obowiązków powódki wymagało jedynie szkolenia wewnętrznego i nieodpłatnego. Nadto E. N. wykonuje u strony pozwanej czynności audytora wewnętrznego co niewątpliwie wskazuje na posiadanie przez nią szerszego od powódki zakresu obowiązków i realizowanych zadań u strony pozwanej.

Tym samym uznać należało, iż strona pozwana zastosował obiektywne i prawidłowe kryteria wytypowania powódki (wobec likwidacji stanowiska pracy poprzez łączenie dwóch stanowisk pracy) do wypowiedzenia umowy o pracę odnosząc je do doświadczenia zawodowego i posiadanych kwalifikacji pracowników łączonych stanowisk.

W konsekwencji dokonane wypowiedzenie należało uznać za zgodne z przepisami i uzasadnione.

Dokonując ustaleń faktycznych w sprawie Sąd oparł się na złożonych do akt sprawy dokumentach w tym w szczególności na dokumentacji akt osobowych powódki, zarządzeniu nr 9/16 z dnia 10 lutego 2016r. dyrektora (...) Zespołu Szpitali w O., piśmie strony pozwanej z dnia 14.03.2016r. wraz z programem szkolenia, zakresie czynności i odpowiedzialności pełnomocnika do spraw Systemu (...) Jakością E. N., aneksie do zakresu czynności E. N., powierzeniu wykonywania obowiązków kasjera/księgowej z dnia 01.06.2016r. i zaświadczeniu o wysokości wynagrodzenia powódki bowiem żadna ze stron postępowania skutecznie nie podważyła ich prawdziwości a także na zeznaniach świadków E. N. i K. W. oraz na przesłuchaniu powódki i za pozwanego K. D. dając wiarę ich zeznaniom bowiem pozostawały one spójne a przy tym znajdowały potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Na rozprawie w dniu 3 listopada 2016r. Sąd zarządził zwrot powódce pisma z dnia 28 października 2016r. jako złożonego z uchybieniem przepisu art. 207 § 3 k.p.c., uwzględniając w tym zakresie zarówno fakt, iż pismo to nie zawierało w swej treści żadnych wniosków o przeprowadzenie dowodu jak i okoliczność, iż wraz z wezwaniem na rozprawę powódka pouczona została o treści art. 207 k.p.c. (vide: pismo k. 27 i 27v.)

Tym samym dokonane wypowiedzenie nie naruszało, w ocenie Sądu, obowiązujących przepisów a przy tym był uzasadnione, co również uzasadniałoby w konsekwencji oddalenie powództwa. W niniejszej jednak sprawie Sąd oddalił powództwo z uwagi na uchybienie przez powódkę terminowi do wniesienia odwołania i braku podstaw do jego przywrócenia.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

Orzeczenie o kosztach postępowania zawarte w punkcie II wyroku Sąd oparł na treści art. 102 k.p.c., który w stanie faktycznym sprawy znajduje pełne uzasadnienie. Sąd zważył

w tym zakresie, iż inicjując postępowanie sądowe powódka dochodziła roszczeń z zakresu prawa pracy, które na tle stosunków roszczeniowych posiadają charakter specyficzny (por. orz. SN z dn. 5.12.1967 r. III PRN 78/67 OSNC 1968/11/185, orz. Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu III APz 135/92) pozostając w przekonaniu o zasadności swego

żądania. Nie można przy tym uznać, w ocenie Sądu, iż powódka, dążąc do wyjaśnienia swoich żywotnych interesów w postępowaniu sądowym, wytoczyła powództwo niezasadnie czy też zbyt pochopnie skoro była przekonana o słuszności swojego powództwa. Pracownik nie tylko bowiem może ale i powinien żądać wyjaśnienia jego żywotnych interesów także

w postępowaniu sądowym choćby jego żądanie okazało się nieuzasadnione (por. postan. SN z dn. 27.04.1971 I Pz 17/71, OSNC 1971\12\22 wyrok SN z dn. 14.06.2005 r. V CK 719/04, Lex nr 152455). Nadto Sąd uwzględnił sytuację materialną powódki, która na skutek utraty pracy utraciła niewątpliwie stałe źródło dochodów.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zawarte w punkcie III wyroku znajduje oparcie w art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594). W toku postępowania powódka była zwolniona od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało w całości oddaleniu, w związku z czym nie budzi wątpliwości, iż powódka jest stroną, która -

w rozumieniu art. 98 k.p.c. - proces przegrała, co winno uzasadniać obciążenie jej kosztami postępowania w zakresie opłaty sądowej. Z dyspozycji art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika jednak, iż nie istnieją podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces przegrała.