

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 maja 2014r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|------------------------|---|
| Przewodniczący: | SSO Danuta Poniatowska |
| Sędziowie: | SSO Piotr Witkowski (spr.) SSO Ryszard Filipow |
| Protokolant: | sekr.sądowy Beata Dzienis |

po rozpoznaniu w dniu 15 maja 2014r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **J. S.**

przeciwko **(...)Szpitalowi (...) Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w E.**

o nawiązanie stosunku pracy i odszkodowanie

na skutek apelacji powódki J. S.

i zażalenia pozwanego (...) Szpitala (...) Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w E.

od wyroku Sądu Rejonowego w Elku IV Wydziału Pracy

z dnia 22 stycznia 2014r. sygn. akt IV P 182/13

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Rejonowemu w Elku do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej.

UZASADNIENIE

J. S. wystąpiła z powództwem przeciwko (...) Szpitalowi (...)SP ZOZ w E. o nawiązanie stosunku pracy i odszkodowanie wnosząc o nakazanie pozwanemu ponownego zatrudnienia jej w trybie art. 9 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2003 r. Nr 90 póź. 844 z późn. zm.) oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania w kwocie 21.704,00zł za szkodę w postaci utraconych zarobków poniesioną w związku z niezatrudnieniem powódki przez pozwanego w okresie od 01.01.2013r. tj. od dnia zatrudnienia pracownika na stanowisku zastępcy komendanta ds. planowania i marketingu tj. w grupie zawodowej, w której była zatrudniona do dnia uprawomocnienia się orzeczenia w niniejszej sprawie.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że do dnia 30.06.2012r. była zatrudniona u pozwanego na stanowisku pracy specjalisty do spraw planowania i marketingu. Rozwiązanie z nią umowy o pracę nastąpiło w trybie zwolnienia grupowego określonego w ustawie z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 213, poz. 2081 z późn. zm.). W sierpniu 2013r. powzięła informację, że od stycznia 2013r. pozwany dokonał zatrudnienia pracownika na stanowisku zastępcy komendanta ds. planowania działalności marketingowej tj. w tej samej grupie zawodowej, w której pracowała. W dniu 21.01.2013r. tymczasem wystąpiła do pozwanego z wnioskiem o ponowne zatrudnienie, jednak pozwany nie odpowiedział na ten wniosek. Nie poinformował również o ponownym zatrudnianiu pracowników w tej samej grupie zawodowej. W styczniu 2013r. pozwany dokonał zaś ponownego zatrudnienia w grupie zawodowej, w której pracowała.

Wskazała, że do dnia rozwiązania umowy o pracę była zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. planowania i marketingu. Nazwa jej stanowiska pracy i zatrudnionego pracownika wskazują na zakres wykonywanych obowiązków i potwierdzają, że zatrudnienie nastąpiło w tej samej grupie zawodowej, w której była zatrudniona.

Na podstawie też art. 361 § 1 KC w zw. z art. 300 KP wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania z tytułu utraconych zarobków za okres od dnia zatrudnienia nowego pracownika w grupie zawodowej, w której pracowała, do dnia uprawomocnienia się orzeczenia w niniejszej sprawie w wysokości wynagrodzenia otrzymanego przez zastępcę ds. planowania i marketingu w tym okresie.

W odpowiedzi na pozew pozwany Szpital wniósł o oddalenie powództwa wskazując, że powódka rzeczywiście była zatrudniona u pozwanego do dnia 30.06.2012 r. na stanowisku specjalisty do spraw planowania i marketingu. Rozwiązanie zaś z nią stosunku pracy nastąpiło w związku z prowadzoną procedurą zwolnień grupowych. Powódka zwracała się też z wnioskiem o ponowne zatrudnienie „w Pionie Ekonomiczno-Finansowym Szpitala”. Zaprzeczył jednak, aby od 01.01.2013r. zatrudnił pracownika - T. M. w tej samej grupie zawodowej, w której przed rozwiązaniem stosunku pracy znajdowała się powódka. Zawarł w dniu 14.02.2013r. z T. M. umowę, ale nie była to umowa o pracę, a umowa cywilnoprawna bowiem T. M. prowadzi działalność gospodarczą. Nie dokonał też zatrudnienia w tej samej grupie zawodowej, w której zatrudniona była powódka przed rozwiązaniem stosunku pracy. T. M. z racji swojego doświadczenia w zarządzaniu Szpitalami, wchodził w skład kadry zarządzającej (...) Szpitalem (...), przede wszystkim jako Zastępca Komendanta. Miał wspierać go, a w przypadku nieobecności zastępować w zarządzaniu pozwanym szpitalem. Powódka zaś pracowała na stanowisku specjalisty. Pomimo, iż część obowiązków powódki wykonywał M. to jednak główne czynności z jego zakresu obowiązków skupiały się na udziale w zarządzaniu pozwanym szpitalem. Co więcej pan T. M., jako emerytowany wojskowy zna specyfikę pracy w jednostkach o charakterze wojskowym, dlatego też posiada większe kwalifikacje niż powódka. Dlatego też nie może być mowy o zatrudnianiu u pozwanego pracowników w tej samej grupie zawodowej.

Wyrokiem z dnia 22.01.2014r. Sąd Rejonowy w Elku oddalił powództwo i odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynikało, iż od dnia 13.02.2006r. powódka była zatrudniona w pozwanym (...) Szpitalu (...)SP ZOZ w E., początkowo na stanowisku starszego referenta na czas określony; od dnia 7.05.2008r. na czas nieokreślony, a od dnia 1.08.2011r. na samodzielnym jednoosobowym stanowisku specjalisty ds. planowania i marketingu. Do obowiązków powódki na stanowisku specjalisty ds. planowania i marketingu należało m.in. planowanie i realizacja przedsięwzięć marketingowych, gospodarowanie informacją o zasobach i warunkach ich wykorzystania dla realizacji świadczeń zdrowotnych, ustalanie i nadzorowanie stosowania narzędzi zarządzania relacjami z odbiorcami świadczonych usług, przygotowywanie planów działalności (finansowo-rzeczowych i inwestycyjnych) oraz sprawozdań z działalności.

W dniu 14.03.2012r. wręczono powódce pismo o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Okres wypowiedzenia upłynął w dniu 30.06.2012r. i umowa o pracę uległa rozwiązaniu. Rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło w związku z procedurą zwolnień grupowych w pozwanym szpitalu przeprowadzoną

w trybie przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Powódka wytoczyła powództwo przeciwko pozwanemu o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. Prawomocnym wyrokiem z dnia 30.10.2012r. Sąd Rejonowy w Elku w sprawie sygn. akt IV P 138/12 oddalił powództwo.

W dniu 14.02.2013r. (...) Szpital (...)SP ZOZ w E. zawarł umowę zlecenia z T. M. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...)w zakresie zarządzania w G., która to umowa polegała na uczestniczeniu w zarządzaniu szpitalem, wykonując funkcję Zastępcy Komendanta do spraw planowania i działalności marketingowej. Umowa została zawarta na okres od dnia 15.02.2013r. do dnia 30.09.2013r. Następnie w okresie od dnia 01.10.2013r. do dnia 31.12.2013r. pozwany szpital zawarł z T. M. trzy porozumienia o współpracy na zasadzie wolontariatu w zakresie wykonywania czynności doradztwa w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania (...) Szpitalem (...)SP ZOZ w E..

Pismem z dnia 21.12.2012r. powódka zwróciła się do pozwanego o ponowne zatrudnienie jej w Pionie Ekonomiczno-Finansowym szpitala, wyrażając chęć podjęcia zatrudnienia i powołując się na ustawowy obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracowników, z którymi rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, w przypadku zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej.

W oparciu o materiał dowodowy zgromadzony w sprawie Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż pozwany pracodawca w okresie od rozwiązania umowy o pracę z powódką nie zatrudniał jednak pracowników w tej samej grupie zawodowej, w której zatrudniona była powódka. Wskazywał, iż powódka była zatrudniona na jednoosobowym samodzielnym stanowisku specjalisty ds. planowania i marketingu, które w ramach zwolnień grupowych zostało w pozwanym szpitalu zlikwidowane. Za „ponowne zatrudnianie pracowników w tej samej grupie zawodowej”, zdaniem Sądu I instancji nie można było natomiast uznać zawarcia w lutym 2013r. przez pozwanego szpitala umowy zlecenia z T. M. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...) w zakresie zarządzania w G., na wykonywanie funkcji Zastępcy Komendanta do spraw planowania i działalności marketingowej i uczestniczenie w zarządzaniu szpitalem. Sąd Rejonowy podzielił tu interpretację prawną dokonaną przez Sąd Najwyższy zawartą w wyroku z dnia 28.05.1998r. w sprawie I PKN 149/98, iż „przepis art. 12 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.) nie ma zastosowania w razie rozwiązania umowy o pracę z radcą prawnym na skutek zmian organizacyjno-ekonomicznych w zakładzie pracy, które spowodowały likwidację stanowiska radcy prawnego, a następnie powierzenie obsługi prawnej zakładu kancelarii adwokacko-radcowskiej.” W ocenie Sądu Rejonowego w przedmiotowej sprawie status prawny zleceniobiorcy T. M. nie odpowiada przesłance „zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej” w rozumieniu art. 9 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zakres obowiązków zleceniobiorcy T. M. jako zastępcy komendanta ds. planowania i działalności marketingowej, a więc osoby wchodzącej w skład kadry zarządzającej szpitala, był odmienny i znacznie szerszy niż zakres obowiązków powódki zatrudnionej na stanowisku specjalisty ds. planowania i marketingu. Sam fakt usytuowania funkcji T. M. w strukturze organizacyjnej pozwanego jako zastępcy komendanta powodował, iż nie można traktować stanowiska powódki jako należącego do tej samej grupy zawodowej.

Powyższe różnice w zakresie obowiązków powódki i T. M. jasno wynikały z zeznań przesłuchanych świadków, którym Sąd dał wiarę, oraz z dokumentacji zgromadzonej w sprawie.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy w Elku doszedł do przekonania, iż powódce nie przysługuje roszczenie z art. 9 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z zawarciem przez pozwanego umowy zlecenia, a następnie porozumień o współpracy z T. M..

Sąd ten doszedł również do przekonania, że roszczenie z art. 9 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie przysługuje również powódce w odniesieniu do zatrudnienia przez pozwanego szpitala pracowników M. K., C. L. i J. K.. Z akt osobowych wskazanych pracowników wynika, iż zostali oni zatrudnieni na innych stanowiskach i w innych grupach zawodowych

niż pracowała powódka – odpowiednio: zastępca kierownika działu kadrowo-administracyjnego, księgowa ds. sprzedaży – kasjer, starszy referent – pełnomocnik informacji niejawnych. Wbrew twierdzeniom powódki do realizacji roszczenia z art. 9 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie są wystarczające okoliczności, iż powódka wcześniej wykonywała część z obowiązków nowozatrudnionych pracowników ani fakt, że posiada wiedzę i kwalifikacje do pracy na wskazanych wyżej stanowiskach.

Sąd Rejonowy w Elku uznał też, że przeprowadzone postępowanie dowodowe wyjaśniło wszystkie okoliczności niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy, więc zbędne stało się przeprowadzenie dowodu z przesłuchania stron i sąd oddalił wnioski powódki w tym zakresie.

O kosztach procesu Sąd I instancji rozstrzygnął w oparciu o przepis art. 102 kpc odstępując od obciążania nimi powódkę.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka, zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

I Naruszenie przepisów prawa materialnego:

1. art. 12 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, art. 8 kp poprzez ich niezastosowanie polegające na braku ustalenia przez Sąd I instancji, że zawarcie przez pozwanego: **a)** dnia 14.02.2013r. z T. M. umowy zlecenia oraz dwóch porozumień o współpracy z dnia 01.10.2013r. i z dnia 31.10.2013r., **b)** dnia 19.02.2013r. a następnie 21.05.2013 r. umowy o pracę z C. L., **c)** dnia 03.09.2012r. a następnie dnia 30.11.2012r. i 27.11.2013r. umowy o pracę z M. K. stanowi nadużycie prawa i nie powinno korzystać z ochrony. M. K. w dniu 20.08.2012r. wystąpiła do pozwanego z prośbą o zatrudnienie. Na podaniu zastępca komendanta szpitala J. G. wpisał zgodę na zatrudnienie jej na okres próbny na 3 m-ce z wynagrodzeniem 2.400,00zł plus 25% dodatku. Skarżąca wskazała, że nazwisko rodowe M. K. brzmiało G. i na dzień złożenia podania była magistrem filologii ukraińsko - polskiej. W kwestionariuszu osobowym wskazała, że od 01.10.2012r. rozpocznie naukę w Wyższej Szkole Finansów i Zarządzania w B. na kierunku Kadry i Plac Praktyka Stosowania. M. K. nie miała żadnych kwalifikacji, ani wykształcenia do zatrudnienia na tym stanowisku. Zdaniem apelującej Sąd I instancji całkowicie pominął dokumenty znajdujące się w aktach osobowych M. K., z których wynika, że dnia 20.08.2012r. wystąpiła do pozwanego z prośbą o zatrudnienie. Dodatkowo M. K. dnia 20.08.2012r. zawarła z pozwanym porozumienie o współpracy, którego przedmiotem było zapoznanie się ze specyfiką pracy w dziale kadr w okresie od 20.08. do 31.08.2012r. Powódka J. S., T. M., C. L. oraz M. K. należą do tej samej grupy zawodowej, co rodziło obowiązek pozwanego zatrudnienia powódki zgodnie z art. 9 ww ustawy i doprowadziło do powstania po stronie powódki szkody. Takie postępowanie pozwanego miało na celu obejście przepisów prawa i niezatrudnienie powódki;

2. art. 22 §1 i §11 KP w zw. z art. 12 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, poprzez jego niezastosowanie skutkujące brakiem ustalenia, że umowa zlecenia zawarta dnia 14.02.2013r. nr (...) z T. M. jest stosunkiem pracy. Dnia 14.02.2013r. pozwany zawarł z T. M. umowę zlecenia dotyczącą uczestniczenia w zarządzaniu szpitalem i wykonywania funkcji Zastępcy Komendanta do spraw planowania i działalności marketingowej. Umowę zawarto z T. M., a nie z przedsiębiorcą T. M. prowadzącym działalność gospodarczą (...)w zakresie zarządzania w G.. W części umowy dotyczącej określenia zleceniobiorcy wskazano wyłącznie T. M. bez powołania prowadzonej działalności gospodarczej. Zdaniem skarżącej zawarta umowa i sposób jej realizacji wskazują na występowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Sąd I instancji pominął fakt posiadania przez T. M. zakresu czynności, który precyzuje zakres zadań wykonywanych przez Pana M.. Zgodnie z umową z dnia 14.02.2013r. T. M. zobowiązany był do przestrzegania regulaminów wewnętrznych obowiązujących u pozwanego, co prowadzi do wniosku, że dotyczyły jego także regulamin pracy i inne akty dotyczące pracowników. Świadczenie pracy odbywało się według planu, w czasie i miejscu wyznaczonym przez zleceniodawcę, obowiązkowo potwierdzał fakt rozpoczęcia i zakończenia pracy na elektronicznym rejestratorze czasu pracy, miał prawo odbywać podróże służbowe na zasadach obowiązujących pracowników szpitala;

3. art. 9 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników polegające na ustaleniu przez Sąd I instancji, że zatrudnienie T. M., C. L. oraz M. K. nie stanowi zatrudnienia w tej samej grupie zawodowej, w której zatrudniona była powódka, gdyż literalne porównanie nazw stanowiska powódki tj. specjalista ds. planowania i marketingu oraz stanowiska T. M. zastępcy komendanta ds. planowania i działalności marketingowej wskazują na przynależność do tej samej grupy zawodowej. Oba stanowiska w strukturze organizacyjnej pozwanego podlegały bezpośrednio komendantowi. Analiza zakresów czynności powódki J. S. i T. M. wskazuje na podobieństwo wykonywanych czynności. Zakres obowiązków powódki był bardzo szeroki, wskazywał na powierzenie jej wykonywania ważnych i odpowiedzialnych zadań. Analiza zadań wykonywanych przez powódkę i T. M. wskazuje, że należą oni do tej samej grupy zawodowej. Także porównanie zakresów czynności C. L. oraz M. K. oraz posiadanego przez nie wykształcenia o doświadczenia zawodowego wskazuje, że należą do tej grupy zawodowej powódki J. S.;

4. art. 471 KC i art. 361 § 1 KC w związku z art. 300 KP oraz w zw. z art. 12 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez ich niezastosowanie skutkujące brakiem zasądzenia na rzecz powódki J. S. odszkodowania w wysokości 21.704,00zł za szkodę w postaci utraconych zarobków poniesiona w związku z niezatrudnieniem. Pozwany dokonał zatrudnienia w grupie zawodowej, do której należała powódka. Ponadto powódka w ciągu roku od rozwiązania stosunku pracy zgłosiła zamiar podjęcia pracy u pozwanego. Tym samym na pozwanym w przypadku zatrudnienia w tej samej grupie zawodowej ciążył obowiązek zatrudnienia powódki. Nie realizując powyższego obowiązku pozwany naraził powódką na szkodę w wysokości utraconego wynagrodzenia, które jest równe wynagrodzeniu otrzymanemu przez T. M. ewentualnie C. L. i M. K.;

II. naruszenie przepisów postępowania:

1. naruszenie art. 328 § 2 kpc polegające na całkowitym pominięciu przez Sąd I instancji w uzasadnieniu wyroku z dnia 22.01.2014r. dowodów z akt osobowych C. L. i M. K.. Z akt osobowych C. L. wynika, że została zatrudniona u pozwanego dnia 19.02.2013r. na stanowisku księgowej do spraw sprzedaży-kasjera. Z akt osobowych M. K. wynika, że została zatrudniona u pozwanego dnia 03.09.2012r. na stanowisku zastępcy kierownika działu administracyjnego. Zarówno C. L. i M. K. zostały zatrudnione w grupie zawodowej, do której należała powódka i w okresie, gdy na pozwanym ciążył prawny obowiązek zatrudnienia powódki J. S.. Sąd I instancji uzasadnienie wyroku oparł tylko na zatrudnieniu przez pozwanego T. M. i całkowicie pominął zatrudnienie innych osób;

2. naruszenie art. 233 § 1 kpc przez dokonanie przez Sąd I Instancji oceny dowodów w sposób:

a) niezgodny z przedstawionymi dowodami w sprawie w zakresie ustalenia, że umowę zlecenia z dnia 14.02.2013r. nr (...) zawarto z T. M. prowadzącym działalność gospodarczą (...)w zakresie zarządzania w G.. Umowę zawarto z T. M., a nie z przedsiębiorcą T. M. prowadzącym działalność gospodarczą (...)w zakresie zarządzania w G.. W części umowy dotyczącej określenia strony zleceniobiorcy wskazano wyłącznie T. M. bez powołania prowadzonej działalności gospodarczej. Wskazano numer REGON, jednak nie określono strony jako przedsiębiorcy.

b) sprzeczny z logicznym rozumowaniem w zakresie ustalenia, że umowa zlecenia zawarta dnia 14.02.2013 r. z T. M. nie stanowi stosunku pracy. Zawarta umowa i sposób jej realizacji wskazują na występowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy.

c) sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania w zakresie ustalenia przez Sąd I instancji, że zatrudnienie T. M., C. L. oraz M. K. nie stanowi zatrudnienia w tej samej grupie zawodowej, w której zatrudniona była powódka, gdyż już same nazwy stanowisk pracy powódki tj. specjalista ds. planowania i marketingu oraz stanowiska T. M. zastępcy komendanta ds. planowania i działalności marketingowej wskazują na przynależność do tej samej grupy zawodowej. Oba stanowiska w strukturze organizacyjnej pozwanego podlegały bezpośrednio komendantowi. Analiza zakresów czynności powódki J. S. i T. M. wskazuje na podobieństwo wykonywanych czynności. Zakres obowiązków powódki był bardzo szeroki, wskazywał na powierzenie jej wykonywania ważnych i

odpowiedzialnych zadań. Także zatrudnienie C. L. oraz M. K. stanowiło zatrudnienie w tej samej grupie zawodowej, do której należała powódka. Analiza obowiązków T. M., C. L. i M. K. oraz ich wykształcenia wskazuje wyraźnie, że powódka spełniała wymagania do zatrudnienia na każdym z tych stanowisk. Z akt osobowych C. L. wynika, że została zatrudniona u pozwanego w dniu 19.02.2013r. na stanowisku księgowa do spraw sprzedaży-kasjer. Posiada wykształcenie: w 2002r. ukończyła Wszechnice (...) w O., Wydział Prawno-Ekonomiczny, Kierunek Zarządzanie i Marketing. Z akt osobowych M. K. została zatrudniona u pozwanego w dniu 03.09.2012r. na stanowisku zastępcy kierownika działu administracyjnego. Należy wskazać, że M. K. nie miała żadnych kwalifikacji ani wykształcenia do zatrudnienia na tym stanowisku. Sąd I instancji całkowicie pominął dokumenty znajdujące się w aktach osobowych M. K., z których wynika, że dnia 20.08.2012r. wystąpiła do pozwanego z prośbą o zatrudnienie. Na dzień złożenia podania była magistrem filologii ukraińsko-polskiej. W kwestionariuszu osobowym wskazała, że od 01.10.2012r. rozpoczęła naukę w Wyższej Szkole Finansów i Zarządzania w B. na kierunku Kadry i Płace Praktyka Stosowania. Dodatkowo w dniu 20.08.2012r. zawarła z pozwanym porozumienie o współpracy, którego przedmiotem było zapoznanie się ze specyfiką pracy w dziale kadr w okresie od 20.08. do 31.08.2012r. Ustalenia Sądu I instancji zostały oparte tylko na niewłaściwej ocenie zatrudnienia T. M., natomiast dodatkowo całkowicie pominięto zatrudnienie przez pozwanego C. L. i M. K..

Wskazując na powyższe wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez:

1. nakazanie pozwanemu (...) Szpitalowi (...)SP ZOZ w E. zatrudnienia powódki;
2. zasądzenie od pozwanego (...) Szpitala (...)SP ZOZ w E. na rzecz powódki kwoty 21.704,00zł tytułem odszkodowania za szkodę w postaci utraconych zarobków;
3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego;

ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Elku do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego. Ponadto wniosła o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu za II instancję według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa prawnego.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwany Szpital złożył zaś zażalenie na rozstrzygnięcie Sądu I instancji zawarte w wyroku z dnia 22.01.2014r., w przedmiocie nieobciążania powódki kosztami procesu, zarzucając mu naruszenie:

- a) art. 98 §1 i 3 kpc poprzez jego niezastosowanie i nieobciążenie strony przegrywającej proces kosztami postępowania;
- b) art. 102 kpc poprzez jego zastosowanie, w sytuacji gdy z okoliczności sprawy nie wynika, aby zachodził szczególnie uzasadniony wypadek, o który, mowa w tym przepisie.

Wskazując na powyższe domagał się zmiany wyroku w tym zakresie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kwoty 1.860zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego i zasądzenia od powódki kosztów postępowania zażaleniowego.

W odpowiedzi na zażalenie powódka domagała się jego oddalenia i zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Suwałkach zważył, co następuje:

Apelacja powódki jest zasadna i wniosek o uchylenie wyroku zasługiwał na uwzględnienie.

Z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, iż Sąd Rejonowy nie dokonał pełnej analizy okoliczności związanych z przedmiotem roszczenia powódki.

Zgodnie z art. 9 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.Nr. 90 poz.844 ze zm.) w razie ponownego zatrudnienia pracowników w tej samej grupie zawodowej pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy. Natomiast pracodawca powinien ponownie zatrudnić pracownika, o którym mowa w ust. 1, w okresie 15 miesięcy od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia.

Pracodawca ma więc obowiązek zatrudnić ponownie pracownika zwolnionego na mocy ustawy o zwolnieniach grupowych nie tylko wtedy, gdy zatrudnia pracowników w tej samej grupie zawodowej ale także wówczas, gdy na stanowisku zwolnionego pracownika zatrudnił już osobę nie będącą dotychczas jego pracownikiem.

W sprawie problematyczne pozostało rozstrzygnięcie, czy pozwany dokonał zatrudnienia nowych pracowników „w tej samej grupie zawodowej”, w które zatrudniona była wcześniej powódka. Pojęcie „ta sama grupa zawodowa” należy wiązać z zespołem rodzajowo spójnych czynności zawodowych jakościowo odmiennych od innych czynności zawodowych. Pracownikowi będzie przysługiwało prawo pierwszeństwa, jeśli pracodawca zatrudnia w grupie zawodowej wyodrębnionej pod względem przygotowania zawodowego do wykonywania pracy w określonym zawodzie lub specjalności zawodowej, istotą takiej interpretacji jest zapewnienie możliwości powrotu do pracy, jeżeli nowa praca mieści się w zakresie kwalifikacji wymaganych uprzednio przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.12.1997r. sygn. I PKN 445/97, LEX 34180). Zdaniem Sądu Najwyższego nie należy tego pojęcia identyfikować z konkretnym stanowiskiem pracy zwolnionego pracownika, lecz należy powiązać je z właściwie rozumianym wyrażeniem ustawowym „tej samej grupy zawodowej”, wykonującej zespół rodzajowo wewnętrznie spójnych czynności zawodowych, jakościowo odmiennych od innych specjalności zawodowych. Oznacza to, że omawiane wyrażenie ustawowe powinno być rozumiane szeroko, należy bowiem łączyć je z grupą pracowników wyodrębnioną pod względem przygotowania zawodowego do wykonywania pracy w określonym zawodzie lub specjalności zawodowej, a nie konkretnie wykonywanymi czynnościami na stanowisku pracy, wyodrębnionym w strukturze organizacyjnej zakładu pracy.

Natomiast z uzasadnienia Sądu I instancji, które było nadmiernie zwięzłe i ogólnikowe, nie wynika, czy pozwany zakład pracy zatrudnił innego pracownika z naruszeniem przepisów ustawy dokonując jedynie nieistotnych zmian organizacyjnych w celu obejścia obowiązującego prawa. Należało zatem wyjaśnić także tę kwestię prawną, czego brak w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Należy bowiem mieć na względzie, że uprawnienie pracownika zwolnionego z pracy z powodu zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub zmian organizacyjnych w zakładzie pracy do ponownego zatrudnienia, o którym mowa w art. 9 ustawy z dnia 13.03.2003r., powstaje w razie zamiaru pracodawcy zatrudnienia nowego pracownika w tej samej grupie zawodowej wykonującej zespół rodzajowo wewnętrznie spójnych czynności zawodowych. Nie należy zaś tego uprawnienia wiązać z konkretnym stanowiskiem pracy wyodrębnionym w strukturze organizacyjnej zakładu pracy.

W sprawie nie została jednak dokonana konieczna analiza zakresów obowiązków powódki oraz T. M., M. K., C. L. i J. K.. Należy mieć na uwadze, iż jeżeli na nowych stanowiskach wymagane były umiejętności lub kwalifikacje inne niż uprzednio, które powódka mogłaby dopiero nabyć, nie można mówić o zatrudnieniu w tej samej grupie zawodowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07.08.2002r. sygn. I PKN 594/01, LEX 75858). W tym zakresie Sąd Rejonowy ograniczył się w zasadzie do wymienienia na jakich stanowiskach zostały zatrudnione nowe osoby i skomentowania, iż powódka zajmowała inne stanowisko. Pobieźnie ocenił charakter pracy świadczonej przez T. M. i nie zanalizował do końca, czy jego zatrudnienie na umowę zlecenia było w istocie zatrudnieniem spełniającym wymogi zatrudnienia na umowę o pracę. Niewystarczające jest również stwierdzenie, iż roszczenie powódki jest niezasadne, gdyż zajmowała samodzielne stanowisko. Z uwagi na przedmiot sporu takie rozważania należało ocenić jako lakoniczne i nie odnoszące się do wymagań w aspekcie oceny w związku z art. 9 ustawy z dnia 13.03.2003r. Ponadto w sprawie przewinął się wątek

konfliktu interesów pomiędzy stronami, którego Sąd Rejonowy również nie wyjaśnił. W obliczu takiego uzasadnienia Sądu Rejonowego niemożliwa jest kontrola prawidłowości rozstrzygnięcia.

W związku z powyższym uznać należy, że Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy. Będzie tego wymagało ponowne rozpoznanie sprawy ze szczegółowym tego rozważeniem. Sąd II instancji nie ma bowiem obowiązku prowadzenia postępowania dowodowego, zmierzającego do wyjaśnienia rzeczywistej treści stosunków faktycznych i prawnych w sytuacji, gdy Sąd I instancji zaniechał rozważenia poddanych przez strony pod osąd żądań i twierdzeń, jak również, gdy nie dokonał oceny przeprowadzonych dowodów i pominął mogące mieć wpływ na rozstrzygnięcie meritum sporu dowody zawnioskowane przez strony dla ustalenia faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd Rejonowy nie dokonał zaś szczegółowej analizy zakresów obowiązków powódki i nowozatrudnionych pracowników. Nie wskazał również, jaki charakter miała „grupa zawodowa” do której należało przypisać powódkę. Okoliczności te będą wymagały ponownej, szczegółowej analizy i wyjaśnienia z uwagi na kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

W związku z powyższym na podstawie art. 386 § 4 kpc uchylono zaskarżony wyrok i przekazano sprawę Sądowi Rejonowemu w Ełku do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego (art. 108 § 2 kpc).

mt