

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 5 maja 2015 r. powódka I. K. wniosła o zasądzenie od strony pozwanej, tj. (...) Publicznego (...) Zakładu Opieki Zdrowotnej (...) w S. odprawy za zlikwidowanie stanowiska pracy w wysokości 30.000 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia byłemu pracodawcy pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od strony pozwanej, na swoją rzecz, kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego przez radcę prawnego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki, na swoją rzecz, kosztów procesu według norm przepisanych. Pozwany szpital podkreślił, 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).

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska.

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

I. K. 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 pielęgniarstwa i pomocniczego, a także warunków leczenia pacjentów.

Od dnia 1 marca 2010 r. I. K. pełniła również funkcję zastępcy ordynatora ww. Oddziału, za co otrzymywała dodatek funkcyjny w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego. Do obowiązków I. K. na stanowisku zastępcy ordynatora 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. jest specjalistą II stopnia z pediatrii i specjalistą neurologii dziecięcej.

**Niesporne** – fakty wynikające z dokumentacji pracowniczej zgromadzonej w aktach osobowych powódki;

W dniu 8 lutego 2012 r. I. K. 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. w dniu 7 maja 2012 r.

**Niesporne, a nadto dowód:** oferta z dnia 8 lutego 2012 r. – k. 24, pismo z dnia 29 lutego 2012 r. – k. 25, zeznania powódki – k. 156-157 w zw. z k. 187-189;

Z datą 27 kwietnia 2012 r. przygotowano pismo do Rady Pracowników (...) ZOZ (...) w S., podpisane przez dyrektora szpitala (...), o zamiarze wypowiedzenia I. K. 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.

**Niesporne, a nadto dowód:** pismo z dnia 27 kwietnia 2012 r. – k. 96 cz. B akt osobowych powódki;

W dniu 7 maja 2012 r. I. K. 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.

**Niesporne, a nadto dowód:** oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę – k. 20;

Na dzień wypowiedzenia I. K. umowy o pracę w Oddziale II Pediatrii i Neurologii Wieku 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.. Pozostałych 5 lekarzy współpracowało ze szpitalem w ramach kontraktu (umów cywilno - prawnych).

Po rozwiązaniu z I. K. 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 obowiązek 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. funkcji zastępcy ordynatora zostały rozdzielone między E. G. (zatrudnioną na kontrakcie) w zakresie neurologii oraz M. M. (1) (również zatrudnioną na kontrakcie) w zakresie pediatrii. Obowiązki I. K. 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.

**Niesporne, a nadto dowód:** wystąpienie pokontrolne z dnia 30 kwietnia 2012 r. – k. 28-30, zeznania świadka E. G. – k. 185-187, zeznania świadka E. O. – k. 157-158, zeznania świadka A. M. – k. 158-159, zeznania świadka M. P. – k. 161, zeznania powódki – k. 156-157 w zw. z k. 187-189, umowa o udzielenie zamówienia na świadczenia zdrowotne z M. M. (2) – k. 71-72, umowa o udzielenie zamówienia na świadczenia zdrowotne z E. G. - k. 75-76, regulamin organizacyjny Oddziału Neurologii Wieku Rozwojowego i Pediatrii – k. 82-84, zgodne oświadczenia stron złożone na rozprawie w dniu 18 marca 2016 r. i w dniu 1 lutego 2017 r. – k. 127, 186;

W toku procesu, jaki wskutek odwołania I. K. od wypowiedzenia umowy o pracę toczył się przed Sądem Rejonowym Szczecin-Centrum w Szczecinie, pod sygnaturą akt IX P 650/12, I. K. 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 Szczecin 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.

**Niesporne, a nadto:** wyrok Sądu Rejonowego z dnia 18 listopada 2014 r. wraz z uzasadnieniem – k. 13-19, wyrok Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 29 maja 2015 r. wraz z uzasadnieniem – k. 100-111;

W sytuacji, w której nie byłoby do I. K. 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. dalej by pracowała na stanowisku lekarza na podstawie umowy o pracę, natomiast otrzymałaby wypowiedzenie zmieniające w zakresie funkcji zastępcy ordynatora.

**Dowód:** zeznania świadka P. G. – k. 159-160, zeznania A. N. – k. 162-163;

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

**Bezsporne, a nadto dowód:** kartoteka płacowa – k. 132;

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Żądanie powódki znajdowało podstawę prawną w treści 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: ustawa o zwolnieniach grupowych), w myśl którego pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat oraz art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych stanowiącym, iż przepis art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 (10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników i 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników).

W niniejszej sprawie poza sporem pozostaje, iż szpital zatrudniał ponad 20 pracowników, a nadto, iż w okresie ww. 30 dni nie doszło do zwolnień grupowych pracowników, stąd też zastosowanie do powódki mógł znaleźć ewentualnie ww. art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Przedstawiony powyżej stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów (szczegółowo wymienione w pierwszej części uzasadnienia), których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron, a nadto na podstawie

korespondujących ze sobą - w istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawie 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. W tym miejscu od razu podkreślenia wymaga, 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 ww. art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych istotne natomiast pozostawało, czy ww. likwidacja stanowiska pracy stanowiła wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy.

W istocie jak wskazywała strona pozwana sąd rozpoznający niniejszą sprawę, na podstawie art. 365 §1 k.p.c., jest związany ustaleniami ww. wyroku Sądu Okręgowego z dnia 29 maja 2015 r. Skoro zatem trzy przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę zostały uznane za nieuzasadniające rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, to nie sposób przyjąć, by stanowiły współprzyczynę zwolnienia. Powyższe ustalenie znajduje zresztą 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. 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). Odnośnie natomiast 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 również okoliczności bezspornej między stronami, tj. zmian organizacyjnych w pozwanym szpitalu, w tym na oddziale powódki, polegających na zastępowaniu umów o pracę kontraktami. Ponadto samo odrzucenie oferty nie jest tożsame z bezsporną likwidacją stanowiska pracy powódki (zajmowanego przez nią etatu pracowniczego).

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 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.

O kosztach postępowania sąd orzekł w punkcie II wyroku zgodnie z treścią art. 98 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony.

W niniejszej sprawie strona powodowa reprezentowana była przez profesjonalnego pełnomocnika – radcę prawnego, którego minimalne wynagrodzenie, ustalone zgodnie z §6 pkt 5 obowiązującego w dniu złożenia pozwu rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, wynosiło 2.400 zł.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2006.167.1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy. W myśl art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenia niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 50.000 złotych, pobiera się od wszystkich pism procesowych opłatę sądową. W niniejszej sprawie wartość przedmiotu sporu wynosiła mniej niż 50.000 złotych, stąd też powódka była zwolniona od ponoszenia opłaty od złożonego pozwu, wynoszącej 5% wartości przedmiotu sporu zgodnie z art. 13 cytowanej ustawy. Z uwagi na fakt przegrania niniejszej sprawy przez stronę pozwaną, sąd – zgodnie z zasadą przewidzianą w ww. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych – nakazał pobrać od pozwanego szpitala na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie kwotę 1.500 zł stanowiącą 5% wygranej przez powódkę sumy, o czym orzeczono w punkcie III wyroku.

Zgodnie z art. 477<sup>2</sup> k.p.c. zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, stąd też orzeczono jak w punkcie IV wyroku.

## ZARZĄDZENIE

1. (...).

2. (...)

3. (...)

20 marca 2017 r.