

Sygn. akt **VI Pa 136/17**

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 grudnia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Monika Miller-Młyńska (spr.)
Sędziowie:	SSO Elżbieta Góralska SSO Agnieszka Klafetka
Protokolant:	st. sekr. sądowy Katarzyna Herman

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 grudnia 2017 roku w S.

sprawy z powództwa I. K. (1)

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Specjalistycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w S.

o odprawę

na skutek apelacji wniesionej przez (...) Publiczny (...) Zakład Opieki Zdrowotnej w S.

od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 lutego 2017 roku, sygn. akt IX P 367/15

**I. prostuje sygnaturę akt podaną w komparycji zaskarżonego wyroku poprzez zastąpienie błędnej sygnatury „IX P 1426/12” prawidłową sygnaturą IX P 367/15;**

**II. oddala apelację.**

## UZASADNIENIE

W toku procesu jaki toczył się przed Sądem Rejonowym Szczecin-Centrum w Szczecinie w sprawie o sygn. akt IX P 1426/12, I. K. (1) domagała się zasądzenia od (...) Publicznego (...) Zakładu Opieki Zdrowotnej (...) w S. na swoją rzecz odprawy za zlikwidowanie stanowiska pracy w wysokości 30.000 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia byłemu pracodawcy pozwu do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego przez radcę prawnego według norm przepisanych.

Pozwany pracodawca domagał się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia od powódki na swoją rzecz, kosztów procesu według norm przepisanych. Podnosił, iż prawomocnie rozstrzygnięta sprawa prowadzona między tymi samymi stronami pod sygn. IX P 650/12, przesądziła, iż przeprowadzenie konkursu o udzielenie zamówienia na świadczenia zdrowotne nie istniało jako przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę, a zatem nie sposób obecnie stwierdzić, iż przyczyna ta jednak istniała i uzasadniała zmiany organizacyjne, a w dalszej kolejności

roszczenie o odprawę. Strona pozwana wskazywała również, iż gdyby istotny był jedynie konkurs (a nie także trzy pozostałe przyczyny dotyczące sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych), to szpital nie wypowiedziałby umowy o pracę, a tylko warunki pracy i płacy (jak miało to miejsce w przypadku ordynatora).

**Wyrokiem z 10 lutego 2017 roku Sąd Rejonowy** zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 30.000 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 31 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty (pkt I), zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2.400 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt II), nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie kwotę 1.500 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu (pkt III) oraz wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 10.027,43 zł.

### **Sąd Rejonowy ustalił przy tym następujący stan faktyczny:**

I. K. (1) była zatrudniona w Samodzielnym Publicznym Specjalistycznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej (...) w S. od 1 października 2001 roku jako starszy asystent w wymiarze 1/2 etatu w Oddziale Pediatrii z Pododdziałem Neurologii. Od 1 września 2003 r. pracowała w wymiarze pełnego etatu. Do zakresu jej obowiązków należał przede wszystkim udział w procesie leczniczym, terapeutycznym, rehabilitacyjnym pacjentów oddziału, realizowanie zaleceń ordynatora, konsultowanie trudniejszych przypadków z ordynatorem, współpraca z innymi pracownikami oddziału i współpracownikami szpitala w procesie leczniczym, terapeutycznym i rehabilitacyjnym pacjentów, analiza prawidłowości i staranności pracy personelu pielęgniarskiego i pomocniczego, a także warunków leczenia pacjentów.

Od 1 marca 2010 r. I. K. (1) pełniła również funkcję zastępcy ordynatora ww. oddziału, za co otrzymywała dodatek funkcyjny w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego. Do jej obowiązków na tym stanowisku należało kierowanie, nadzorowanie i podejmowanie decyzji w sprawach medycznych, administracyjnych i gospodarczych ww. oddziału, organizacja działalności profilaktycznej, leczniczej i diagnostycznej podległej komórki, w tym składanie stosownych zamówień na środki farmaceutyczne i inne niezbędne materiały, nadzór nad poziomem świadczeń leczniczych i diagnostycznych, nadzór nad prowadzeniem i udostępnianiem dokumentacji medycznej, analiza wyników leczenia, konsultacja stanów chorobowych pacjentów w innych komórkach organizacyjnych, decyzje w zakresie postępowania diagnostycznego i leczniczego w odniesieniu do poszczególnych pacjentów.

I. K. (1) jest specjalistą II stopnia z pediatrii i specjalistą neurologii dziecięcej.

W dniu 8 lutego 2012 r. I. K. (1) złożyła ofertę w odpowiedzi na ogłoszenie o konkursie ofert na zawieranie przez (...) w S. umów o udzielanie zamówień na świadczenia opieki zdrowotnej w podstawowym czasie pracy w II Oddziale Pediatrii i Neurologii Wieku Rozwojowego.

W dniu 29 lutego 2012 r. pracodawca przygotował pismo, iż ww. oferta nie została przyjęta. Przedmiotowe pismo zostało przekazane I. K. (1) w dniu 7 maja 2012r.

Z datą 27 kwietnia 2012 r. przygotowano pismo do Rady Pracowników (...) ZOZ (...) w S., podpisane przez dyrektora szpitala (...), o zamiarze wypowiedzenia I. K. (1) warunków umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy i wynagrodzenia – zastępcy ordynatora Oddziału II Pediatrii i Neurologii Wieku Rozwojowego i zaproponowaniu jej stanowiska lekarza – starszego asystenta. Ostatecznie nie doszło do wypowiedzenia zmieniającego.

W dniu 7 maja 2012 r. I. K. (1) wręczono oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego w dniu 31 sierpnia 2012 r. W treści oświadczenia wskazano, że przyczynami wypowiedzenia są:

- odrzucenie oferty na udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej, którą złożyła w dniu 8 lutego 2012 r., ponieważ została złożona i wybrana bardziej korzystna oferta na udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej w zakresie wykonywania lekarskich świadczeń zdrowotnych w II Oddziale Pediatrii i Neurologii Wieku Rozwojowego,

- sporządzenie planu dyżurów lekarzy na marzec 2012 r. niezgodnie z poleceniem przełożonego,

- sporządzenie planu dyżurów lekarzy na marzec 2012 r. z uwzględnieniem lekarza, który w tym okresie nie udzielał już świadczeń zdrowotnych, co świadczy o braku wiedzy o personelu lekarskim ww. oddziału i groziło pozostawieniem oddziału bez lekarza dyżurnego,

- poinformowanie pocztą e-mail o wykorzystaniu urlopu na żądanie w dniach 29 lutego – 1 marca 2012 r. bez uzyskania zgody pracodawcy i bez wskazania zastępcy, a tym samym ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i pozostawienie kierowanego oddziału bez zarządzającego.

Na dzień wypowiedzenia I. K. (1) umowy o pracę w Oddziale II Pediatrii i Neurologii Wieków Rozwojowego pracowało 13 lekarzy, w 4 lekarzy rezydentów w trakcie specjalizacji. Wśród 9 lekarzy posiadających specjalizację umowę o pracę miały zawarte jedynie E. O., A. K., E. K. i I. K. (1). Pozostałych 5 lekarzy współpracowało ze szpitalem w ramach kontraktu (umów cywilnoprawnych).

Po rozwiązaniu z I. K. (1) umowy o pracę żadna inna osoba nie została zatrudniona na jej miejsce na podstawie umowy o pracę. Zlikwidowano stanowisko zastępcy ordynatora. Zatrudniona na kontrakcie E. G. miała wskazane w umowie, iż przyjmuje również do wykonywania obowiązków zastępowania lekarza kierującego oddziałem w razie jego nieobecności (zlikwidowane zostało także stanowisko ordynatora oddziału świadczącego pracę w oparciu o umowę o pracę). Obowiązki związane z pełnieniem przez I. K. (1) funkcji zastępcy ordynatora zostały rozdzielone między E. G. (zatrudnioną na kontrakcie) w zakresie neurologii oraz M. M. (również zatrudnioną na kontrakcie) w zakresie pediatrii. Obowiązki I. K. (2) na stanowisku lekarza – starszego asystenta zostały rozdzielone między pracujące i współpracujące ze szpitalem osoby – nie zatrudniono żadnej nowej osoby w oparciu o umowę o pracę.

W toku procesu, jaki wskutek odwołania I. K. (1) od wypowiedzenia umowy o pracę toczył się przed Sądem Rejonowym Szczecin-Centrum w Szczecinie, pod sygnaturą akt IX P 650/12, I. K. (1) domagała się zasądzenia od (...) Publicznego (...) Zakładu Opieki Zdrowotnej (...) w S. kwoty 30.000 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 18 listopada 2014 roku Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przychylił się do wskazanego żądania.

Wyrokiem z dnia 29 maja 2015 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację pozwanego szpitala od ww. wyroku Sądu Rejonowego z dnia 18 listopada 2014 r. W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy wskazał (strona 17 uzasadnienia) w zakresie pierwszej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, iż pracodawca nie wykazał jej prawdziwości. Jednocześnie na stronie 18 uzasadnienia Sąd Okręgowy podkreślił, iż „można zasadnie przypuszczać, iż oficjalne pisemne odrzucenie oferty powódki nastąpiło wyłącznie w celu ukrycia prawdziwego motywu wypowiedzenia umowy o pracę, tj. konfliktu pomiędzy powódką i dyrekcją szpitala odnośnie sposobu organizacji pracy na oddziale, na którym pracowała jako zastępca ordynatora”. Odnośnie pozostałych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę Sąd Okręgowy wskazał, iż nie uzasadniały one wypowiedzenia stosunku pracy.

W sytuacji, w której nie byłoby do I. K. (1) zastrzeżeń wymienionych w wypowiedzeniu umowy o pracę w związku z odrzuceniem jej oferty i tak doszłoby do wypowiedzenia stosunku pracy. Gdyby żadna osoba nie zgłosiła się, w ramach kontraktu, na stanowisko lekarza, I. K. (1) dalej pracowałaby na stanowisku lekarza na podstawie umowy o pracę, natomiast otrzymałaby wypowiedzenie zmieniające w zakresie funkcji zastępcy ordynatora.

Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone według zasad jak ekwiwalent za urlop wynosiło 10.027,43 zł.

W oparciu o powyższe ustalenia, sąd I instancji uznał powództwo za uzasadnione, a żądanie pozwu za znajdujące podstawę prawną w treści przepisu art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r., nr 90, poz. 844 z późn. zm., dalej jako: ustawa o zwolnieniach grupowych).

Wskazał, że poza sporem pozostawało, iż szpital zatrudniał ponad 20 pracowników, a nadto, iż nie doszło do zwolnień grupowych pracowników, stąd też zastosowanie do powódki mógł znaleźć ewentualnie art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych. Wyjaśnił również, iż stan faktyczny ustalił w oparciu o dowody z dokumentów, których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron, a nadto na podstawie korespondujących ze sobą - w istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy zakresie – zeznań wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków (z wyjątkiem świadka M. D., której zeznania nie wniosły niczego do sprawy z uwagi na brak wiedzy o okolicznościach istotnych dla rozstrzygnięcia) i samej powódki. Podkreślił, iż poza sporem pozostawało, iż stanowisko pracy powódki zostało zlikwidowane (po zwolnieniu powódki nie istniało już stanowisko zastępcy ordynatora, a lekarz zatrudniony na kontrakcie jedynie pod nieobecność kierującego oddziałem – dotychczasowe stanowisko ordynatora zatrudnionego na umowę o pracę również zostało zlikwidowane – zastępował go w jego obowiązkach, ponadto nikogo nie zatrudniono na miejsce powódki na stanowisko lekarza, ani w oparciu o umowę o pracę, ani – co nie ma znaczenia w świetle likwidacji etatu pracowniczego - w oparciu o kontrakt). W świetle brzmienia art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych istotne zdaniem Sądu Rejonowego było w tej sytuacji to, czy ww. likwidacja stanowiska pracy stanowiła wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie powódce stosunku pracy.

Sąd I instancji zgodził się z twierdzeniami strony pozwanej, że na podstawie art. 365 §1 k.p.c. był związany ustaleniami wyroku Sądu Okręgowego z dnia 29 maja 2015 r. Mając to na uwadze wskazał, że skoro zatem trzy przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę zostały uznane za nieuzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, to nie sposób przyjąć, by stanowiły współprzyczynę zwolnienia. Powyższe ustalenie znalazło jego zdaniem potwierdzenie w złożonych już w niniejszym procesie zeznaniach zarówno ówczesnego dyrektora szpitala (...), jak i zastępcy dyrektora do spraw leczenia P. G., którzy – wbrew twierdzeniom zawartym w odpowiedzi na pozew - wprost zeznali, iż w sytuacji, w której nie byłoby do I. K. (1) zastrzeżeń wymienionych w wypowiedzeniu umowy o pracę, to w związku z odrzuceniem jej oferty i tak doszłoby do wypowiedzenia stosunku pracy (a jedynie gdyby nikt się nie zgłosił na stanowisko lekarza w ramach kontraktu, doszłoby do wypowiedzenia zmieniającego). Sąd Rejonowy zwrócił natomiast uwagę, że odnośnie do pierwszej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę Sąd Okręgowy ustalił, iż nie była to prawdziwa przyczyna wypowiedzenia, w żaden sposób natomiast nie podważył, że faktycznie zaistniała okoliczność odrzucenia oferty powódki, wskazując, iż „można zasadnie przypuszczać, iż oficjalne pisemne odrzucenie oferty powódki nastąpiło wyłącznie w celu ukrycia prawdziwego motywu wypowiedzenia umowy o pracę, tj. konfliktu pomiędzy powódką i dyrekcją szpitala odnośnie sposobu organizacji pracy na oddziale, na którym pracowała jako zastępca ordynatora”. Sąd Okręgowy nie podważył zdaniem sądu I instancji również okoliczności bezspornej między stronami, tj. zmian organizacyjnych w pozwanym szpitalu, w tym na oddziale powódki, polegających na zastępowaniu umów o pracę kontraktami. Ponadto wskazał, że samo odrzucenie oferty nie jest tożsame z bezsporną likwidacją stanowiska pracy powódki (zajmowanego przez nią etatu pracowniczego).

Dalej sąd I instancji zauważył, że w procesie o odprawę, w którym niesporna pozostaje likwidacja stanowiska pracy, to na pracodawcy, zgodnie z art. 6 k.c. znajdującym zastosowanie na mocy art. 300 k.p., ciąży obowiązek wykazania, iż odprawa jest nienależna, albowiem poza likwidacją stanowiska pracy (etatu pracowniczego) istniały jeszcze inne powody uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy. Pracodawca żadnych takich powodów nie tyle nie wykazał, co nawet nie przytoczył. Mając na uwadze ww. wyrok Sądu Okręgowego z dnia 29 maja 2015 r., a także zeznania P. G. i A. N. odnoszące się do zwolnienia powódki także w sytuacji, gdyby zarzuty do pracy powódki wymienione w wypowiedzeniu nie zaistniały oraz brak wskazania przez nich innych niż wymienione w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn rozwiązania umowy o pracę, należało więc zdaniem Sądu Rejonowego przyjąć, iż wyłączną przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy. Ustalenia tego nie może zmienić przekonanie powódki i świadka E. O., iż do ustania stosunku pracy doszło wobec braku zgody powódki na samodzielne dyżurowanie rezydentów na początkowym etapie specjalizacji z pediatrii, skoro na okoliczność tę nie powoływały się osoby pełniące w chwili wypowiedzenia umowy o pracę obowiązki dyrektora szpitala i zastępcy dyrektora do spraw leczenia oraz podejmujące, w związku z zajmowanymi funkcjami, decyzję o rozwiązywaniu umów o pracę.

Mając na względzie powyższe sąd w punkcie I wyroku zasądził od pozwanego szpitala na rzecz powódki odprawę w dochodzonej przez nią kwocie (wysokość odprawy pozostawała poza sporem) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia

31 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty (zgodnie z żądaniem od dnia doręczenia pozwu; odprawa winna być wypłacona w ostatnim dniu stosunku pracy, sąd jednak nie orzeka ponad żądanie), przyjmując, na podstawie art. 300 k.p., za podstawę rozstrzygnięcia w zakresie odsetek ustawowych za opóźnienie art. 481 §1 k.c., w myśl którego wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności na ponosi.

**Apelację** od powyższego wyroku wniósł pozwany, zaskarżając go w całości i wnosząc o jego zmianę i oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych za obie instancje.

Wyrokowi zarzucił

1. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez ustalenie, iż wyłączną przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę były przyczyny leżące po stronie pozwanego,
2. naruszenie art. 365 k.p.c. poprzez przyjęcie za podstawę wyroku z dnia 10 lutego 2017r. stanu sprzecznego z podstawą wyroku z dnia 29 maja 2015 r. Sądu Okręgowego w Szczecinie (sygn.. akt VI Pa 35/15),
3. naruszenie art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez przyjęcie, iż to pozwanego obciąża dowód wykazania związku pomiędzy rozwiązaniem umowy o pracę, a zaistniałą zmianą organizacyjną, względnie poprzez przyjęcie istnienia domniemania takiego związku i konieczności obalenia go przez pozwanego,
4. naruszenie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez jego zastosowanie.

W uzasadnieniu apelacji wskazano, że biorąc pod uwagę treść pisemnego uzasadnienia, należy przyjąć, iż Sąd Rejonowy wydając wyrok za zasadniczą przyczynę rozstrzygnięcia przyjął okoliczność, iż wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 7 maja 2012 r. pierwsza przyczyna wypowiedzenia, tj. odrzucenie oferty powódki nie miała wpływu na decyzję pozwanego co do zamiaru rozwiązania z powódką umowy o pracę. W konsekwencji powyższego sąd przyjął, iż ustalenia stanowiące podstawę wyroku z dnia 29 maja 2015 r. Sądu Okręgowego w Szczecinie (sygn. akt VI Pa 35/15) nie stoją na przeszkodzie ustaleniu, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką były przyczyny organizacyjne leżące po stronie pozwanego.

Mając powyższe na uwadze skarżący wskazał, iż niewątpliwie należy przyjąć, iż u podstaw wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie wydanego w sprawie o sygn. akt VI Pa 35/15 nie leżało zakwestionowanie samej czynności odrzucenia oferty powódki. Uzasadnienie tego wyroku jednoznacznie jednak w jego ocenie wskazuje, że zakwestionowany co do swojej rzeczywistej postaci i roli został natomiast konkurs, w którym tą ofertę złożono. Sam konkurs jest natomiast właśnie wyrazem i narzędziem zmian organizacyjnych, tzn. zmiany pracowniczego modelu zatrudnienia na kontraktowy. W takich okolicznościach nie sposób jednak zdaniem apelującego bez naruszenia art. 365 k.p.c. przyjąć w aktualnym procesie, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką była zmiana organizacyjna polegająca na zmianie modelu zatrudniania w sytuacji, gdy w innym procesie prawomocnie przyjęte zostało, że zmiana taka miała charakter fikcyjny.

Dalej pozwana zauważyła, iż przyjęte w części jako podstawa ustaleń sądu zeznania świadków P. G. i A. N. w zakresie wskazującym na zamiar rozwiązania z powódką umowy niezależnie nawet od wyników konkursu, podważają możliwość powiązania tej okoliczności z rozwiązaniem umowy i nakazują jej ocenę jako czynności zupełnie niepowiązanej ze zmianami organizacyjnymi, czyli zwyczajnie nieuzasadnionej decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę, co zostało już jednak osądzone i usankcjonowane w osobnym procesie, którego konsekwencje pozwany już poniósł.

W świetle powyższego zdaniem apelującego do bardzo istotnego poziomu urasta kwestia ustalenia tego, jaka była przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką skoro nawet likwidacja stanowiska zastępcy ordynatora (i wprowadzenie w to miejsce zastępcy lekarza kierującego oddziałem) nie miało znaczenia dla podjęcia decyzji

o rozwiązaniu umowy o pracę (będąc przy tym uznaną w innym procesie pomiędzy tymi samymi stronami za okoliczność pozorną i fikcyjną). Tego problemu nie sposób rozstrzygnąć przyjmując, iż wykazanie braku wpływu zmian organizacyjnych na rozwiązanie umowy obciąża pozwanego. Na tym polu w dalszym ciągu powinien obowiązywać zasadniczy model rozkładu ciężaru dowodu sprowadzający się do tego, iż to strona powodowa jest stroną wywodzącą konsekwencje z powiązania zmiany organizacyjnej z rozwiązaniem umowy o pracę, a nadto z ustaleniem tego, że jest to wyłączną przyczyną rozwiązania, a nie jedynie współlistniejąca z innymi przyczynami (choćby ocenionymi w innym procesie negatywnie to jednak niewątpliwie występującymi).

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja okazała się całkowicie bezzasadna, a jej argumenty stanowiły w zasadzie wyłącznie powtórzenie stanowiska zajmowanego przez pozwanego w toku postępowania przed sądem I instancji, którego trafność została już – prawidłowo – oceniona przez Sąd Rejonowy.

W obecnie obowiązującym w polskiej procedurze cywilnej modelu apelacji pełnej, postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebrany w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97).

Odnosząc powyższe do rozstrzyganej sprawy, należy w pierwszej kolejności stwierdzić, iż Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Stąd też Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne oraz prawne sądu I instancji w całości uznał i przyjął jako własne, w związku z czym nie widzi obecnie potrzeby, by w niniejszym uzasadnieniu powielać już przywołaną.

Odnosząc się do treści apelacji, a w pierwszej kolejności do zarzutów natury procesowej, trzeba zauważyć, że w świetle ugruntowanego w orzecznictwie stanowiska, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu 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, przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z 27.09.2002r., II CKN 817/00). Trzeba zarazem zaakcentować, że zarzucenie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów może polegać tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 kwietnia 2004 roku, sygn. akt IV CK 274/03). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 7 czerwca 2006 roku, sygn. akt I ACa 1407/05). 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 (tak Sąd Najwyższy m. in. w

orzeczeniach z: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00; 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99; 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99). Na płaszczyźnie procesowej, skuteczność zarzutu dokonania przez sąd I instancji błędnych ustaleń faktycznych uzależniona jest od wykazania, iż sąd ten wadliwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a tym samym naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu apelującego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności wnoszący apelację powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając.

W niniejszej sprawie zdaniem sądu II instancji pozwanemu nie udało się podważyć ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy, a omawiany zarzut został zgłoszony w apelacji zasadzie wyłącznie formalnie, bez jego uzasadnienia. Także więc i Sąd Okręgowy nie widzi w takiej sytuacji potrzeby szerszego wyjaśniania, dlaczego zarzut ten został uznany za nieuzasadniony, skoro sąd I instancji w uzasadnieniu prawidłowo i wystarczająco obszernie przedstawił swój sposób rozumowania związany z dokonaną przez siebie oceną materiału dowodowego.

Drugim z zarzutów procesowych był zarzut naruszenia normy art. 365 k.p.c., poprzez niewzięcie pod uwagę faktycznej podstawy wyroku wydanego wcześniej w sprawie między tymi samymi stronami. W tym zakresie zarzuty apelacji sprowadzały się do twierdzenia, iż z wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie wydanego w sprawie o sygn. akt VI Pa 35/15, a związanego z oceną prawidłowości dokonanego wobec powódki wypowiedzenia umowy o pracę, wynika, iż sąd ten zakwestionował co do swojej rzeczywistej postaci i roli konkurs, w którym powódka złożyła ofertę związaną ze świadczeniem usług na rzecz pozwanego. W dalszej kolejności apelujący wyprowadził więc wniosek, że Sąd Okręgowy prawomocnie przyjął, że przeprowadzone u pozwanego zmiany organizacyjne związane ze zmianą modelu zatrudniania miały charakter fikcyjny. Powyższy pogląd jest całkowicie błędny, a jego przyjęcie prowadziłoby do wypaczenia treści wydanego wcześniej wyroku.

Należy bowiem zauważyć, że w poprzednim procesie sąd badał zasadność dokonanego wobec powódki wypowiedzenia umowy o pracę, jednak nie biorąc pod uwagę wszystkich istniejących w danym momencie okoliczności i ewentualnych przyczyn, które mogły takie wypowiedzenie uzasadniać, lecz oceniając wyłącznie prawdziwość i zasadność tych przyczyn, które wskazał pozwany w pisemnym wypowiedzeniu. Jak zaś wynika jednoznacznie z treści uzasadnienia omawianego wyroku, dwie z czterech podanych przez pozwanego przyczyn zostały uznane za nieprawdziwe, zaś dwie – wprawdzie za prawdziwe, jednak nieuzasadniające wypowiedzenia. Zarówno wówczas, jak i obecnie sądy mogły odnosić się więc do takich przyczyn, jakie podał pozwany. Były nimi zaś:

- „1. odrzucenie oferty na udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej, którą złożyła Pani w dniu 8.02.2012 roku - ponieważ została złożona i wybrana bardziej korzystna oferta na udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej w zakresie wykonywania lekarskich świadczeń zdrowotnych w II Oddziale Pediatrii i Neurologii Wieków Rozwojowych
2. sporządzenie planu dyżurów lekarzy na miesiąc marzec 2012 roku niezgodnie z poleceniem przełożonego,
3. sporządzenie planu dyżurów lekarzy na miesiąc marzec 2012 roku z uwzględnieniem lekarza, który w tym okresie już nie udzielał świadczeń zdrowotnych w (...) ZOZ (...), co świadczy o braku wiedzy o personelu lekarskim oddziału II Pediatrii i Neurologii Wieków Rozwojowych i groziło pozostawieniem oddziału bez lekarza dyżurnego,
4. poinformowanie pocztą e-mail o wykorzystaniu urlopu na żądanie w dniach 29.02.-01.03.2012 r. bez uzyskania zgody pracodawcy i bez wskazania zastępcy, a tym samym ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i pozostawienie kierowanego oddziału bez zarządzającego.”

Jak więc z powyższego wynika, żadną z podanych – i ocenianych przez sąd – przyczyn dokonanego wobec powódki wypowiedzenia nie była „likwidacja stanowiska pracy”, czy też „fakt przeprowadzenia konkursu”, ewentualnie „zmiany organizacyjne polegające na zmianie pracowniczego modelu zatrudniania na kontraktowy”, jak próbuje obecnie

w apelacji twierdzić pozwany. Z wyrażenia zaś przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku stanowiska, że w toku procesu pozwany nie wykazał prawdziwości m.in. przyczyny podanej w punkcie 1, nie sposób wyprowadzić wniosku, jakoby w ten sposób zakwestionował „co do jego rzeczywistej postaci i roli konkurs”, w którym powódka złożyła swoją ofertę. Przeciwnie, z uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego wynika wyłącznie tyle, że sąd ten uznał, iż pozwany w toku tamtego procesu nie wykazał, aby prawdziwa była przyczyna związana z odrzucając ofertę złożoną w konkursie przez powódkę, tj. że nie udowodnił dlaczego jej oferta musiała zostać odrzucona i dlaczego skutkowało to koniecznością wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Nie sposób więc obecnie skutecznie zarzucić Sądowi Rejonowemu w niniejszej sprawie, że przyjął za podstawę swojego wyroku stan sprzeczny z podstawą wyroku wydanego w sprawie poprzedniej. W poprzedniej bowiem sprawie nie przesądzono o tym co było przyczyną dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę, w tym że była to przyczyna nie dotycząca pracownika. Zarazem jednak nie ustalono także, że taka przyczyna nie zaistniała, co pozwalało obecnie sądowi – tak pierwszej, jak i drugiej instancji na czynienie samodzielnych ustaleń w tym zakresie.

Jeśli chodzi o zarzuty prawa materialnego, pozwany zarzucił, że sąd I instancji nieprawidłowo uznał, iż w niniejszym procesie to na nim ciążył obowiązek udowodnienia, że odprawa jest powódce nienależna. Zarzut ten nie został przy tym jakkolwiek rozwinięty i uzasadniony. W tym zakresie Sąd Okręgowy uważa więc za stosowne zaznaczyć, że co do zasady w orzecznictwie istotnie przyjmuje się, że korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem nie przesądza o zasadności dochodzonego równocześnie roszczenia o odprawę pieniężną, bo przesłanką zasądzenia tego świadczenia wcale nie jest niezgodność wypowiedzenia z przepisami (jego bezzasadność), ale rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień (grupowych lub indywidualnych) spowodowanych przyczynami nie dotyczącymi pracownika. Przyczyny te muszą faktycznie zaistnieć, a ciężar udowodnienia tych okoliczności obciąża pracownika (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p). Jednocześnie jednak przyjmuje się (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z 5 grudnia 2016 r., w sprawie o sygn. akt III PK 30/16, a poglądy wyrażone w tej sprawie Sąd Okręgowy w pełni podziela), że w pewnych okolicznościach ciężar dowodu, w zakresie wykazania, że nieujawnione przyczyny rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy dotyczą osoby pracownika (co wyłącza nabycie prawa do odprawy), obciąża pracodawcę. Zdaniem Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie zaistniała właśnie taka sytuacja.

Należy bowiem zauważyć, że od czasu wejścia w życie ustawy z 13 marca 2003 r. w razie wypowiedzenia umowy o pracę odprawa przysługuje każdemu pracownikowi, któremu – w ramach zwolnień indywidualnych - wypowiedziano umowę o pracę z przyczyn nie dotyczących tego pracownika, o ile przyczyny te stanowiły wyłączny powód rozwiązania umowy o pracę (art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych). W niniejszej sprawie niespornie doszło zaś do rozwiązania umowy o pracę wskutek wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę, w którym podano cztery przyczyny, z których dwie zostały uznane za nieprawdziwe, zaś dwie za niewystarczająco uzasadniające dokonanie wypowiedzenia. Oznacza to, że dotychczas nie ujawniono istnienia żadnej leżącej po stronie pracownika – powódki – przyczyny, która legła u podstaw decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. W takich okolicznościach nie sposób było więc nałożyć na powódkę obowiązku udowodnienia istnienia owej przyczyny; przeciwnie, to pozwany – jeśli chciał się zwolnić z obowiązku wypłaty odprawy - był zobowiązany do udowodnienia, że przyczyna (wadliwego) wypowiedzenia umowy o pracę leżała po stronie powódki. Temu zaś obowiązkowi pozwany nie sprostał. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności – jak trafnie zauważył Sąd Rejonowy – z zeznań A. N. i P. G. – wynika bowiem jasno, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nierozzerwalnie związane z wdrażaniem w owym czasie przez pozwanego nowej koncepcji zasad zatrudniania lekarzy (przechodzenia z zatrudnienia pracowniczego na zatrudnienie cywilnoprawne). Świadczenie ci wprost wskazali, że nawet gdyby do pracy I. K. nie było takich zastrzeżeń jak te, które przywołano w doręczonym jej wypowiedzeniu, i tak wypowiedziano by jej umowę o pracę. Zarazem świadkowie nie wskazywali na istnienie jeszcze jakichś innych, nieujawnionych dotąd przyczyn leżących po stronie powódki; przeciwnie, jednoznacznie akcentowali fakt dokonywania w owym czasie przez pracodawcę istotnych zmian organizacyjnych i związek przyczynowy między nimi a podjęciem decyzji w sprawie zwolnienia powódki z pracy. Co za tym idzie, nie sposób jest uznać, aby pozwany miał rację, zarzucając sądowi I instancji naruszenie przepisu art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Rozumowanie tego sądu przedstawione w uzasadnieniu wydanego wyroku jest



bowiem logiczne, spójne i w pełni znajduje oparcie tak w prawidłowo dokonanych ustaleniach stanu faktycznego, jak i w treści obowiązujących przepisów.

Mając powyższe na uwadze, uznając wszystkie zarzuty za bezzasadne, a zaskarżony wyrok za w pełni prawidłowy, na podstawie art. 385 k.p.c. apelację oddalono, o czym orzeczono w punkcie II. sentencji.

W punkcie I. sentencji wyroku, w oparciu o przepisy art. 350 § 1 i 3 k.p.c., z urzędu dokonano sprostowania oczywistej omyłki pisarskiej popełnionej przez Sąd Rejonowy w komparycji wydanego wyroku, polegającej na podaniu błędnej sygnatury akt sprawy. Sąd II instancji obecnie omyłkę tę naprawił.