

# UZASADNIENIE

Powód B. P. w pozwie skierowanym przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Wojewódzkiemu Szpitalowi (...) w S. wniósł o przywrócenie do pracy u pozwanego na dotychczasowym stanowisku pracy starszego specjalisty do spraw technicznych przy zachowaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy określonych w umowie o pracę z dnia 22 października 1990 r., a jeżeli przywrócenie do pracy okaże się niemożliwe, o zasądzenie odszkodowania w wysokości 16.800 zł. Ponadto powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy zgodnie z art. 47 k.p. w zw. z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, a także o zasądzenie od pozwanego poniesionych przez powoda kosztów postępowania wraz z ewentualnymi kosztami zastępstwa procesowego według obowiązujących przepisów.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że u pozwanego pracodawcy pracował na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 22 października 1990 roku na czas nieokreślony na stanowisku starszego specjalisty ds. technicznych. W dniu 25 stycznia 2016 r. otrzymał od pozwanego pismo rozwiązujące umowę o pracę za wypowiedzeniem. Zdaniem powoda, rozwiązanie przez pozwanego stosunku pracy za wypowiedzeniem naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, w tym przepisy ustawy o związkach zawodowych, bowiem pozwany nie uzyskał zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej działającej u pracodawcy na rozwiązanie z nim umowy o pracę. Tymczasem obejmowała go ochrona przed rozwiązaniem umowy o pracę wynikająca z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Powód wskazał, że pozwany nie mógł rozwiązać z nim umowy o pracę, gdyż był on imiennie wskazanym uchwałą (...) przy Samodzielnym Publicznym Wojewódzkim Szpitalu (...) w S. z dnia 3 kwietnia 2014 r. pracownikiem, objętym szczególną ochroną na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Ochrona ta trwała do dnia 26 lutego 2015 r., czyli do momentu podjęcia nowej uchwały przez związek.

Nadto powód zakwestionował realny charakter przyczyny wypowiedzenia wskazując, że ze swoją wiedzą mógł zostać zatrudniony na innym stanowisku w pozwanym zakładzie pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie od strony powodowej na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazano, że w momencie dokonania wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 25 stycznia 2016 r. powód nie był już objęty ochroną przed wypowiedzeniem stosunku pracy na podstawie ustawy o związkach zawodowych. Pozwany zaznaczył przy tym, że ochrona powoda ustała z dniem zaprzestania sprawowania funkcji przewodniczącego komisji zakładowej (...), tj. w dniu 1 stycznia 2015 r., ewentualnie po upływie roku od w/w daty, tj. 1 stycznia 2016 r. Pozwany wskazał, że uchwała z dnia 3 kwietnia 2014 r., w której uwzględniono powoda jako podlegającego ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy, nie zawierała terminu do jakiego przedmiotowa ochrona miała trwać, zatem ustać ona powinna najpóźniej w chwili zaprzestania sprawowania funkcji członka zarządu zakładowej organizacji związkowej.

W toku postępowania powód podniósł, że był objęty ochroną niezależnie od piastowania funkcji Przewodniczącego (...) Organizacji (...) przy Samodzielnym Publicznym Wojewódzkim Szpitalu (...) w S.. Był bowiem upoważniony do występowania wobec pozwanej w imieniu zrzeszonych w ramach sekcji lub sekretariatu podstawowych jednostek organizacyjnych związku, tj. między innymi (...) przy (...) w S..

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

Strony łączył stosunek pracy oparty na umowie o pracę z 22 października 1990 r. na czas nieokreślony, w ramach którego powód wykonywał pracę na rzecz pozwanego, ostatnio na stanowisku starszego specjalisty ds. technicznych.

Do roku 2004 powód pracował jako kierownik sekcji informatyki. Potem zaś, do 2010 r. powód pracował jako starszy specjalista w D. administracyjno-gospodarczym pozwanego wykonując pracę sekretarki medycznej w Wojewódzkiej Przychodni (...).

W latach 1994-2002 i 2006-2010 r. powód pełnił funkcję przewodniczącego (...) Organizacji (...) przy Samodzielnym Publicznym Wojewódzkim Szpitalu (...) w S..

W roku 2010 pozwany wygasił działalność Wojewódzkiej Przychodni (...), a że z mocy prawa zobligowany do zatrudniania powoda, musiał zaproponować mu pracę na innym stanowisku. Z tej przyczyny zwrócił się do niego o dostarczenie dokumentów, z których mogłoby wynikać, że w ostatnim okresie podniósł swoje kwalifikacje pracownicze lub nabył nowe uprawnienia. Podał jednocześnie, iż z akt osobowych powoda wynika, że ma wykształcenie wyższe z zakresie elektrotechniki w specjalności: przetwarzanie i użytkowanie energii elektrycznej.

Ostatecznie w dniu 31 maja 2010 r. strony zawarły porozumienie, na mocy którego powód miał świadczyć pracę na stanowisku starszego specjalisty do spraw technicznych.

Do jego zadań na tym stanowisku należeć miało m.in.:

- wykonywanie i monitorowanie inwentaryzacji budowlanej obiektów z zasobu pozwanego, w tym szczegółowe rozpisanie wszystkich pomieszczeń z podziałem na oddziały, sale chorych, bloki operacyjne, sanitariaty, korytarze, itp.,
- sporządzanie inwentaryzacji i planów miejsc parkingowych na terenie szpitala i obiektów należących do szpitala,
- współpraca z D. administracyjno-gospodarczym w zakresie gospodarowania miejscami parkingowymi i ochroną obiektów,
- opracowywanie wzorów przepustek i systemu ich wydawania,
- udział w komisjach inwentaryzacyjnych.

Nikogo innego z takim zakresem obowiązków pozwany nie zatrudniał. Sam powód nie miał kwalifikacji do wykonywania powierzonych mu prac i w rzeczywistości nikt nie rozliczał go z ich wykonania.

Po upływie kolejnej czteroletniej kadencji w roku 2014 powoda ponownie wybrano przewodniczącym zakładowej organizacji związkowej. Na mocy uchwały związku nr 8/2014 z 3 kwietnia 2014 r. wskazano powoda jako osobę, której stosunek pracy podlega szczególnej ochronie. Nie podano w jej treści okresu trwania tej ochrony.

Ze skutkiem na koniec roku 2014 r. powód zrezygnował z pełnionej funkcji związkowej z przyczyn osobistych.

Po przeprowadzeniu wyborów uzupełniających, działająca przy pozwanym (...), w dniu 26 lutego 2015 r. podjęła nową uchwałę w przedmiocie osób, których stosunki pracy podlegają szczególnej ochronie. Nie było wśród nich powoda.

Dnia 12 stycznia 2016 r. pozwany zawiadomił (...) istniejącą u pracodawcy o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę z powodem. W odpowiedzi na w/w zawiadomienie Komisja Zakładowa związku nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę z B. P..

W dniu 25 stycznia 2016 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę wskazując jako przyczynę zmiany organizacyjnej, brak potrzeby zatrudnienia osoby na stanowisku starszego specjalisty do spraw technicznych oraz wykonywania powierzonej pracy.

Ze względów finansowych w pozwanym zredukowano stan zatrudnienia w różnych komórkach. Stanowisko powoda zlikwidowano, gdyż dyrektor pozwanego uważał, że było utrzymywane „sztucznie” w związku z ochroną związkową i nie wnosi ono niczego dla działalności szpitala.

**Dowód:**

- wypowiedzenie k. 6,

- pismo z dnia 22.01.16 r. k. 7,
- zawiadomienie organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę z 12.01.16 r. k. 8,
- uchwała nr 1/2015 k. 9,
- pismo z 27.02.15 r. k. 10.
- uchwała nr 8/2014 r. k. 11,
- karta stanowiskowa k. 43,
- porozumienie zmieniające k. 44,
- pismo z 27.05.10 r. k. 46,
- pismo z 10.03.04 r. k. 48,
- wypowiedzenie k. 49,
- zeznania M. Z. k. 88-88v,
- zeznania B. P. k. 88-89,
- zeznania M. U.- k. 111.

Powód w latach 2010-2014 oraz 2014-2018 był i jest delegatem na Walne Zebranie (...)

***Dowód:***

- zeznania świadka M. Z. k. 88-88v,
- zeznania B. P. k. 88-89,
- zaświadczenie z 15.02.17 r. k. 99-100.

***Sąd zważył, co następuje:***

Stan faktyczny w sprawie był zasadniczo bezsporny i ustalony został w oparciu o dowody z dokumentów, zeznania świadka M. Z. oraz przesłuchanie powoda i M. U..

Spór w sprawie sprowadzał się do oceny, czy w tym bezspornym stanie stosunek pracy powoda podlegał szczególnej ochronie, a nadto, czy pozwany przed wypowiedzeniem umowy miał obowiązek zaproponowania powodowi pracy na innym stanowisku.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. 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.

Przykładem przepisu, o którym mowa w art. 45 § 1 k.p., jest norma art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2015 r., poz. 1881 powoływanej dalej jako „ustawa związkowa”). Zgodnie z nią pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej

organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy;

2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika imiennie wskazanego uchwałą zarządu lub upoważnionego do reprezentowania organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy – z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

Ochrona przewidziana art. 32 ust. 1 ustawy związkowej ma ściśle określony zakres podmiotowy. Obejmuje ona członków zarządu zakładowej organizacji związkowej oraz pracowników będących członkami tej organizacji, upoważnionymi do jej reprezentowania wobec pracodawcy lub określonego reprezentanta pracodawcy dokonującego za pracodawcę czynności ze stosunku pracy.

Nie oznacza to jednak, że pracownicy spełniający jeden z powyższych warunków są niejako z urzędu objęci taką ochroną. Aby tak się stało, zarząd zakładowej organizacji związkowej musi dopełnić istotnej formalności, a mianowicie powinien podjąć uchwałę w przedmiocie objęcia ochroną, a do tego wskazać pracodawcy imiennie konkretnych pracowników, którzy są nią objęci (art. 32 ust. 3 i 6 ustawy związkowej). Takie wskazanie jest warunkiem koniecznym objęcia szczególną ochroną. Dopiero ono ją statuuje (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 marca 2012 r., sygn. III PK 52/11).

W przedmiotowej sprawie powód w momencie rozwiązywania umowy o pracę nie był ani imiennie wskazanym uchwałą zarządu członkiem zarządu (...) przy (...) w S., ani imiennie wskazanym uchwałą zarządu pracownikiem upoważnionym do jej reprezentowania wobec pracodawcy lub określonym reprezentantem pracodawcy dokonującym za pracodawcę czynności ze stosunku pracy.

Wobec brzmienia art. 32 ustawy związkowej bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostawały funkcje powoda w związku zawodowym pełnione w dacie wypowiedzenia umowy, skoro z tytułu ich pełnienia nie wymieniono powoda w uchwale zarządu związku jako osoby, której stosunek pracy podlega szczególnej ochronie. Mowa tu o funkcji delegata na walne zebranie zarządu regionu (...) i członkostwo w Sekretariacie Ochrony (...).

Zgodnie z treścią art. 32 ust. 2 ustawy związkowej ochrona przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy związkowej przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie, dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie. Dzięki temu osoby nią objęte nie muszą obawiać się o stabilność swojego zatrudnienia nie tylko w czasie pełnienia swoich funkcji, ale również przez pewien okres po jego ustaniu.

Wbrew stanowisku prezentowanego przez stronę powodową, ustanie ochrony następuje wraz z upływem czasu, na jaki jej udzielono. Z brzmienia art. 32 ustawy związkowej nie sposób wyprowadzić wniosku, iż trwa ona do czasu podjęcia nowej uchwały zarządu związku zawodowego. Może się bowiem zdarzyć, iż związek zaniecha zawiadomienia pracodawcy o okresie trwania ochrony, a następnie, po wyborze nowych władz, zaniecha podjęcia nowej uchwały. W takiej sytuacji uznanie poglądu powoda za prawidłowy skutkowałoby przyjęciem, że ochrona udzielona byłym już członkom zarządu trwa nadal niczym nieograniczona w czasie. Tymczasem jest ona nieodzownie związana z określoną działalnością w związku zawodowym, tj. pełnieniem funkcji członka zarządu lub byciem upoważnionym do reprezentowania związku wobec pracodawcy.

W omawianej sprawie (...) Organizacja (...) przy Samodzielnym Publicznym Wojewódzkim Szpitalu (...) w S. po wyborach do zarządu w roku 2014 ograniczyła się tylko do powiadomienia pozwanego o osobach objętych ochroną. Całkowicie pominięła okres jej trwania. Stanowi to przejaw uchybienia formalnego, które jednak nie doprowadziło do uznania, że osoby te w istocie nie zostały nią objęte. Uchwała właściwego organu związku zawodowego powinna zawierać informację o okresie, w ciągu którego określony pracownik jest upoważniony do reprezentowania związku wobec pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy, ale brak wskazania tego okresu nie wpływa na ochronę trwałości

stosunku pracy osoby w niej wskazanej, gdy okres ten można ustalić na podstawie innych okoliczności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 marca 2012 r., sygn. III PK 52/11).

Oznacza to, że skoro powód przestał pełnić funkcję przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej z końcem 31 grudnia 2014 r., to zgodnie z normą art. 32 ust. 2 ustawy związkowej, jego stosunek pracy przestał być chroniony z dniem 1 stycznia 2016 r. Dlatego też Sąd nie dopatrywał się naruszenia art. 32 ust. 1 ustawy związkowej w fakcie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w dniu 25 stycznia 2016 r.

Następnie należało przeanalizować przyczynę wypowiedzenia.

Wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia konkretnej przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. 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 słusnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 1999 r., sygn. akt II PK 306/09). Dobitnie powyższe stanowisko potwierdzone zostało w wyroku Sądu Najwyższego z 19 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 571/98, gdzie stwierdził, że pracodawca nie może wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu.

Odnosząc się zaś w następnej kolejności do wagi przyczyny wskazać należy, że w ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem jej rozwiązania. W tym przypadku uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione. Przyczynami dotyczącymi pracownika są, na przykład, okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą. Przyczyny dotyczące pracownika mogą być niezawinione przez niego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011 r., sygn. I PK 152/10, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., sygn. II PK 108/08, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 r., sygn. I PK 79/07, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., sygn. I PKN 715/00).

Bezsprzecznie do przyczyn tych należy likwidacja stanowiska zajmowanego przez danego pracownika. Sąd jest przy tym pozbawiony możliwości kontroli w ramach prowadzonego postępowania sądowego zasadności decyzji o likwidacji. Podjęcie jej pozostaje w wyłącznej gestii pracodawcy, w którą sąd nie może wkraczać.

Jednakże w razie podjęcia przez pracodawcę indywidualnej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych, wybór pracownika do zwolnienia powinien być dokonany w oparciu o porównanie sytuacji pracowników w ramach tej samej grupy pracowniczej, tj. osób wykonujących pracę podobną, zajmujących podobne stanowiska (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 listopada 2001 r., sygn. I PKN 675/00).

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r. I PKN 370/00). W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny określonych w tym przepisie roszczeń. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99). Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma zatem miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia albo gdy jest ona niedostatecznie konkretna, przez co niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. W orzecznictwie przyjmuje się jednak, iż

nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę w jego oświadczeniu przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli z okoliczności sprawy – wynika, że ta była mu znana. (por. np. wyroki Sądu Najwyższego; z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, z dnia 4 listopada 2008r. II PK 82/08).

Odnosząc powyższe do okoliczności niniejszej sprawy należy podkreślić, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była likwidacja jego stanowiska. Przeprowadzone postępowanie dowodowe doprowadziło Sąd do wniosku, iż żaden inny pracownik pozwanej nie miał takiego samego lub podobnego zakresu obowiązków jak powód. Jego stanowisko utworzono w celu realizacji ustawowego zakazu wypowiedzenia umowy o pracę po likwidacji wcześniej zajmowanego stanowiska. Pozwany nie musiał zatem podawać w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy kryteriów doboru, bo jak już wskazano, stosuje się je, gdy pracodawca zatrudnia przynajmniej dwóch pracowników w ramach tej samej grupy pracowniczej, tj. osoby wykonujące pracę podobną, zajmujące podobne stanowiska.

Powód nie twierdził, że na jego miejsce pozwany zatrudnił inną osobę, a jedynie, że obowiązki, które „teoretycznie” wykonywał nadal powinny być realizowane przez pozwanego. Dlatego też Sąd uznał, że skoro rzeczywiście stanowisko powoda zlikwidowano, to likwidacja charakter realny, a tym samym taki też charakter miała przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę.

Odnosząc się na koniec do zarzutu powoda, iż przed wypowiedzeniem nie zaproponowano mu innego stanowiska należy wskazać, że żadna norma prawna nie formułuje takiego obowiązku wobec pracodawcy. Zależy wyłącznie od jego woli czy w inny sposób wykorzystysta umiejętności pracownika, którego stanowisko pracy zostało zlikwidowane.

Ostatecznie zatem powództwo należało uznać za bezzasadne, i jako takie oddalić, czemu dano wyraz w pkt I wyroku.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca proces obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty pozwanego składało się wynagrodzenie pełnomocnika. Jego wysokość wynikała z treści § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia pozwu) i wynosiła 360 zł.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)