

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 7 kwietnia 2022 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, po rozpoznaniu sprawy X P 895/21 z powództwa E. C. przeciwko Wojewódzkiemu Ośrodkowi Medycyny Pracy Centrum (...)Leczniczemu w Ł. o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

### **Sąd Rejonowy powyższe rozstrzygnięcie oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:**

Z dniem 6 października 2020 roku D. M., zatrudniona na stanowisku Naczelnej Pielęgniarki, rozwiązała za porozumieniem stron umowę o pracę łączącą ją z Wojewódzkim Ośrodkiem Medycyny Pracy - Centrum (...)Lecznicznym w Ł..

Zatrudnienie Naczelnej Pielęgniarki wymagało przeprowadzenia konkursu. P. S. (1), który w ówczesnym czasie pełnił u pozwanego funkcję Zastępcy Dyrektora do Spraw (...), znał praktykę pomijania procedury konkursowej przy zatrudnianiu pracowników na stanowiska, wobec których ustawa wymaga przeprowadzenia konkursu. W tym celu zatrudnia się osoby na stanowiska o innej nazwie, przy czym faktycznie powierza im się te same czynności, które przypisane są do stanowiska, wobec którego istnieje wymóg przeprowadzenia konkursu. P. S. (1), będąc w przeszłości dyrektorem Szpitala w B., zdecydował o zatrudnieniu „Kierownika do Spraw Pielęgniarstwa”, by uniknąć przeprowadzenia procedury konkursowej na stanowisko (...). Uważał, że zatrudnienie Naczelnej Pielęgniarki wymaga powołania komisji konkursowej o szerokim składzie, a procedura jest długotrwała i nie zawsze prowadzi do wyłonienia kandydata.

W dniu 30 września 2020 roku Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy Centrum (...)Leczniczne w Ł. zawarł z powódką E. C. (poprzednie nazwisko: W.) umowę o pracę na okres próbny od 1 października 2020 roku do 31 grudnia 2020 roku na stanowisku „p.o. Naczelnej Pielęgniarki / Kierownik ds. (...) Średnim Personalem Medycznym”.

Stanowisko Naczelnej Pielęgniarki istniało w strukturze organizacyjnej pozwanego do 30 grudnia 2020 roku. Następnie zostało zastąpione przez stanowisko Kierownika do spraw (...) Personalem Medycznym.

Zakres obowiązków i zadań Kierownika do Spraw (...) Personalem Medycznym był tożsamy z zakresem obowiązków i zadań Pielęgniarki Naczelnej.

W dniu 29 grudnia 2020 roku Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy Centrum (...)Leczniczne w Ł. zawarł z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2021 roku na stanowisku Kierownika do Spraw (...) Personalem Medycznym, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 5130 złotych, dodatkiem za staż pracy w wysokości 12% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wzrastającym o 1% za każdy dalszy rok pracy oraz dodatkiem funkcyjnym w wysokości 40% wynagrodzenia zasadniczego.

Powódka została zatrudniona przez pozwanego pracodawcę po przeprowadzonej rozmowie kwalifikacyjnej, bez organizowania procedury konkursowej.

W lutym 2021 roku obowiązki Dyrektora pozwanego objęła I. K.. Postanowiła ona powrócić do poprzedniej struktury, przywracając stanowisko Naczelnej Pielęgniarki. Zarządzenie Dyrektor wprowadzające nową strukturę organizacyjną weszło w życie z dniem 4 maja 2021 roku.

W Wojewódzkim Ośrodku Medycyny Pracy Centrum (...)Lecznicznym w Ł. odbywały się comiesięczne spotkania z kierownictwem. Powódka brała w nich udział. Podczas spotkania w połowie maja 2021 roku powódka dowiedziała się o zmianie struktury

i likwidacji w nowym schemacie organizacyjnym zajmowanego przez nią stanowiska Kierownika do Spraw (...) Personelem Medycznym, którego miejsce zajęło stanowisko Naczelnej Pielęgniarki.

W kolejny poniedziałek na prośbę powódki odbyło się jej spotkanie z Dyrektorem I. K. i Zastępcą Dyrektora d/s lecznictwa P. S. (1). Dyrektorka powiedziała powódce, że zmiana struktury wiąże się z tym, iż zostanie przeprowadzony konkurs na stanowisko Naczelnej Pielęgniarki. Zachęcała powódkę, by wzięła w nim udział, wskazując, że ma wysokie kwalifikacje i tym samym wysokie szanse. Powódka wykazała żywe zainteresowanie propozycją, podkreślając, że zależy jej na pracy u pozwanego.

Zarządzeniem nr (...) p.o. Dyrektora I. K. z dnia 5 lipca 2021 roku ogłoszono wszczęcie postępowania konkursowego na stanowisko Naczelnej Pielęgniarki Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy Centrum (...)Leczniczego w Ł.

O terminie konkursu decydowała przewodnicząca komisji konkursowej. Pozwany musiał się dostosować do terminu wybranego przez przewodniczącą M. K..

W dniu 5 sierpnia 2021 roku powódka złożyła wniosek o urlop od 23 sierpnia 2021 roku do 3 września 2021 roku.

Powódka w dniu 18 sierpnia 2021 roku napisała e-mail do sekretariatu Dyrektora z pytaniem, kiedy będzie konkurs na naczelną pielęgniarkę. Wobec braku odpowiedzi w dniu 19 sierpnia 2021 roku ponownie wysłała maila z takim zapytaniem. Tego samego dnia otrzymała informację o dacie konkursu, która przypadła w trakcie jej urlopu. Powódkę poinformowano również o wymogach formalnych, jakimi było dostarczenie zaświadczenia o niekaralności, odprowadzaniu składek, potwierdzenie kwalifikacji, oświadczenie do Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy, napisanie podania oraz zaświadczenie, które powódka musiała pobrać z Okręgowej Izby (...).

Ogłoszenie o konkursie na stanowisko Naczelnej Pielęgniarki Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy Centrum (...)Leczniczego w Ł. zostało zamieszczone w Biuletynie Informacji Publicznej Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...) w dniu 19 sierpnia 2021 roku.

Oferty w konkursie należało złożyć do dnia 3 września 2021 roku.

E. C. skróciła swój urlop i wróciła do pracy w dniu 1 września 2021 roku. Powódka chciała porozmawiać z Dyrektorką, co się stanie, jeśli nie weźmie udziału w konkursie. Na początku września nie udało się jej spotkać z Dyrektorką. Finalnie E. C. nie zgłosiła swojego udziału w konkursie.

W dniu 27 października 2021 roku powódka skierowała do p.o. Dyrektora (...) w Ł. pismo, w którym przedstawiła zakres obowiązków stanowiskowych i obszar, którym chciałaby się zajmować w (...) w Ł.

Dyrektorka nie zaakceptowała propozycji powódki, oceniając, że zaproponowany przez powódkę zakres zadań pokrywa się z zakresem obowiązków Naczelnej Pielęgniarki.

W konkursie na Naczelną Pielęgniarkę wyłoniono D. M., którą zatrudniono u pozwanego na tym stanowisku od 1 listopada 2021 roku.

Pismem z dnia 2 listopada 2021 roku pozwany zawiadomił Zarząd Zakładowej Organizacji Związkowej Komisji Zakładowej (...) przy (...) o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy E. C.. Wskazano, iż przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy jest zmiana Regulaminu Organizacyjnego (...) z dniem 4 maja 2021 roku – brak stanowiska Kierownika ds. (...) Personelem Medycznym oraz wyłonienie kandydata w konkursie na Naczelną Pielęgniarkę (...) w dniu 28 września 2021 roku.

Komisja Zakładowa (...)Solidarność” w (...) w piśmie z dnia 3 listopada 2021 wskazała, że nie wnosi zastrzeżeń w sprawie wypowiedzenia warunków umowy o pracę powódce.

Pismem z dnia 3 listopada 2021 roku pozwany wypowiedział powódce umowę pracę

w zakresie rodzaju umówionej pracy i dodatku funkcyjnego, z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia. W piśmie wskazał, że upłynie on 2 grudnia 2021 roku. Wskazano, iż przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy jest zmiana Regulaminu Organizacyjnego (...) z dniem 4 maja 2021 roku – brak stanowiska Kierownika ds. (...) Personelem Medycznym oraz wyłonienie kandydata w konkursie na Naczelną Pielęgniarkę (...) w dniu 28 września 2021 roku. Powódce zaproponowano stanowisko: Starsza Pielęgniarka – Specjalista, informując, że pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie.

W dniu 8 listopada 2021 roku, na prośbę powódki, pracodawca przedstawił jej kwotowe porównanie dotychczasowych i proponowanych warunków płacy. Wynikało z niego, że wypowiedzenie nie wpłynie na jej wysokość wynagrodzenia zasadniczego (5477,52 zł) i dodatek stażowy (713,08 zł), ale utraci ona dodatek funkcyjny w wysokości 2191,01 zł.

W dniu 10 listopada 2021 roku pozwany przekazał powódce pismo zatytułowane „sprostowanie wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę”, w treści którego wskazał, że skorygował pierwotne pismo w zakresie:

1. daty, którą oznaczono koniec okresu wypowiedzenia,
2. daty, którą oznaczono połowę okresu wypowiedzenia,
3. daty, którą oznaczono dzień obowiązywania nowych warunków umowy o pracę,
4. terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia,
5. nowych warunków płacy – utraty dodatku funkcyjnego i zmiany kategorii zaszeregowania.

Do pisma załączono skorygowane wypowiedzenie warunków umowy o pracę, w treści którego wskazano, że okres wypowiedzenia upłynie w dniu 31 grudnia 2021 roku, a po jego upływie powódce proponuje się zatrudnienie na stanowisku starszej pielęgniarki-specjalisty z wynagrodzeniem według XV kategorii zaszeregowania i brakiem dodatku funkcyjnego.

Na zaproponowanym stanowisku Starszej Pielęgniarki – Specjalisty powódka miałaby się zajmować bezpośrednim kontaktem z pacjentem, wykonywaniem badań EKG, spirometrii, audiometrii, szczepieniami oraz współpracą z lekarzami medycy pracy.

Oświadczeniem z dnia 15 listopada 2021 roku E. C. odmówiła przyjęcia zaproponowanych warunków umowy o pracę. Wskazała, że chce pracować na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Pismem z dnia 19 listopada 2021 pracodawca poinformował powódkę, iż nie jest możliwe dalsze jej zatrudnienie na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o powołane dowody, uznając, że wszystkie osobowe źródła dowodowe są wiarygodne w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy. Występujące w zeznaniach różnice w relacji spotkań powódki z Dyrektorem I. K. zdaniem tego Sądu mogły wynikać z działania mechanizmu pamięci ich uczestniczek, zwłaszcza, że powódka nie ukrywała swojego emocjonalnego zaangażowania, co sąd ocenił jako całkowicie uzasadnione. Według Sądu meriti sformułowania, które dla I. K. mogły mieć charakter kurtuazyjny i błahy, dla powódki jawiły się jako wiążące, choć bliżej nieokreślone obietnice dalszego zatrudniania na kierowniczym stanowisku, bez względu na to, czy powódka wystartuje w konkursie na naczelną pielęgniarkę, czy nie. Sąd Rejonowy podkreślił, że kwestia rzekomego składania przez I. K. obietnic dalszej owocnej współpracy zawodowej stron pozostaje bez wpływu na rozstrzygnięcie sprawy, ponieważ żądanie pozwu nie dotyczyło nawiązania nowego stosunku pracy na innych warunkach, ale przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Sąd a quo zaznaczył, że przedmiotem n/n postępowania była ocena zgodności z prawem dokonanej przez pracodawcę wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Sąd Rejonowy zaznaczył, że zarzuty strony powodowej skupiały się wokół pozorności wskazanej przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia oraz braku uzasadnienia ekonomicznego lub

organizacyjnego dla dokonania zmian struktury organizacyjnej. Powódka twierdziła, że pracodawca mógł przenieść ją na stanowisko Naczelnej Pielęgniarki bez przeprowadzania konkursu lub po prostu zmienić nazwę zajmowanego przez nią stanowiska.

Sąd I instancji wyjaśnił, że instytucja tzw. „wypowiedzenia zmieniającego” uregulowana została w art. 42 k.p. W myśl § 2 tego przepisu wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. Z kolei § 3 stanowi, że w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki.

Sąd Rejonowy wskazał, że w myśl art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Jednym z przepisów znajdujących odpowiednie zastosowanie jest art. 30 § 4 k.p., który nakłada na pracodawcę obowiązek wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (i analogicznie: o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy) przyczyny uzasadniającej taką decyzję. Celem tego obowiązku jest umożliwienie pracownikowi obrony przed merytorycznie nieuzasadnionym wypowiedzeniem stosunku pracy lub jego istotnych elementów.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że w sytuacji, w której z treści wypowiedzenia wynika, że zostało ono podyktowane szczególnymi potrzebami pracodawcy, sąd nie może wprawdzie oceniać, czy działania pracodawcy dotyczące zarządzania zakładem pracy (np. powodujące dokonanie określonych zmian organizacyjnych) są racjonalne i czy wynikają logicznie z innych zdarzeń, jednakże może i powinien zbadać, czy potrzeby te stanowiły rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia warunków pracy lub płacy (art. 30 § 4 k.p.) i czy je uzasadniały (art. 45 w związku z art. 42 § 1 k.p.) w stosunku do konkretnego pracownika.

Sąd I instancji stwierdził, że w realiach badanej sprawy pozwany pracodawca wskazał następującą przyczynę dokonanego powódce wypowiedzenia warunków pracy: „zmiana Regulaminu Organizacyjnego (...) z dniem 4 maja 2021 roku – brak stanowiska Kierownika ds. (...) Personelem Medycznym oraz wyłonienie kandydata w konkursie na Naczelną Pielęgniarkę (...) w dniu 28 września 2021 roku”. Zważywszy, że powódka już w maju 2021 roku powzięła wiedzę o zmianie struktury organizacyjnej strony pozwanej dotyczącej jej stanowiska pracy oraz planowanym przez pracodawcę konkursie na stanowisko Naczelnej Pielęgniarki, treść wskazanych przez pozwanego przyczyn wypowiedzenia musiała być, zdaniem Sądu a quo, dla powódki dostatecznie jasna i zrozumiała.

W ocenie Sądu I instancji postępowanie dowodowe pozwoliło pozytywnie zweryfikować twierdzenia pozwanego dotyczące przeprowadzenia zmian w strukturze polegających na zastąpieniu zajmowanego przez powódkę stanowiska Kierownika ds. (...) Personelem Medycznym stanowiskiem Naczelnej Pielęgniarki oraz przeprowadzeniu we wrześniu 2021 roku konkursu, w następstwie którego wyłoniono zwyciężczynię w osobie D. M., którą pozwany zatrudnił na tym stanowisku od dnia 1 listopada 2021 roku. Sąd Rejonowy stwierdził, że zmiany organizacyjne oraz wyłonienie Naczelnej Pielęgniarki w drodze konkursu w logiczny sposób prowadziły albo do konieczności zmiany warunków pracy powódki albo do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Nowa, obowiązująca od 4 maja 2021 roku, struktura organizacyjna pozwanego nie przewidywała już zajmowanego przez powódkę stanowiska, zaś dotychczas powierzone jej zadania i obowiązki w całości przypisane zostały do stanowiska Naczelnej Pielęgniarki.

Sąd I instancji wskazał, że powódka zarzucała stronie pozwanej brak uzasadnienia dla wprowadzonych zmian organizacyjnych i pozorną likwidację jej stanowiska w sytuacji, w której jej zadania i obowiązki w całości przekazano nowoutworzonemu stanowisku Naczelnej Pielęgniarki. Sąd Rejonowy wyjaśnił też, że strona pozwana motywowała swą decyzję przekonaniem o konieczności zatrudnienia Naczelnej Pielęgniarki przez publiczny zakład opieki zdrowotnej, a także wątpliwościami co do legalności procedury, w ramach której zatrudniono powódkę na stanowisko Kierownika ds. (...) Personelem Medycznym, różniące się od wcześniejszego stanowiska Naczelnej Pielęgniarki jedynie nazwą. Sąd meriti zaznaczył, że rolę sądu pracy w sprawach z odwołania od wypowiedzenia

zmieniającego nie jest ocena racjonalności działań pracodawcy w zakresie zarządzania zakładem pracy (w tym wprowadzania zmian organizacyjnych), jednakże w realiach niniejszej sprawy przyczyna wprowadzonych zmian organizacyjnych przekłada się na ocenę zasadności i zgodności z prawem wypowiedzenia warunków pracy i płacy powódce.

Sąd Rejonowy stwierdził, że zmiany organizacyjne dotyczące likwidacji stanowiska Kierownika ds. (...) Personelem Medycznym i zastąpienia go stanowiskiem Naczelnej Pielęgniarki były ukierunkowane na przywrócenie zgodności struktury organizacyjnej pozwanego z przepisami ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 633 z późn. zm.). Zgodnie z jej art. 49 ust. 1 pkt 4 w podmiocie leczniczym niebędącym przedsiębiorcą przeprowadza się konkurs na stanowisko naczelnego pielęgniarki lub przełożonej pielęgniarek. Z kandydatem wybranym w drodze konkursu kierownik nawiązuje stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na okres 6 lat, który może być przedłużony do 8 lat, jeżeli do osiągnięcia wieku emerytalnego pracownikowi brakuje nie więcej niż 2 lata (ust. 5 i 6). Szczegółowe przepisy dotyczące procedury konkursowej określa Minister Zdrowia w drodze rozporządzenia, kierując się potrzebą zapewnienia przejrzystości procedury konkursowej (ust. 8).

Sąd Rejonowy podkreślił, że wszelkie działania mające na celu nieobsadzanie stanowisk wymienionych z nazwy w ust. 1 i zamieszczonych w regulaminie organizacyjnym, a w ich miejsce tworzenie – w zakresie merytorycznym tożsamym z tymi stanowiskami – inaczej nazwanych komórek organizacyjnych i innych stanowisk, stanowią próbę obejścia przepisów w/w ustawy. Takie działanie może być kwestionowane zarówno przez organy nadzoru, jak i podmioty mające w tym swój interes prawny. Sąd I instancji odwołał się do wyjaśnień Naczelnego Sądu Administracyjnego, który stwierdził, że „skoro art. 44a ust. 1 ustawy z 30.08.1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89) wymaga, by stanowisko «naczelnego pielęgniarki» w publicznych zakładach opieki zdrowotnej (poza wyjątkiem wskazanym w tym przepisie) obsadzane było w wyniku konkursu, a osoba ta winna legitymować się określonym w «taryfikatorze kwalifikacyjnym» wykształceniem i stażem pracy, to wykreślenie ze statutu tego stanowiska i zastąpienie go innym, nieprzewidzianym w przepisach, któremu przypisane miałyby być te same obowiązki i uprawnienia, jakie miała osoba zatrudniona na stanowisku naczelnego pielęgniarki w oczywisty sposób narusza obowiązujące przepisy i wykracza poza zakres spraw, które mogą być uregulowane w statucie” (wyrok NSA z 27.08.2008 r., II OSK 666/08, LEX nr 471639). Ponadto Sąd Rejonowy stwierdził, że „ustawa i przepisy do niej wykonawcze przewidują określone elementy ustroju ZOZ, w tym w szczególności stanowisko naczelnego pielęgniarki i pielęgniarki oddziałowej, precyzując dodatkowo warunki jakie musi spełnić osoba na tym stanowisku. W tym zatem zakresie obowiązujące przepisy wyłączają samodzielność statutową powiatu. Nietrafny jest więc argument, że stanowiska wymieniane w ustawie (np. naczelnego pielęgniarki lub pielęgniarki oddziałowej) nie są obligatoryjne. O ile zatem, w ocenie Sądu, zawarty w ustawie katalog stanowisk jakie mogą być powołane w ZOZ nie jest zamknięty i w ramach samodzielności statutowej organ powiatu mógłby powołać także inne stanowiska nie wymienione w ustawie (stąd w ustawie termin "w szczególności"), to jednak niedopuszczalnym jest "omijanie" ustawy, to znaczy takie kształtowanie struktury organizacyjnej ZOZ, które doprowadziłyby do sprzeczności z ustawą. Wprowadzenie zamiast stanowisk "pielęgniarki naczelnego" i "pielęgniarki oddziałowej" innych stanowisk o tych samych funkcjach, stanowi obejście prawa. Niedopuszczalne jest zatem wprowadzanie mocą aktów rangi podustawowej takich regulacji, które doprowadziłyby do obejścia przytoczonych powyżej regulacji ustawowych. Doszłoby bowiem do obejścia prawa zarówno w zakresie wymaganych kwalifikacji zawodowych i stażu, jak też powoływania w drodze konkursu.

W ocenie Sądu I instancji nie sposób czynić zarzutu pracodawcy, że zmierzał do przywrócenia struktury organizacyjnej zgodnej z przepisami ustawy i wyeliminowania z niej stanowiska Kierownika ds. (...) Personelem Medycznym, będącego oczywistym przejawem obejścia przepisów dotyczących zatrudniania Naczelnego Pielęgniarki.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że znane mu jest orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące pozorności wypowiedzenia zmieniającego z powodu likwidacji stanowiska pracy w sytuacji, gdy w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego. Sąd I instancji stwierdził, że tego rodzaju sytuacja nie zaszła w realiach badanej sprawy. Sąd a quo argumentował, że wprawdzie poza sporem pozostawał fakt, że nowoutworzone stanowisko Naczelnego Pielęgniarki w zakresie zadań i obowiązków odpowiadało

stanowisku zajmowanemu przez powódkę, jednakże treść stosunku pracy nie ogranicza się wyłącznie do powierzanej pracownikowi funkcji.

Sąd Rejonowy podkreślił, że stanowiska te różniły się przede wszystkim sposobem nawiązania stosunku pracy – w przypadku Naczelnej Pielęgniarki było to następstwem przeprowadzenia konkursu, w ramach którego kandydatury oceniane były przez szerokie gremium osób, także spoza zakładu pracy, co miało gwarantować transparentność tego etapu kwalifikacyjnego. Z kolei stanowisko Kierownika ds. (...) Personalem Medycznym zostało utworzone po to, by uniknąć procedury konkursowej (nie ukrywał tego świadek P. S.). Sąd I instancji stwierdził, że postulowana przez powódkę zmiana nazwy stanowiska pracy na Naczelną Pielęgniarkę nie tylko nie usunęłaby wadliwości prawnej związanej z jej zatrudnieniem, ale prowadziłyby do kolejnego, jeszcze bardziej jawnego, obejścia prawa – pracodawca, by nie przeprowadzać ustawowej procedury konkursowej zatrudniałby pielęgniarkę na stanowisko Kierownika ds. (...) Personalem Medycznym, by następnie zmienić jego nazwę na stanowisko Naczelnej Pielęgniarki, utrwalając pozór, że jest to stanowisko Naczelnej Pielęgniarki, o którym stanowi art. 49 ustawy o działalności leczniczej.

Sąd I instancji zaakcentował też, że ustawa ta reguluje – w sposób bezwzględnie obowiązujący – również czas trwania stosunku pracy Naczelnej Pielęgniarki, wskazując, że z art. 49 ust. 5 i 6 ustawy o działalności leczniczej wynika, że Naczelną Pielęgniarkę zatrudnia się na czas określony 6 lat, który może być w określonych okolicznościach przedłużony do lat 8. Zdaniem Sądu meriti nie jest zatem dopuszczalne zatrudnienie Naczelnej Pielęgniarki na czas określony, tak jak miało to miejsce w przypadku powódki zatrudnionej na tym stanowisku formalnie nazwanym Kierownikiem ds. (...) Personalem Medycznym. Według Sądu a quo jest to kolejny powód, dla którego pracodawca nie mógł po prostu zmienić nazwy zajmowanego przez powódkę stanowiska.

W ocenie Sądu Rejonowego niedopuszczalne było także dokonanie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy powódce z propozycją zatrudnienia na stanowisku Naczelnej Pielęgniarki z warunkami pracy wynikającymi z ustawy, ponieważ nie jest dopuszczalna – przez dokonanie wypowiedzenia zmieniającego – zmiana rodzaju umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na umowę na czas określony.

Sąd Rejonowy stwierdził, że w ustalonych okolicznościach sprawy pracodawca w uprawniony sposób skorzystał z instytucji wypowiedzenia zmieniającego, wskazane przez niego przyczyny miały charakter rzeczywisty i uzasadniały decyzję o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Sąd I instancji podkreślił, że przyczyny wypowiedzenia nie były przez powódkę zwinione i wynikały wyłącznie z okoliczności leżących po stronie pracodawcy. Sąd meriti uznał, że oczywistym jest, że skoro obie strony stosunku pracy były usatysfakcjonowane dotychczasową współpracą, to optymalnym rozwiązaniem problemu wadliwości prawnych związanych z zatrudnieniem powódki było jej dalsze zatrudnienie na stanowisku pozbawionym tego rodzaju wad. W tym zakresie nie sposób według Sądu I instancji postawić pracodawcy zarzutu niezatrudnienia powódki na stanowisku Naczelnej Pielęgniarki, skoro powódka podjęła autonomiczną decyzję o niezgłoszeniu swojej kandydatury w konkursie na to stanowisko. Sąd Rejonowy uznał, że postępowanie dowodowe wykazało, że powódka obiektywnie miała taką możliwość (wróciła z urlopu przed zakończeniem etapu składania kandydatur),

a nadto Dyrektor pozwanego zachęcała ją do udziału w tym konkursie, zapewniając, że ma duże szansę na jego wygranie. Kwestia ta zdaniem Sądu meriti wymyka się jednak z kognicji sądu pracy w n/n sprawie, ponieważ przedmiot postępowania nie obejmował żądania nawiązania stosunku pracy na innym stanowisku, ale roszczenie o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, oparte na kwestionowaniu legalności wypowiedzenia zmieniającego.

Ubocznie Sąd Rejonowy zaznaczył, że nie umknęło jego, że pismo pozwanego zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy zostało sprostowane z uwagi na pierwotnie zamieszczone w nim niepełne lub nieprawidłowe dane. Pismo z dnia 3 listopada 2021 roku wskazywało na zbyt krótki okres wypowiedzenia, zawierało wadliwe pouczenie o zaskarżalności, a nadto nie precyzowało wszystkich elementów nowych warunków płacy. Wadliwości te zostały naprawione przez pracodawcę w dniu 10 listopada 2021 roku pismem zatytułowanym „sprostowanie”. Sąd Rejonowy stwierdził, że nawet jego niezłożenie przez pracodawcę nie uzasadniałoby jednak roszczenia opartego na normie z art. 45 k.p. Brak pouczenia o prawie odwołania się do sądu (art. 30 § 5 w

zw. z art. 264 k.p.) może uzasadniać jedynie przywrócenie terminu do wniesienia odwołania (art. 265 k.p.), zaś wskazanie zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia prowadzi do rozwiązania umowy z upływem okresu wymaganego, a pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia do tego terminu (art. 49 k.p.). Z kolei niewymienienie wszystkich nowych warunków pracy i płacy prowadzi do modyfikacji stosunku pracy jedynie w zakresie warunków wprost wymienionych. Zaistnienie kilkudniowego odstępu czasowego między pierwotnym wypowiedzeniem a sprostowaniem może prowadzić jedynie do oceny, że w terminie drugiego z pism doszło do kolejnego wypowiedzenia zmieniającego, co w realiach sprawy nie rzutuje jednak na termin wypowiedzenia umowy (oba pisma wręczono w tym samym miesiącu,

a rozwiązanie umowy nastąpiło z końcem kolejnego miesiąca). Sąd Rejonowy wskazał, że w doktrynie za dopuszczalne uznaje się także dokonanie wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i zaproponowanie nowych w ramach dwóch odrębnych aktów pracodawcy, podjętych w różnych, choć nieodległych od siebie, datach. Wobec tego dostrzeżenie przez pracodawcę pewnych nieścisłości i niezupełności w pierwotnym oświadczeniu o wypowiedzeniu zmieniającym, skorygowane po upływie kilku dni, nie rodzi według Sądu meriti dla pracodawcy negatywnych następstw prawnych.

W rezultacie powyższych rozważań Sąd Rejonowy uznał, że powództwo, oparte na zarzucie naruszenia przepisów prawa dotyczących wypowiedzenia warunków pracy i płacy, nie zasługuje na uwzględnienie, i w efekcie oddalił je.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. i zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej koszty zastępstwa procesowego w kwocie 180 zł, ustalonej na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.), a na podstawie art. 98 § 1<sup>1</sup> k.p.c. zasądził od ww. kwoty odsetki ustawowe za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia złożyła powódka, zaskarżając przedmiotowy wyrok w całości. Powódka zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie:

1. przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy, tj.

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenie, że zmiana regulaminu organizacyjnego i zastąpienie stanowiska kierownika ds. zarządzania personelem medycznym stanowiskiem Naczelnej Pielęgniarki nie miało pozornego charakteru, podczas, gdy z treści zebranego materiału dowodowego wynika, że zmiana taka nie była wymagana,

b) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego wyprowadzenie faktu, że powódka została prawidłowo poinformowana o konsekwencjach zmiany regulaminu oraz o możliwości wzięcia udziału w konkursie na Naczelną Pielęgniarkę, skutkiem czego sąd błędnie ustalił, że miała ona obiektywną możliwość wzięcia udziału w konkursie i była świadoma skutków zmian wprowadzonych nowym regulaminem organizacyjnym,

c) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i przyjęcie, że propozycje składane powódce przez pozwanego, a dotyczące jej przyszłego zatrudnienia, miały charakter kurtuazyjny i błahy, mimo, że były one wiążące i stanowiły realne deklaracje względem powódki,

2. przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 8 k.p. poprzez uznanie, że wypowiedzeniem przez pozwanego łączącej z nim powódkę warunków płacy i pracy nie narusza zasad współzycia społecznego, podczas gdy okoliczności wskazane jako przyczyny wypowiedzenia zmieniającego były niezawinione przez powódkę i świadczą o nadużyciu przez pracodawcę prawa podmiotowego,

b) art. 42 k.p. poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że sformułowanie „na dotychczasowych warunkach pracy i płacy” odnosi się do przywrócenia na stanowisko o tej samej nazwie, podczas, gdy wykładnia celowościowa nakazuje przyjąć, że chodzi tu o stanowisko o tej samej randze i wynagrodzeniu.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów apelantka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez orzeczenie o przywróceniu powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, a ponadto wniosła o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania w obu instancjach, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Na rozprawie apelacyjnej z 13.11.2022 r. pełnomocnik powódki poparł apelację, a pełnomocnik pozwanego wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

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

Apelacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu, gdyż rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i przepisach prawa materialnego.

Apelacja nie zawiera zarzutów uzasadniających zmianę zaskarżonego orzeczenia.

Sąd Rejonowy właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał trafnych ustaleń w sprawie.

Sąd II instancji aprobuje ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy, co oznacza, że nie ma konieczności ich szczegółowego, powtórnego powtarzania (por. wyroki Sądu Najwyższego z 27.03.2012 r., III UK 75/11, LEX nr 1213419; z 14.05.2010 r., II CSK 545/09, LEX nr 602684).

W sprawie brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarówno zarzutów dotyczących naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c., jak i zarzutów naruszenia prawa materialnego, tj. art. 8 k.p. i art. 42 k.p.

Przypomnieć należy na wstępie, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy cywilnej uzależnione jest od spełnienia przez sąd orzekający dwóch naczelnych obowiązków procesowych: przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób zgodny z przepisami procedury cywilnej oraz dokonania wszechstronnej oceny wszystkich okoliczności ujawnionych w toku procesu, zaś rozstrzygnięcie sądu winno znajdować swoje oparcie w przepisach prawa materialnego, odpowiednio zastosowanych do ustalonej podstawy faktycznej.

Celem kontroli instancyjnej zaskarżonego orzeczenia jest zbadanie, czy w sprawie będącej przedmiotem rozpoznania sąd pierwszej instancji sprostał przedstawionym założeniom.

Przeprowadzona przez Sąd drugiej instancji kontrola zaskarżonego wyroku prowadzi do wniosku, że Sąd a quo uczynił zadość powyższym wymogom, albowiem przeprowadził postępowanie dowodowe w pełnym zakresie i bezbłędnie wyjaśnił wszystkie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności, dokonując oceny racjonalnej i wszechstronnej.

Za niezasadny należy uznać apelacyjny zarzut, jakoby Sąd Okręgowy dokonał błędnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, tj. naruszył art. 233 § 1 k.p.c. i poczynił wadliwe ustalenia faktyczne. Oceniając sumarycznie wszystkie elementy tego zarzutu stwierdzić trzeba, że apelacja w tej części ma charakter wyłącznie polemiczny, ogranicza się bowiem do zaprezentowania własnej wersji i oceny materiału w relacji do ustaleń i oceny dowodów Sądu pierwszej instancji.

Tymczasem dla niezawodności zarzutu naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów konieczne jest wykazanie, że ocena dowodów pozostaje w rażącej sprzeczności z zasadami logicznego rozumowania czy doświadczenia życiowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNP 2000 Nr 17, poz. 655).

Sąd orzekający ma obowiązek wyprowadzenia z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych. Reguła ta, współokreślająca granice swobodnej oceny dowodów, nie będzie zachowana tylko wtedy, gdy wnioski wyprowadzone przez sąd przy ocenie dowodów nie układają się w logiczną całość zgodną z doświadczeniem życiowym, lecz pozostają ze sobą w sprzeczności, a także gdy nie istnieje logiczne powiązanie wniosków z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Same, nawet poważne wątpliwości co do trafności oceny dokonanej przez sąd



pierwszej instancji, jeżeli tylko nie wykroczyła ona poza granice określone w art. 233 § 1 k.p.c. nie powinny stwarzać podstawy do zajęcia przez sąd drugiej instancji odmiennego stanowiska (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 r., I UK 347/11, LEX nr 1216836).

W rozpoznawanej sprawie nie wystąpiła sytuacja uprawniająca do takiej ingerencji, gdyż Sąd Rejonowy kształtując podstawę faktyczną rozstrzygnięcia nie dopuścił się naruszenia dyrektyw płynących z art. 233 § 1 k.p.c.

Dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne znajdują odzwierciedlenie w powołanych przez ten sąd dowodach, a zarzuty w zakresie naruszenia art. 233 k.p.c. mają wyłącznie polemiczny charakter.

W szczególności chybiony jest zarzut naruszenia art. 233 §1 k.p.c. poprzez błędne ustalenie, że zmiana regulaminu organizacyjnego i zastąpienie stanowiska kierownika ds. zarządzania personelem medycznym stanowiskiem Naczelnej Pielęgniarki nie miało pozornego charakteru.

Stanowisko powódki i podniesiona argumentacja na uzasadnienie tego zarzutu nie zasługuje na aprobatę. Sąd I instancji wszechstronnie ocenił cały zebrany materiał dowodowy i uwzględniając w sposób obiektywny pełne spektrum okoliczności badanej sprawy bezbłędnie ustalił, że zmiany organizacyjne dotyczące likwidacji stanowiska Kierownika ds. (...) Personelem Medycznym i zastąpienia go stanowiskiem Naczelnej Pielęgniarki zostały dokonane przez pracodawcę w celu przywrócenia zgodności struktury organizacyjnej z przepisami ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 633 z późn. zm.), tj. z art. 49 tej ustawy.

Trafnie Sąd meriti wskazał, że zgodnie z ust. 1 pkt 4 art. 49 w/w ustawy, w podmiocie leczniczym niebędącym przedsiębiorcą przeprowadza się konkurs na stanowisko naczelnego pielęgniarki lub przełożonej pielęgniarek. Z ust. 5 i 6 tego przepisu wynika, że z kandydatem wybranym w drodze konkursu kierownik nawiązuje stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na okres 6 lat, który może być przedłużony do 8 lat, jeżeli do osiągnięcia wieku emerytalnego pracownikowi brakuje nie więcej niż 2 lata. Zgodnie zaś z ust. 8 art. 49 tej ustawy, szczegółowe przepisy dotyczące procedury konkursowej określa Minister Zdrowia w drodze rozporządzenia, kierując się potrzebą zapewnienia przejrzystości procedury konkursowej.

Sąd II instancji w całości akceptuje argumentację sądu meriti, że wszelkie działania mające na celu nieobsadzanie w trybie konkursowym stanowisk wymienionych z nazwy w ust. 1 art. 49 w/w ustawy, a zamiast tego tworzenie w ich miejsce – w zakresie merytorycznym tożsamym z tymi stanowiskami – inaczej nazwanych komórek organizacyjnych i innych stanowisk, które są obsadzane z pominięciem obligatoryjnego trybu konkursowego, należy traktować jako próbę obejścia przepisów w/w ustawy, co może być kwestionowane zarówno przez organy nadzoru, jak i podmioty mające w tym swój interes prawny.

Sąd II instancji zważył, że powyższy pogląd wielokrotnie był powoływany w orzecznictwie sądów administracyjnych, w którym stwierdzono, że zastąpienie w statucie jednostki leczniczej stanowiska przewidzianego w ustawie, innym stanowiskiem o tych samych funkcjach, dla którego nie jest wymagane przeprowadzenie procedury konkursowej - stanowi obejście przepisów prawa (tak m.in. NSA w wyroku z 27 sierpnia 2008 r., II OSK 666/08, Wojewódzki Sąd Administracyjny w K. w wyrokach z 18 grudnia 2007 r., (...) SA/Kr 909/07 oraz z 14.11.2013 r., (...) SA/Kr 844/13 dostępne na (...) a także WSA w Poznaniu w wyroku z 5.03.2015 r., (...) SA/Po 650/14, LEX nr 1808063).

Taka też sytuacja miała miejsce w rozpatrywanej sprawie, co prawidłowo dostrzegł Sąd Rejonowy. Sąd II instancji zważył, że wprowadzenie do struktury organizacyjnej pozwanego stanowiska Kierownika ds. (...) Personelem Medycznym, zamiast przewidzianego w ustawie o działalności leczniczej stanowiska Naczelnej Pielęgniarki, doprowadziło do naruszenia art. 49 ust. 1 pkt 4 ustawy o działalności leczniczej, jak również przepisów wydanego na podstawie art. 50 ust. 5 tej ustawy, rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20.07.2011 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami (Dz. U. z 2011 r. Nr 151, poz. 896). Rozporządzenie to określa m.in. kwalifikacje jakie spełniać musi osoba ubiegająca się o objęcie stanowiska naczelnego pielęgniarki. W sytuacji gdy art. 49 ust. 1 pkt 4 ustawy o działalności leczniczej przewiduje konieczność przeprowadzenia konkursu na stanowisko Naczelnej Pielęgniarki.

Sama procedura takiego konkursu uregulowana została w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z 6.02.2012 r. w sprawie sposobu przeprowadzania konkursu na niektóre stanowiska kierownicze w podmiocie leczniczym niebędącym przedsiębiorcą. Powyższe rozważania prowadzą do konkluzji, że zastąpienie stanowiska Naczelnej Pielęgniarki, innym równorzędnym stanowiskiem o odmiennej nazwie, tak jak to miało miejsce w badanej sprawie, doprowadziło do obejścia przepisów ustawy oraz wskazanych powyżej rozporządzeń Ministra Zdrowia. Podkreślić należy, że w sytuacji, gdy przepisy wyższego rzędu wprowadzają w strukturze organizacyjnej podmiotu leczniczego niebędącego przedsiębiorcą stanowisko Naczelnej Pielęgniarki, określając jednocześnie, iż stanowisko to obsadzone musi być w drodze konkursu, a zarazem określając niezbędne kwalifikacje zawodowe jakie spełniać musi osoba zajmująca to stanowisko, niedopuszczalne jest tworzenie w akcie niższego rzędu, równorzędnego stanowiska o innej nazwie, które nie będzie podlegać wskazanym wyżej regulacjom.

A. błędzi zatem zarzucając brak uzasadnienia dla wprowadzonych zmian organizacyjnych i pozorność likwidacji jej stanowiska.

Wylimitowane ze struktury organizacyjnej pozwanego stanowisko Kierownika ds. (...) Personelem Medycznym było utworzone z oczywistym obejściem powołanych wyżej przepisów dotyczących zatrudniania Naczelnej Pielęgniarki.

Sąd II instancji zważył, że pozwany podejmując działanie, które doprowadziły do wylimitowania dotychczasowego stanowiska powódki i przywracając stanowisko Naczelnej Pielęgniarki w to miejsce, przywrócił w ten sposób strukturę organizacyjną zgodną z przepisami powołanej wyżej ustawy, co nie może być poczytywane za działanie pozbawione uzasadnionych podstaw, ani też jako pozorne zlikwidowanie stanowiska pracy.

Sąd Odwoławczy w całości akceptuje rozważania sądu meriti, że w rzeczywistości stanowisko Kierownika ds. (...) Personelem Medycznym i Naczelnej Pielęgniarki są odmiennymi stanowiskami, a różnice pomiędzy nimi nie sprowadzają się wyłącznie do innej nazwy, ale pociągają za sobą szereg poważnych konsekwencji zarówno co do sposobu wyłania kandydatów do zatrudnienia na tych stanowiskach, jak i okresu na jaki osoby te mogły zostać zatrudnione na tych stanowiskach. Wszystkie te różnice i konsekwencje prawne zostały bezbłędnie wypunktowane przez Sąd a quo i starannie uargumentowane z przywołaniem właściwych przepisów. Rozważania Sądu meriti w tym zakresie Sąd Okręgowy traktuje jako własne stanowisko w sprawie i czyni je integralną częścią n/n uzasadnienia, odstępując jednocześnie od ich powielania w całości. Należy jedynie podkreślić, że sąd meriti bezbłędnie także stwierdził niedopuszczalność dokonania wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy powódce z propozycją zatrudnienia na stanowisku Naczelnej Pielęgniarki z warunkami pracy wynikającymi z ustawy, a to wobec niedopuszczalności – przez dokonanie wypowiedzenia zmieniającego – zmiany rodzaju umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na umowę na czas określony (zob. uchwałę SN (7) z 28.04.1994 r. I PZP 52/93, OSNAPiUS 1994/11, poz. 169).

Bezasadny jest również kolejny zarzut apelacji dotyczący naruszenia art. 233 §1 k.p.c. poprzez sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego wyprowadzenie faktu, że powódka została prawidłowo poinformowana o konsekwencjach zmiany regulaminu oraz o możliwości wzięcia udziału w konkursie na Naczelną Pielęgniarkę, skutkiem czego – zdaniem apelantki – sąd I instancji błędnie ustalił, że miała ona obiektywną możliwość wzięcia udziału w konkursie i była świadoma skutków zmian wprowadzonych nowym regulaminem organizacyjnym. Sąd II instancji analizując ten zarzut uznał, że Sąd Rejonowy trafnie przede wszystkim ustalił, że powódka sama podjęła decyzję o niezgłoszeniu swojej kandydatury w konkursie na stanowisko Naczelnej Pielęgniarki, pomimo tego, że wiedziała o tym konkursie i miała obiektywnie możliwość zgłoszenia w nim swojej kandydatury. Sąd II instancji zważył, że powódka wróciła z urlopu przed zakończeniem etapu składania kandydatur. Ogłoszony konkurs był zaplanowany wcześniej, jego procedura, uzgodnienie składu komisji konkursowej, zawiadomienie związków zawodowych i inne prace - świadczą o tym, że termin konkursu był niezależny od terminu urlopu powódki. Potwierdza to chociażby zarządzenie nr (...) Dyrektora pozwanego z dnia 5 lipca 2021 roku w sprawie wszczęcia postępowania konkursowego na stanowisko Naczelnej Pielęgniarki w (...) oraz powołania komisji konkursowej. Składanie dokumentów było możliwe do 3 września 2021 roku włącznie. Powódka powróciła z urlopu przed zakończeniem terminu do składania kandydatur. Sąd Rejonowy prawidłowo także ustalił, że w Wojewódzkim Ośrodku

Medycyny Pracy Centrum (...)Lecznictwem w Ł. odbywały się comiesięczne spotkania z kierownictwem, w których powódka brała udział. Podczas spotkania w połowie maja 2021 roku powódka dowiedziała się o zmianie struktury i likwidacji w nowym schemacie organizacyjnym zajmowanego przez nią stanowiska Kierownika do Spraw (...) Personalem Medycznym, którego miejsce zajęło stanowisko Naczelnej Pielęgniarki. Sąd meriti poprawnie również ustalił, że w kolejny poniedziałek na prośbę powódki odbyło się jej spotkanie z Dyrektorem I. K. i Zastępcą Dyrektora d/s lecznictwa P. S. (1). Dyrektorka powiedziała wówczas powódce, że zmiana struktury wiąże się z tym, iż zostanie przeprowadzony konkurs na stanowisko Naczelnej Pielęgniarki i zachęcała wręcz powódkę do tego, by wzięła udział w tym konkursie, zapewniając ją, że ma duże szanse na jego wygranie ze względu na wysokie kwalifikacje. Powyższe ustalenia były bezbłędne, znajdują oparcie w powołanych dowodach, co przesądza, że analizowany aktualnie zarzut okazał się w całości pozbawiony uzasadnionych podstaw.

Niezasadny jest także zarzut dotyczący naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i przyjęcie, że propozycje składane powódce przez pozwanego, a dotyczące jej przyszłego zatrudnienia, miały charakter kurtuazyjny i błahy, mimo, że – w ocenie apelantki - były one wiążące i stanowiły realne deklaracje względem powódki. Sąd Odwoławczy podzielił w całości ocenę dowodów przeprowadzoną przez Sąd I instancji w tym zakresie, której poprawność nie nasuwa żadnych zastrzeżeń. Argumentacja sądu meriti jest logiczna i przekonująca. O poprawności tej oceny świadczy to, że nie było możliwości dalszego zatrudniania powódki na zlikwidowanym stanowisku Kierownika do Spraw (...) Personalem Medycznym, które pozwany słusznie wyeliminował ze swojej struktury jako, że jego utworzenie w sposób ewidentny naruszało wskazane wyżej bezwzględnie obowiązujące przepisy ustawy o działalności leczniczej, ani też nie było możliwe zaproponowanie powódce innego stanowiska, które pomimo innej nazwy odpowiadałoby stanowisku Naczelnej Pielęgniarki z warunkami pracy wynikającymi z ustawy o działalności leczniczej – ponieważ ponownie doprowadziłoby to do naruszenia w/w przepisów, jak i nie było też możliwe zatrudnienie powódki na nowym stanowisku Naczelnej Pielęgniarki z pominięciem trybu konkursowego, w którym powódka nie wzięła udziału, mimo iż miała obiektywnie taką możliwość. Sąd Okręgowy podzielił również ocenę sądu a quo, że kwestia rzekomego składania przez I. K. obietnic dalszej owocnej współpracy zawodowej stron pozostaje tak naprawdę bez wpływu na rozstrzygnięcie sprawy, skoro żądanie pozwu nie dotyczyło nawiązania nowego stosunku pracy na innych warunkach, ale przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Sąd II instancji traktuje rozważania sądu meriti w analizowanym aktualnie zakresie jako własny pogląd w sprawie i czyniąc je integralną częścią własnego uzasadnienia, odstępuje od ich zbędnego ponownego przytaczania w całości.

Również oba zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego okazały się chybione.

W ocenie Sądu Okręgowego apelantka błędzi zarzucając sądowi meriti naruszenie art. 8 k.p. Zdaniem Sądu II instancji w realiach badanej sprawy pozwany nie nadużył przysługującego mu prawa podmiotowego. Pracodawca w uprawniony sposób skorzystał z instytucji wypowiedzenia zmieniającego. Wskazane przez pozwanego przyczyny miały charakter rzeczywisty i uzasadniały decyzję o wypowiedzeniu powódce warunków pracy i płacy. Pozwany słusznie wyeliminował dotychczasowe stanowisko powódki ze struktury organizacyjnej, ponieważ jego istnienie stanowiło ewidentne obejście przepisów ustawowych o zatrudnianiu na stanowisku Naczelnej Pielęgniarki. Skoro stanowisko powódki zostało słusznie zlikwidowane, a powódka nie skorzystała z możliwości zgłoszenia swojej kandydatury w konkursie na stanowisko Naczelnej Pielęgniarki - pozwany nie miał wyjścia i musiał dokonać wypowiedzenia zmieniającego. Nie można zatem w tych okolicznościach twierdzić, że pracodawca przywracając stan zgodny z prawem i dokonując wypowiedzenia zmieniającego nadużył przysługującego mu prawa podmiotowego. Należy jednocześnie zgodzić się z sądem meriti, że przyczyny wypowiedzenia nie były przez powódkę zawinione i wynikały wyłącznie z okoliczności leżących po stronie pracodawcy, co jednak nie ma wpływu na ocenę prawidłowości postępowania strony pozwanej w analizowanym zakresie. Powyższe rozważania oznaczają, że przedmiotowy zarzut jest w całości chybiony.

Apelacja jest całkowicie bezzasadna również w zakresie zarzucanego naruszenia art. 42 k.p. Sąd II instancji podzielił w całości pogląd sądu a quo o niedopuszczalności dokonania wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy powódce z propozycją zatrudnienia jej na stanowisku, które pomimo innej nazwy odpowiadałoby stanowisku Naczelnej Pielęgniarki z warunkami pracy wynikającymi z ustawy o działalności leczniczej. Zdaniem Sądu Odwoławczego nie ma możliwości utworzenia jakiegokolwiek innego stanowiska kierowniczego z kompetencjami

przynależnymi stanowisku Naczelnej Pielęgniarki i zatrudnienia na nim poza trybem konkursowym na czas nieokreślony powódki, ponieważ oznaczałoby to, że pozwany ponownie doprowadziłby w ten sposób do jawnego złamania bezwzględnie obowiązujących przepisów ustawowych. Nie można też powódki zatrudnić na stanowisku Naczelnej Pielęgniarki, ponieważ zatrudnienie na tym stanowisku jest możliwe wyłącznie w drodze konkursowej i może ono nastąpić wyłącznie na czas określony, o którym mowa w cytowanej wyżej ustawie o działalności leczniczej - powódka zaś nie brała udziału w konkursie na to stanowisko. Apelacja okazała się tym samym chybiona także i w tym zakresie.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację powódki uznając ją w całości za bezzasadną, o czym orzeczono, jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

W punkcie 2 sentencji wyroku Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.) oraz na podstawie art. 98 § 1<sup>1</sup> k.p.c.

A.P.