

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 marca 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo; B. B. (1) przeciwko Szpitalowi (...) św. (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy, przywrócenie do pracy i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 240,00 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

B. B. (1) była pracownikiem (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł., zatrudnionym od 1 stycznia 2001 roku. Powódka została przyjęta do pracy na stanowisko naczelniej pielęgniarki. Następnie na mocy aneksu z dnia 1 stycznia 2006 roku powierzono jej dodatkowo – obok zadań naczelniej pielęgniarki - wykonywanie obowiązków pełnomocnika Dyrektora ds. systemów zarządzania.

Dnia 1 stycznia 2010 roku nastąpiło przekształcenie organizacyjno–prawne Szpitala, które pociągnęło za sobą przejście pracowników na mocy art. 23¹ k.p. przez pozwaną spółkę.

Do obowiązków powódki na stanowisku naczelniej pielęgniarki należało: opracowywanie planu zatrudnienia pielęgniarek w poszczególnych komórkach organizacyjnych Szpitala, diagnozowanie i rozwiązywanie problemów organizacyjnych Szpitala, uczestnictwo w planowaniu remontów i wyposażeniu komórek organizacyjnych oraz stanowisk pracy w sprzęt, narzędzia i środki do realizacji opieki oraz ochrony pracy pracowników, zagwarantowanie kompleksowej opieki pielęgniarskiej przez szacowanie zapotrzebowania na świadczenia pielęgniarskie, zapewnienie elastycznego manewru posiadanymi zasobami kadrowymi odpowiednio do zapotrzebowania, określenie liczby i rodzaju pielęgniarskich stanowisk pracy, ustalanie zakresu obowiązków, uprawnień, odpowiedzialności oraz kwalifikacji wymaganych na poszczególnych podległych stanowiskach, nadzorowanie realizacji zadań na podległych stanowiskach oraz przestrzegania regulaminów pracy, przepisów BHP i przepisów przeciwpożarowych, dokonywanie oceny jakości świadczonych usług, stosowanych metod opieki, wyposażenia i obsługi pielęgniarskich stanowisk pracy, uprawnienie organizacji i metod pracy podległego personelu, współpraca z innymi komórkami organizacyjnymi Szpitala w celu zapewnienia warunków do realizacji świadczeń opiekuńczych, diagnostycznych i leczniczych, nadzorowanie i organizowanie pracy wolontariuszy, planowanie i organizowanie doskonalenia zawodowego, przeprowadzanie okresowych kontroli pracy podległego personelu, prowadzenie okresowych odpraw z personelem oraz nadzorowanie i monitorowanie stanu sanitarno–epidemiologicznego Szpitala.

Zakres obowiązków powódki na stanowisku Pełnomocnika Zarządu ds. (...) Jakością był następujący: nadzór nad Systemami (...) Jakością; nadzorowanie, koordynacja i organizowanie prac przy utrzymywaniu i doskonaleniu (...) Jakością; organizowanie przeglądów; planowanie i przeprowadzanie audytów wewnętrznych; nadzór nad dokumentacją (aktualizacją, rozpowszechnianiem i archiwizacją); instruktaż nowozatrudnionych pracowników w zakresie funkcjonujących systemów zarządzania jakością oraz współpraca z audytorami zewnętrznymi.

Wynagrodzenie powódki wynosiło 7 225 złotych brutto.

W dniu 8 sierpnia 2014 roku powódka otrzymała - będące przedmiotem wcześniejszego postępowania – wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę. Na mocy tego oświadczenia, po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia powódka miała być zatrudniona wyłącznie na stanowisku Pełnomocnika Zarządu ds. Zintegrowanego Systemu (...) w wymiarze pełnego etatu. Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie.

Powódka w dniu 14 września 2014 roku wniosła pozew do Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. W pozwie tym domagała się uznania wypowiedzenia z dnia 8 sierpnia 2014 roku za bezskuteczne oraz nakazania stronie pozwanej zatrudnienia powódki na dotychczasowym stanowisku.

Wyrokiem z dnia 30 grudnia 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, przywrócił B. B. (1) do pracy na poprzednich warunkach.

Strona pozwana wniosła w dniu 16 lutego 2015 roku od w/w wyroku apelację, w której powołała się na sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego, która mogła mieć wpływ na wynik sprawy poprzez wadliwe ustalenie, że w przedsiębiorstwie pozwanego nie występowała konieczność zatrudnienia powódki na zaproponowanym jej stanowisku oraz przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów i przyjęcie, że powódka miała możliwość dalszego łączenia pracy na stanowisku naczelniej pielęgniarki i pełnomocnika Zarządu ds. zintegrowanego systemu zarządzania oraz naruszenie prawa materialnego - art. 42 §1 k.p. poprzez uznanie, że przyczyna podana jako podstawa wypowiedzenia zmieniającego nie uzasadniała dokonania tej czynności. W związku z tym strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację z dnia 20 marca 2015 roku strona powodowa wniosła o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, wyrokiem z dnia 14 kwietnia 2015 roku w sprawie VII Pa 71/15, zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego i oddalił powództwo oraz nie obciążył B. B. (1) kosztami postępowania za drugą instancję.

Na stanowisku pełnomocnika Zarządu ds. zintegrowanego systemu zarządzania powódka wysyłała do Zarządu maile z prośbami o materiały biurowe, eksploatacyjne oraz z propozycjami szkoleń, w których mogłaby uczestniczyć. Otrzymanie przez powódkę sprzętu było trudne i odbywało się z opóźnieniem, na szkolenia powódka nie została skierowana.

Na mocy umowy zawartej pomiędzy 30 kwietnia 2014 roku A. Ż. (1), prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą (...) i pracodawcą powódki obowiązki wynikające z realizacji zadań wynikłych z wymagań z norm ISO (...), (...), (...), PN- (...) zostały powierzone temu przedsiębiorstwu. Wynagrodzenie za wykonanie wymowy strony określiły na kwotę 2 000 netto + obowiązujący podatek VAT.

W dniu 30 czerwca 2015 roku pracodawca wręczył powódce wypowiedzenie warunków umowy o pracę, z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 września 2015 roku. Po upływie tego okresu wynagrodzenie powódki miało wynosić 3 950 złotych brutto. Pozostałe warunki pracy miały pozostać bez zmian. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę zostały przez pracodawcę wskazane przyczyny ekonomiczne leżące po stronie pracodawcy, racjonalizacja zatrudnienia zmierzająca do obniżenia kosztów działalności pracodawcy oraz dostosowanie wynagrodzenia do poziomu wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę o zbliżonej wartości zgodnie z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu. W oświadczeniu pracodawcy znalazły się pouczenia dla pracownika.

Zarząd spółki podejmując decyzję o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę powódce uznał, iż wynagrodzenie powódki jest nieadekwatne do podejmowanych czynności. W związku z tym wypowiedzenie miało doprowadzić do wyrównania tej różnicy, bowiem wynagrodzenie powódki – w wysokości 7 225 złotych brutto miesięcznie, wykraczało poza stawki zaszeregowania przewidziane w Regulaminie wynagradzania. Stawki obowiązujące u pozwanego przewidują maksymalne wynagrodzenie zasadnicze 1900-2000 zł oraz dodatki funkcyjne od 25% do 40% wynagrodzenia zasadniczego.

Punktem odniesienia była wysokość pracowników kierowniczych – kierowników komórek organizacyjnych, pielęgniarek oddziałowych, których wysokość wynagrodzenia była na poziomie ok. 3.900 zł miesięcznie.

Powódka otrzymała wypowiedzenie zmieniające od dyrektora, w obecności kierownika działu kadr i płac.

W sierpniu 2015 roku strata finansowa spółki sięgała 900 000 złotych.

W dniu 31 sierpnia 2015 roku pracodawca wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia wynoszącego jeden miesiąc. Pracodawca wskazał jako przyczynę wypowiedzenia likwidację stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę – Pełnomocnika ds. Zintegrowanego Systemu (...), wynikającą z przyczyn organizacyjno-ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy. Oświadczenie pracodawcy zawierało pouczenie dla pracownika o prawie odwołania do sądu.

Wypowiedzenie to zostało powódce wręczone przez dyrektora, w obecności kierownika działu kard i płac oraz zastępcy dyrektora do spraw medycznych.

W 2015 roku nastąpiła zmiana nazwy pracodawcy powódki z (...) Spółka z o.o. na Szpital (...) św. (...) Spółka z o.o.

W 2015 roku spółka rozwiązała umowę z ponad 30 pracownikami. Spowodowane to było działaniami władz spółki mającymi na celu zminimalizowanie straty finansowej.

Obecnie w strukturze organizacyjnej Szpitala nie ma stanowiska dla osoby, która zajmowałaby się ISO. Dla Szpitala została do tego oddelegowana osoba z firmy zewnętrznej, która nie jest pracownikiem pozwanej spółki, zgodnie z zawartą umową z podmiotem zewnętrznym – A. Ż.. Umowa jest obecnie zawarta do końca 2016 roku i stanowisko powódki nie istnieje w strukturze pozwanego.

W związku z reorganizacją stanowisk w Szpitalu obecnie osoba zatrudniona jako naczelną pielęgniarkę pełni jednocześnie funkcję pielęgniarki/pielęgniarsza oddziałowej oddziału chirurgicznego. Połączenie tych etatów wiązało się z redukcją kosztów zatrudnienia.

Stan faktyczny ustalono na podstawie dokumentów, zeznań świadków i stron.

Sąd podkreślił, że postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie nie może prowadzić do podważenia skutków prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi, który oddalił powództwo powódki od poprzedniego wypowiedzenia warunków pracy i płacy, tj. w zakresie stanowiska pielęgniarki naczelnej. Tamta sprawa została prawomocnie rozstrzygnięta na niekorzyść powódki, co oznacza, że w niniejszym procesie Sąd rozstrzyga wyłącznie o zasadności dwóch wypowiedzeń – zmieniającego i definitywnego – tylko odnośnie stanowiska ostatnio zajmowanego przez powódkę, tj. pełnomocnika zarządu ds. zarządzania jakością.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż odwołania od obu wypowiedzeń są niezasadne i podlegają oddaleniu, ponieważ oba wypowiedzenia wskazują prawdziwą i konkretną przyczynę.

Pracownikowi, któremu wypowiedziano umowę o pracę w sposób nieuzasadniony lub z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę przysługuje – stosownie do żądania – roszczenie o uznaniu wypowiedzenia za bezskuteczne, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (art. 45 § 1 kp.). Powód wniósł o odszkodowanie. Podniósł, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest nieprawdziwa.

W art. 30 § 4 kp. ustawodawca wprowadził obowiązek wskazania przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, która – przy tym zwykłym sposobie rozwiązania umowy – nie musi mieć szczególnej wagi (por. np. wyroki SN z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980/4/77, z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598 i z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002 nr 10, s. 34). W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się formalny, informacyjny charakter tego obowiązku, ograniczający się do podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę skonkretyzowanej i rzeczywistej. Naruszeniem tego obowiązku jest więc brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę

motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (por. wyrok SN z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNP 2000/11/420).

Podstawę prawną oświadczenia pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę stanowił art. 42 kp oraz art. 10 ust. 1 Ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90/03, poz. 844 ze zm.). Zgodnie z tym przepisem (w związku z art. 5 ust. 5 pkt 2 i 3 i art. 10 ust. 1 i 2), określającym tryb tzw. zwolnień indywidualnych, pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników może rozwiązać łączący strony stosunek pracy, jeżeli konieczność wypowiedzenia powstała z przyczyn niedotyczących pracowników i przyczyny te stanowią wyłączny powód wypowiedzenia stosunku pracy lub jego rozwiązania na mocy porozumienia stron.

Okolicznością warunkującą prawidłowość złożonego wypowiedzenia jest wykazanie istnienia uzasadnionych przyczyn, nie leżących po stronie pracownika, bez zaistnienia których nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika. Likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy, który może jednak badać i oceniać czy likwidacja stanowiska pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny) (wyrok SN z 27 listopada 1997 roku, I PKN 401/97, OSNAPiUS nr 18/1998/542). Jeżeli na skutek zmian organizacyjnych występuje konieczność zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, pracodawcy przysługuje uprawnienie do wyboru pracowników zakwalifikowanych do zwolnienia z pracy, przy zastosowaniu obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 K.p.) (wyrok SN z dnia 19 grudnia 1997 roku, I PKN 442/97, OSNP 1998/21/630).

W ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że wysokość wynagrodzenia powódki nie mieściła się w obowiązujących u pozwanego regulacjach płacowych. Wysokość ta wynikała z poprzednio obowiązującej powódkę umowy o pracę, kiedy łączyła funkcję pielęgniarki naczelnej i pełnomocnika zarządu ds. zarządzania jakością. Biorąc pod uwagę ustaloną w procesie wysokość stawek wynagrodzenia zasadniczego i dodatków funkcyjnych, a także wysokość wynagrodzenia firmy zewnętrznej za wykonywanie obowiązków w zakresie zarządzania jakością, wynagrodzenie powódki sprzed wypowiedzenia zmieniającego było zawyżone i nie mieściło się w regulacjach obowiązujących w Spółce. Dostosowanie wysokości wynagrodzenia wpisywało się także w ograniczanie kosztów działalności Spółki, w związku z restrukturyzacją i planem naprawczym. Było to spowodowane ujemnym bilansem działalności w połowie 2015 r., co wynika z zeznań ojca C., strony pozwanej i złożonego bilansu.

Zdaniem sądu, brak również podstaw do zakwestionowania wypowiedzenia definitywnego. Z zeznań świadków, korespondujących z dokumentami, wynika, że stanowisko powódki – pełnomocnika zarządu ds. zarządzania jakością zostało zlikwidowane i nie istnieje w strukturze. Obowiązki powierzono firmie zewnętrznej, a strona pozwana przedstawiła umowę. Na marginesie – jak wskazał pozwany, czego powódka nie kwestionowała, także inne komórki organizacyjne zlikwidowano, jak w przypadku obsługi prawnej, powierzając obsługę w ramach tej samej reorganizacji, kancelariom zewnętrznym.

Stanowisko powódki było jednoosobowe w strukturze i zostało zlikwidowane.

Z tych względów oba odwołania Sąd oddalił.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 §1 k.p.c. w zw. § 12 ust. 1 pkt. 1 przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokatów oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez z urzędu (Dz.U.2013.490 z późn. zm.), co do odwołania wniesionego we wrześniu 2015r. – w brzemieniu obowiązującym po 1 sierpnia 2015 roku (180 zł + 60 zł).

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł pełnomocnik powódki.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów art. 233 § 1 KPC poprzez dowolną a nie swobodną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i przyjęcie że:

- wynagrodzenie powódki odbiegało od wynagrodzeń stosowanych na podobnych stanowiskach, podczas gdy stanowisko powódki w hierarchii i strukturze organizacyjnej szpitala usytuowane było na poziomie stanowiska zastępcy Dyrektora Szpitala;

- u pozwanego doszło do zwolnienia 30 osób w 2015 r., podczas gdy z zebranego materiału dowodowego takiego wniosku wyciągnąć się nie da.

2. Naruszenie art. 30 § 4 KP poprzez uznanie, iż przyczyna wskazana w wypowiedzeniu zmieniającym z dn. 31 sierpnia 2015 r. miała charakter rzeczywisty;

Biorąc powyższe pod uwagę, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powódki do pracy z wynagrodzeniem sprzed wypowiedzenia zmieniającego z dn. 30 czerwca 2015r. ewentualnie, uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Nadto zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik porwanego wniósł o oddalenie apelacji powódki jako bezzasadnej i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja częściowo zasługuje na uwzględnienie.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego nie jest prawidłowa. Zarzuty skarżącego obnażają fragmentaryczną i wybiórczą ocenę materii sprawy w zakresie dokonanego wypowiedzenia zmieniającego. Taka zaś nie może dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń i zgodnie z dyrektywą art. 233 § 1 kpc nie może się ostać.

W szczególności co słusznie podnosi apelujący, na gruncie rozpatrywanego przypadku nie sposób przyjąć, iż podana powódce przyczyna wypowiedzenia zmieniającego jest rzeczywista i uzasadniona.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Zakresem tego uregulowania objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która - w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia. W judykaturze Sądu Najwyższego (por. np. wyroki z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 2, s. 86-90; z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696; z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12, LEX nr 1243025 i szeroko przytoczone w nich orzecznictwo) przyjmuje się zgodnie, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę (wypowiedzeniem warunków pracy i płacy), a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach.

Wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). (wyrok SN z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, nr 14, poz. 548).

W myśl regulacji zawartej w treści art. 45 § 1 Kodeksu pracy w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione albo narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – orzeka o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Zgodnie z art. 42 § 1. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony – w tym zmieniające - jest zatem wadliwe jeśli zostało dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy dotyczącymi jego formy, jak i wówczas, gdy nie zostało ono odpowiednio uzasadnione przez pracodawcę.

Wypowiedzenie umowy o pracę bądź jej warunków, jest nieuzasadnione nie tylko wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, ale także wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub warunków pracy i płacy) rodzi po stronie pracownika powstanie roszczeń określonych w art. 45 §1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2015 roku w sprawie II PK 62/14, LEX 1656491).

W ocenie Sądu Okręgowego, na gruncie rozpoznawanej sprawy, wskazanie przez pracodawcę powódce jako podstawy wypowiedzenia zmieniającego przyczyny ekonomiczne, leżące po stronie pracodawcy, racjonalizacja zatrudnienia zmierzająca do obniżenia kosztów działalności pracodawcy oraz dostosowanie wynagrodzenia do poziomu wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę o zbliżonej wartości zgodnie z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu, spełniało wymogi wskazania konkretnej przyczyny wypowiedzenia. Nie oznacza to jednak, że była ona rzeczywista i uzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje na okoliczności przeciwne.

Po pierwsze – wbrew zapatrywaniom Sądu I instancji - nie sposób przyjąć, iż znaczne obniżenie wynagrodzenia powódce – do tego sprowadzał się bowiem sens kwestionowanego wypowiedzenia zmieniającego – było podyktowane racjonalizacją zatrudnienia zmierzającą do obniżenia kosztów działalności pracodawcy oraz dostosowania jej wynagrodzenia na stanowisku pełnomocnika ds. Zintegrowanego Systemu (...) do poziomu wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę o zbliżonej wartości zgodnie z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu.

Mając to na uwadze wskazać należy, iż twierdzenie Sądu zgodne ze stanowiskiem pozwanego, iż wynagrodzenie powódki było nieadekwatne do podejmowanych przez nią czynności, nadto wykraczało poza maksymalne stawki zaszerogowania przewidziane w Regulaminie wynagradzania tj. wynagrodzeniu zasadniczemu w kwotach 1900 -2000 zł oraz dodatkom funkcyjnym odpowiadającym od 25% do 40 % wynagrodzenia zasadniczego, nie jest uprawnione.

Odnosząc się do powyższego przede wszystkim wskazać należy, iż wypowiadając powódce warunki pracy i płacy oraz powierzając jej stanowisko pełnomocnika ds. Zintegrowanego Systemu (...) za wynagrodzeniem utrzymanym w dotychczasowej wysokości tj. w kwocie 7 225 zł brutto (którego legalność była objęta przedmiotem badania poprzednio toczącego się procesu i w chwili obecnej nie podlega żadnej ocenie), pozwany nie widział konieczności jego zmniejszenia. Pozwany wycenił wówczas pracę wykonywaną przez powódkę na taką właśnie wartość mimo odjęcia jej obowiązków zwianych z zajmowaniem stanowiska naczelnej pielęgniarki. Tym samym, w chwili obecnej nie sposób dojść do przekonania, iż wynagrodzenie powódki było nieadekwatne do podejmowanych przez nią zadań. Oceny tej nie zmienia również argument strony pozwanej zawarty w odpowiedzi na pozew wskazujący na to, iż za obniżeniem wynagrodzenia powódce przemawiała obiektywna wartość rynkowa jej pracy. Pozwany argumentował, iż podmiot zewnętrzny za tego typu usługi otrzymuje wynagrodzenie rzędu 2.000-2.500 zł wobec tego utrzymanie wynagrodzenia powódki na dotychczasowym poziomie nie znajduje usprawiedliwienia. Niemniej jednak pozwany w ogóle nie zauważa, iż sam tak subiektywnie wycenił pracę powódki powierzając jej powyższe stanowisko. Charakter pracy zakres obowiązków powódki nie uległ od tamtej chwili żadnej radykalnej zmianie. Z tych też względów powoływanie się na inną wartość rynkową wykonywanej przez nią pracy nie znajduje logicznego uzasadnienia.

Brak też podstaw do uznania, iż wynagrodzenie powódki rażąco odbiegało od stawek wynagrodzenia innych zatrudnionych na porównywalnych stanowiskach oraz wykraczało poza maksymalne stawki przewidziane w Regulaminie wynagradzania.

Podkreślenia wymaga, że wbrew zapatrywaniu Sądu Rejonowego Regulamin wynagradzania pozwanego w zakresie stawek wynagrodzenia osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych nie określał stawek maksymalnych rzędu 1900 -2000 zł lecz stawki minimalne /regulamin wynagradzania k. 104-107 v./ Wobec tego argumentacja wywiedziona w tym przedmiocie żadną miarą nie może zostać zaakceptowana. Wynagrodzenie powódki nie odbiegało też zasadniczo od wynagrodzenia innych osób piastujących kierownicze i samodzielne stanowiska. Z wykazu zawartego na karcie 90 akt sprawy wynika bowiem jednoznacznie, iż otrzymywały one wynagrodzenia zarówno niższe jak i zbliżone oraz wyższe od wynagrodzenia powódki. Tym samym nie sposób mówić o znaczących rozbieżnościach w tym zakresie, które usprawiedliwiałyby obniżenie wynagrodzenia tylko i wyłącznie B. B.. Odwołanie się zaś do uśrednionej wartości wynagrodzenia tych osób jest niczym niewytłumaczalne, skoro sam pracodawca widział jednak konieczność ich zróżnicowania z uwagi na charakter danego stanowiska.

Znamiennym jest również, iż wbrew żądaniom strony powodowej /k. 141 i 151/ Sąd Rejonowy nie domagał się przedstawienia przez stronę pozwaną zestawienia dotyczącego wynagrodzenia otrzymywanego przez Koordynatora ds. Kontraktów i Sprzedaży, mimo argumentacji powódki, iż właśnie to stanowisko jest adekwatnie najbardziej porównywalne do jej stanowiska. Z tych też względów ustalenia i wnioski wywiedzione przez Sąd Rejonowy w tym przedmiocie uznać należy za całkowicie dowolne.

Po drugie, w ocenie Sądu Okręgowego w sprawie brak dowodów na to, iż oświadczenie o zmianie warunków pracy i płacy powódki w postaci obniżenia jej wynagrodzenia zostało złożone z przyczyn ekonomicznych, wobec racjonalizacji zatrudnienia zmierzającej do obniżenia kosztów działalności pracodawcy. I ta okoliczność nie została w procesie udowodniona. Materiał sprawy nie potwierdza, iż sporne wypowiedzenie zmieniające było efektem szeroko rozumianych zabiegów tego rodzaju służących poprawie kondycji finansowej szpitala. Wskazać należy, iż ustalenia w tym przedmiocie Sąd poczynił w oparciu o zeznania występującego w imieniu strony pozwanej prezesa zarządu R. K. a także świadka strony pozwanej o. L. C., tymczasem w tym zakresie są one wewnętrznie sprzeczne i wobec braku dowodów z dokumentów, wiarygodnie potwierdzających podnoszone przez nich okoliczności, nie mogły posłużyć jako źródło ustaleń w sprawie.

Przede wszystkim w ocenie Sądu II instancji w oparciu o materię sprawy nie sposób ustalić – jak zrobił to Sąd I instancji – iż strata finansowa pozwanego szpitala w sierpniu 2015 r. sięgała aż 900.000 zł na co wskazywać miały ww. osoby. Podkreślić należy, iż rachunek zysków i strat zawarty w aktach sprawy /k. 89/ wskazuje, iż strata szpitala w okresie od 1.01 – 30.06.2015 roku wynosiła – 175 235,22 zł, zaś bilans zawarty w aktach sprawy XP 497/15 /k. 134/ wskazuje, iż w okresie od 1.01 do 31 .08 2015 roku wynosiła ona – 493.881,19 zł. Tym samym w istocie zadłużenie pracodawcy powódki miało miejsce, ale w nie tak dramatycznym zakresie jak stara się to przeforsować pozwany.

Ponadto w ocenie Sądu Okręgowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza, iż zadłużenie to było powodem działań zmierzających do racjonalizacji zatrudnienia, które w formie wypowiedzenia zmieniającego i obniżenia wynagrodzenia objęły także powódkę. Jak słusznie podnosi apelujący z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie można wyciągnąć wniosku co do zwolnienia przez pozwanego w 2015 roku 30 osób. Prezes pozwanego co prawda w swych zeznaniach podnosi, iż rozwiązano stosunek pracy 35 osób, lecz nie wskazuje, iż wiązało się to z likwidacją ich stanowisk pracy /k. 165 v./. Tym samym równie dobrze wskazane zwolnienia mogły stanowić tylko i wyłącznie efekt rotacji zatrudnianego personelu. Ponadto świadek o. L. C. wspomina o dwóch etapach zwolnień, jednak nie precyzuje w jakim okresie miały miejsce ani wielkości redukcji zatrudnienia i trybu w jakim go dokonano /k.183/. Dodatkowo ww. zeznał, iż w pozwanym zatrudnione są nadal wszystkie osoby które pracowały w tych komórkach (szpitalu i fundacji) poprzednio i myśli się o nowych działalnościach poprawiających sytuację szpitala /k. 179 v./. Wskazać również trzeba, iż zarówno R. K. jak i o. L. C. podają różną liczbę osób zatrudnionych w szpitalu odpowiednio 405 /k. 156 v./ oraz 450 /k. 177 v./. Tym samym wskazane relacje, bez stosownych dokumentów, zdaniem Sądu Okręgowego, nie pozwalają ocenić, że w istocie u pozwanego doszło do podyktowanej oszczędnościami ekonomicznymi racjonalizacji zatrudnienia w tym zwolnień. Nadto okoliczność ta nie znajduje potwierdzenia w zeznaniach świadka P. P. pełniącego przemiennie od 2010 roku funkcje prezesa, członka zarządu i dyrektora finansowego szpitala. Wyżej wymieniony również nie umiał wypowiedzieć się co do liczby i charakteru zwolnień /k. 184 i 184 v./ Nie można więc uznać, że tego typu działania w świetle zaprezentowanego przez strony materiału dowodowego miały miejsce. Wątpliwą jest również kwestia racjonalizacji wydatków przez obniżanie płacy pracownikom w 2015 roku. Co prawda prezes pozwanej wskazywał na wdrożenie planu naprawczego /k.156 v./ jednakże zeznał też, że pomimo trudnej sytuacji nie podjęto decyzji co do zmniejszenia wynagrodzeń. Groziło by to bowiem odejściem personelu i utratą ciągłości funkcjonowania szpitala. Tym samym ustalenie, iż wypowiedzenie zmieniające warunki płacy powódce wpisywało się właśnie we wskazane czynności naprawcze nie może zostać zaakceptowane.

Twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów (wyrok s.apel. 28-02-2013 I ACa 613/12 w B. LEX nr 1294695). Truizmem jest twierdzenie, że w razie sporu, co do istnienia przyczyny wypowiedzenia (w tym zmieniającego), ciężar dowodu spoczywa na zakładzie pracy, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp). Pracownika obciąża natomiast dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (tak w wyroku Sądu Najwyższego z 8 marca 1997r., I PRN 17/77, OSNP 1977/9/172). Pozwany nie wykazał okoliczności podnoszonych przez siebie w wypowiedzeniu zmieniającym. Tym samym co słusznie podnosi apelujący, na gruncie rozpatrywanego przypadku nie sposób przyjąć, iż podana powódce przyczyna tego wypowiedzenia jest rzeczywista i jako taka usprawiedliwiała znaczące obniżenie jej wynagrodzenia.

Nietrafnym jest jednak zarzut apelacji wskazujący na nieuprawnione wypowiedzenie powódce umowy o pracę z uwagi na likwidację jej stanowiska pracy – Pełnomocnika ds. Zintegrowanego Systemu (...), wynikającą z przyczyn organizacyjno-ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy.

Mając to na uwadze wskazać należy, że wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań (vide wyrok z dnia 28.09.1976r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978 z. 2 poz. 18). "Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy, w jego zakładzie pracy i jednocześnie nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie narusza formalnych wymogów prawa, wypowiedzenie takie jest uzasadnione w rozumieniu przepisów KP, choćby nie likwidowało wszystkich nieprawidłowości kadrowych, istniejących w zakładzie (por. wyr. SN z 28.9.1976 r., I PRN 59/76, OSP 1978, Nr 2, poz. 18; wyr. SN z 2.8.1985 r., I PRN 61/85 z glosą A. Wypych-Żywickiej, NP 1988, nr 10-12, s. 241, OSNC 1986, Nr 5, poz. 76; wyr. SN z 10.4.1997 r., I PKN 90/97, OSNAPiUS 1998, Nr 3, poz. 81; wyr. SN z 2.10.2002 r., I PKN 374/01, OSNP 2004, Nr 9, poz. 156).

Likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok SN z dnia 23 maja 1997 r. I PKN 176/97). Likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli jest na tyle zaawansowana, że nie ma wątpliwości co do jej wykonania (I teza wyr. SN z 12.12.2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003, Nr 23, poz. 569). Uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę mogą stanowić zmiany organizacyjne polegające na przekształceniu struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa pracodawcy, zwłaszcza gdy pociągają za sobą likwidację stanowisk pracy (por. wyr. SN z 22.9.2000 r., I PKN 35/00, OSNAPiUS 2002, Nr 8, poz. 185; wyr. SN z 7.3.2001 r., I PKN 281/00, OSNP 2003, Nr 1, poz. 5). Powierzenie przez pracodawcę dotychczasowych obowiązków głównego księgowego, sprowadzających się do obsługi rachunkowej przedsiębiorstwa, osobie wykonującej te zadania na podstawie umowy cywilnoprawnej, stanowi likwidację stanowiska pracy. Jest to uzasadniona przyczyna wypowiedzenia dotycząca zakładu pracy (art. 45 § 1 KP i art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.). (stanowisko to pozostaje aktualne, mimo zmiany stanu prawnego - Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r. I PKN 541/00 OSNP 2003/11/268, OSNP-wkł. (...), M.Prawn. 2001/23/1149). Powierzenie obsługi prawnej podmiotowi zewnętrznemu uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę radcy prawnemu, choćby jego stanowisko nie zostało formalnie zlikwidowane przez zmianę regulaminu organizacyjnego. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r. I PKN 733/00 OSNP 2003/23/569, OSNP-wkł. 2002/12/10).

Jednocześnie - co słusznie w tym zakresie podkreślił Sąd I instancji – kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy (wyrok SN z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983/8/121 wyr. SN z 27.11.1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998, Nr 18, poz. 542; por. IX teza uchw. SN z 27.6.1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985, Nr 11, poz. 164; wyr. SN z 15.12.1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983, Nr 8, poz. 121; wyr. SN z 16.10.1992 r., I PRN 40/92, (...) 1993, Nr 3, s. 73; wyr. SN z 7.1.2000 r., I PKN 467/99, OSNAPiUS 2001, Nr 11, poz. 371). Sąd powinien jedynie stwierdzić czy zmiany te miały charakter rzeczywisty (wyrok SN z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983/8/121).

Nadto nietrafne jest stanowisko, które najogólniej sprowadza się do poglądu, że likwidacja stanowiska pracy nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli w ocenie sądu pracodawca ma możliwości dalszego zatrudnienia pracownika, a pracownik ten zdaniem sądu ma odpowiednie kwalifikacje do wykonywania pracy w danym zakładzie. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2013 r. I PK 41/13 LEX nr 1497145).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy - jak podaje pracodawca z przyczyn ekonomicznych leżących po jego stronie - obowiązki dotychczas wykonywane przez powódkę zostały powierzone innej firmie na zasadzie kontraktu. W jej miejsce na dotychczasowych zasadach - tj. w oparciu o stosunek pracy - nikt nie został zatrudniony a wskazana reorganizacja - zmiana struktury zatrudnienia poprzez powierzenie funkcji Pełnomocnika ds. Zintegrowanego Systemu (...) podmiotowi zewnętrznemu ma charakter faktyczny i stały. Zauważyć należy, iż do likwidacji stanowiska pracy dochodzi w sytuacji, gdy funkcje konkretnego stanowiska zostają w ogóle zlikwidowane, jak i wtedy gdy

zlikwidowany zostaje etat a poszczególne funkcje zostają przejęte albo przez innych pracowników albo podmioty zewnętrzne czy wykonujące pracę na własny rachunek. Wówczas obsada poszczególnych stanowisk staje się dla pracodawcy zbędna. Ze struktury organizacyjnej Szpitala zniknęło pracownicze stanowisko Pełnomocnika ds. Zintegrowanego Systemu (...). Zastąpiło je stanowisko analogiczne zajmowane przez niezależną od pracodawcy firmę. Wskazana likwidacja ma więc charakter rzeczywisty i nie może być kwestionowana. Roszczenia powódki związane z wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę - wbrew twierdzeniom skarżącej - nie mogą więc zostać uznane za zasadne.

Reasumując w ocenie Sądu II instancji na skutek wniesienia apelacji jedynie odwołanie od dokonanego wypowiedzenia zmieniającego okazało się skuteczne. Powyższe samo w sobie nie oznacza jednak zasadności wniesionego powództwa o przywrócenie do pracy.

Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. (art. 45 § 2 kp).

Orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu. W rezultacie przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Jak na to zwraca uwagę Sąd Najwyższy, ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie (Wyrok SN z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027).

Do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. Prawidłowe zastosowanie art. 45 § 2 k.p., polegające na nadaniu zwrotom niedookreślonym użytym w tym przepisie ("niemożliwe" lub "niecelowe") konkretnej treści, zależy od indywidualnych okoliczności faktycznych każdego przypadku (zob. I teza post. SN z 17.10.2001 r., I PKN 157/01, W.. 2002, Nr 6, s. 29). Przy czym jak podkreśla Sąd Najwyższy, ocena tych okoliczności nie może być oczywiście dowolna, a musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami dotyczącymi takich czynników, jak rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) (Wyrok SN z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571). Odmowa przywrócenia do pracy ze względu na jego niemożliwość lub niecelowość (art. 45 § 2 k.p.) wymaga odpowiednich ustaleń faktycznych (wyrok SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 641/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 416).

W przypadku pracownika, któremu wypowiedziano umowę o pracę w warunkach zwolnień grupowych, a którego wybór do zwolnienia nie był uzasadniony, przeciwko celowości przywrócenia go do pracy może przemawiać sytuacja ekonomiczna pracodawcy, powodująca konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia (wyr. SN z 23.1.2002 r., I PKN 819/00, OSNAPiUS 2002, Nr 19, poz. 6). Za niecelowością przywrócenia pracownika do pracy przemawia również likwidacja jego stanowiska pracy i brak środków na utrzymywanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia (wyrok z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, OSNAPiUS 2000, nr 15, poz. 576);

Nie przesądza o niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy sam fakt, że pracownik pozostaje z pracodawcą w konflikcie w związku z procesem sądowym (Wyrok SN z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNP 1998, nr 8, poz. 243).

Znamiennym jest również, że przywrócenie pracownika do pracy na inne stanowisko niż poprzednio zajmowane jest niedopuszczalne (wyrok SN z dnia 29 lipca 1997 r. I PKN 217/97). Pracownik przywrócony do pracy na poprzednich

warunkach ma prawo domagać się zatrudnienia na tym samym stanowisku pracy, jakie zajmował uprzednio i nie wystarcza zapewnienie mu pracy na stanowisku równorzędnym (wyrok z dnia 2 grudnia 1992 r. I PRN 55/92).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy, w związku z wadliwym wypowiedzeniem zmieniającym przywrócenie powódki do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko jest niemożliwe. Bezspornie pracodawca stanowisko to zlikwidował powierzając wykonanie zadań powódki podmiotowi zewnętrznemu, który z tego tytułu otrzymuje niższe wynagrodzenie. Racjonalność decyzji pracodawcy w tym przedmiocie nie podlega ocenie sądu. Wyłączenie tych zadań, przy złej kondycji finansowej pozwanego szpitala jest jednak faktem. Z tych też względów Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż okoliczności faktyczne sprawy, także przy uwzględnieniu interesów powódki jako pracownika, któremu nieprawidłowo zmieniono warunki płacy, przemawiają za zasądzeniem na jej rzecz odszkodowania zgodnie z zasadami określonymi w art. 47¹ kp w zw. z art. 42 § 1 kp (tj. w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy) w miejsce żądania przywrócenia do pracy.

Biorąc wszystko powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w pkt. 1 i 2 w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 21.675 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy oraz oddalił powództwo w pozostałej części.

O kosztach zastępstwa procesowego za I instancję orzeczono na podstawie art. 100 kpc w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800) oraz § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804) znosząc je wzajemnie między stronami. Przy uwzględnieniu wartości zgłoszonych roszczeń i treści rozstrzygnięcia strony bowiem wygrały i przegrały sprawę niemalże w tym samym zakresie.

Jednocześnie Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa nieuiszczoną opłatę od pozwu w kwocie 1.084 zł (5% wartości zasądzonych kwot – 21.675 zł). Zgodnie bowiem z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. nr 167/05, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Sad miał przy tym na względzie treść uchwały Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku (I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269), zgodnie z którą Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo.

W pozostałym zakresie na podstawie art. 385 kpc apelacje powódki jako bezzasadną oddalono.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 100 kpc w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800) oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804) znosząc je wzajemnie między stronami. Także bowiem w przypadku postępowania apelacyjnego wynik postępowania wskazywał na wygraną i przegraną stron – przy uwzględnieniu wartości wniesionych roszczeń – w tym samym zakresie.

J.L.