

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 czerwca 2018r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Piotr Witkowski (spr.)
Sędziowie:	SSO Mirosław Kowalewski SSO Alicja Wiśniewska
Protokolant:	Sylwia Zarzecka Balcer

po rozpoznaniu w dniu 19 czerwca 2018r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **D. B.**

przeciwko **H. S., D. C. i G. K. (1) – wspólnikom (...) w Z.**

o przywrócenie do pracy i odprawę

na skutek apelacji powódki D. B. i pozwanych H. S., D. C. i G. K. (1)

od wyroku Sądu Rejonowego w Suwałkach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 12 marca 2018r. sygn. akt IV P 83/17

1. **zmienia zaskarżony wyrok w pkt. I, II, IV i V w ten sposób, że:**

a) **przywraca powódkę D. B. do pracy u pozwanych D. C., G. K. (1) i H. S. – wspólników (...) w Z. na poprzednich warunkach pracy i płacy;**

b) **zasądza od pozwanych D. C., G. K. (1) i H. S. – wspólników (...) w Z. na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w Suwałkach) solidarnie kwotę 2.157 (dwa tysiące sto pięćdziesiąt siedem) złotych tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy;**

c) **zasądza od pozwanych D. C., G. K. (1) i H. S. – wspólników (...) w Z. na rzecz D. B. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

2. **Oddala apelację powódki w pozostałym zakresie.**

3. **Oddala apelację pozwanych w całości.**

4. **Znosi wzajemnie koszty procesu między stronami za II instancję.**

UZASADNIENIE

Powódka D. B., ostatecznie precyzując powództwo wniesione przeciwko D. C., G. K. (2) i H. S. – współnikom (...) w Z., domagała się przywrócenia do pracy na dotychczasowym stanowisku oraz zasądzenia od pozwanych współników solidarnie na jej rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wskazała, iż wypowiedzenie jej umowy o pracę narusza przepisy prawa, ponieważ nie zawiera pouczenia, a przede wszystkim nie istniała podstawa wypowiedzenia wskazana w oświadczeniu pozwanego pracodawcy – „likwidacja stanowiska pracy, w którym jest zatrudniona pracownica”. Ponadto w dniu złożenia przez wypowiedzenia jej umowy o pracę, pracodawca przedłużył innej pielęgniarce umowę o pracę na czas określony na okres 5 lat, przy czym pracownik ten zatrudniony został w zastępstwie pracownika, który skorzystał z uprawnienia urlopu macierzyńskiego. Jej zdaniem pozwany dąży do rozwiązania wszelkich umów o pracę zawartych na czas nieokreślony.

Pozwane - D. C., G. K. (2) i H. S. – współnicy (...)w Z., w odpowiedzi na pozew domagały się oddalenia powództwa oraz zasądzenia od powódki na ich rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Odnosnie zarzutu zatrudnienia innej osoby na dotychczasowe miejsce powódki pozwane zanegowały powyższą okoliczność i wskazały, iż z dniem 26.06.2017r. na mocy jednostronnego oświadczenia woli (...) (wypowiedzenie warunków umowy z 31.12.2007r. na świadczenie usług pielęgniarских) oświadczone pozwanym o redukcji stanowiska pracy przy lekarzu, które w tym czasie świadczyła powódka. Wobec powyższego pozwane zmuszone były do rozwiązania umowy o pracę z powódką. Zarzuty w tym zakresie uznały za bezprzedmiotowe. Po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką nie nawiązały bowiem stosunku pracy z inną pielęgniarką, który dotyczyłby zajmowanego przez powódkę stanowiska. Tym samym zaprzeczyły zarzutowi fikcyjnej likwidacji stanowiska pracy powódki. Odnosząc się do zarzutu jakoby w przychodni na ul. (...), gdzie powódka świadczyła usługi, nie zostały zlikwidowane gabinety: lekarski, szczenienny i zabiegowy, wyjaśniły, iż gabinety te należą wyłącznie do (...), a one są jedynie podwykonawcą na usługi pielęgniarские. W przychodni na ulicy (...) posiadają jedynie gabinet pielęgniarki środowiskowej i położnej środowiskowej tj. personelu pracującego w terenie. Zaprzeczyły jakoby kiedykolwiek dążyły do rozwiązywania umów z osobami zatrudnionymi na czas nieokreślony. Zaznaczyły, iż od kilkunastu lat prowadzą działalność i do tej pory nigdy nie miały żadnej sytuacji konfliktowej z pracownikami w trakcie trwania zatrudnienia, czy po jego ustaniu. Zaprzeczyły również twierdzeniu powódki o nieprowadzeniu rozmów dotyczących likwidacji stanowiska pracy powódki. To sama powódka prosiła je, aby wypowiedzieć umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy, gdyż bez tego zapisu nie będzie mogła otrzymać świadczenia przedemerytalnego.

W toku postępowania powódka cofnęła zgłoszone pierwotnie roszczenie o zapłatę odprawy w kwocie 10.500 zł., a pozwane wyraziły na to zgodę

Wyrokiem z dnia 12.03.2018r. Sąd Rejonowy w Suwałkach zasądził od pozwanych na rzecz powódki solidarnie kwotę 10.782 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (pkt I), oddalił powództwo w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy (pkt II), umorzył postępowanie w części dotyczącej roszczenia o odprawę (pkt III), zasądził od pozwanych na rzecz Skarbu Państwa solidarnie kwotę 1.080zł tytułem połowy brakującej opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona (pkt IV), zaś koszty procesu wzajemnie zniósł między stronami (pkt V).

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynikało, że D. B. pozostawała zatrudniona w (...)w Z. na stanowisku starszej pielęgniarki praktyki w gabinetach: lekarskim, szczeniennym i zabiegowym, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 01.08.2008r.

Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej (...) Spółka Cywilna z/s w Z. świadczy usługi pielęgniarские i położnicze, finansowane przez różnych płatników, i w tym celu zatrudnia pielęgniarki. Na dzień 30.06.2017r. zatrudnił 19 osób na podstawie umowy o pracę i 6 osób na podstawie umów cywilnoprawnych.

Na mocy umowy zawartej w dniu 31.12.2007r. (...)w Z. zobowiązał się wykonywać na rzecz (...) w S., świadczenia zdrowotne należące do kompetencji pielęgniarki pracującej w gabinecie szpitalnym, zabiegowym i lekarskim, za wynagrodzeniem. W wykonaniu tej umowy (...)w Z. skierował do pracy w (...) w S.:

- A. R. (pracowała w gabinecie lekarza D. N.)

- D. B. (pracowała w gabinecie lekarza A. K.)

- A. W. (pracowała w gabinecie lekarza K. N.); okresowo w czasie przebywania A. W. na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim w 2016r. i 2017r. pozwane skierowały w zastępstwie za nią do pracy w (...) A. T..

Z uwagi na zmiany organizacyjne w (...) w S., związane z ograniczeniem zatrudnienia przez lekarza A. K. od dnia 01.10.2017r., pismem z dnia 26.06.2017r. (...) w S. wypowiedział umowę z dnia 31.12.2007r. na świadczenie usług pielęgniarских, informując o likwidacji stanowiska pracy pielęgniarki D. B. i obniżył wynagrodzenie miesięczne za świadczone usługi o kwotę 4.420,44zł. Wskazał, iż od dnia 01.10.2017r. wynagrodzenie za świadczone usługi pielęgniarские na pozostałe dwa etaty będzie wynosiło 8.266,70 zł.

Oświadczeniem z dnia 30.06.2017r. D. C. - kierownik (...) w Z. rozwiązała z powodką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę likwidację jej stanowiska pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, iż wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony winno nastąpić na piśmie ze wskazaniem przyczyny wypowiedzenia (art. 30 §4kp), w oświadczeniu pracodawcy powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 §5 kp), a w przypadku gdy wypowiedzenie dotyczy pracownika reprezentowanego przez zakładową organizację związkową powinno być poprzedzone zawiadomieniem organizacji o zamiarze wypowiedzenia ze wskazaniem przyczyny wypowiedzenia (art. 38 §1 kp). Wskazał też, że w judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiami określonym w art. 30 §4 kp polega na podaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Naruszenie tego przepisu zachodzi wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna.

Zgodnie zaś z art. 45 §1 kp, w razie ustalenia, że wypowiedzenie to jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Sąd rejonowy wskazał również, iż zgodnie z utrwalonym poglądem orzecznictwa i doktryny sąd pracy jest uprawniony do badania i ustalania, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowiska pracy, bądź ograniczenie etatu są autentyczne. Ponadto na podstawie art.45 kp Sąd ocenia prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia. Faktem jest jednak, że kodeks pracy istotnie nie zawiera przepisu, który uzależniałby możliwość dokonania wypowiedzenia od zaoferowania pracownikowi innej pracy, odpowiedniej do jego kwalifikacji zawodowych, doświadczenia, stanu zdrowia. Przyjmuje się również, że ze względu na konieczność pozostawienia pracodawcy swobody decyzji w zakresie realizacji polityki kadrowej, wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi może być zakwestionowane tylko, jeżeli pomiędzy nim, a innymi pracownikami występują wyraźne różnice w wykonywaniu obowiązków pracowniczych i kwalifikacjach zawodowych (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6.06.2001r., I PKN 461/00). Sąd Najwyższy niejednokrotnie także wyjaśniał, że kwestia, czy występuje potrzeba dokonania zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska, należy do autonomicznych

uprawnień zarządczych pracodawcy, które nie podlegają ocenie w postępowaniu sądowym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3.11.2010r., I PK 93/10).

Dlatego w ocenie Sądu Rejonowego wypowiedzenie powódce umowy o pracę jest wadliwe. Wskazał, iż powódka zajmowała jedno z wielu analogicznych stanowisk funkcjonujących w pozwanym zakładzie pracy tj. stanowisko pielęgniarki. W tym zakresie przywołał jednolite stanowisko orzecznictwa, z którego wynika wprost, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana, na podstawie art. 30 § 4 kp, także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (tak Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 9.12.2015r., I PK 8/15, z dnia 19.01.2016 r., I PK 72/15, z dnia 2.03.2016r., III PK 76/15 i z dnia 23.06.2016r., II PK 152/15). Pracownik zwalniany w trybie indywidualnym z przyczyn, które go nie dotyczą, powinien mieć możliwość dokonania oceny dokonanego mu wypowiedzenia, także w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia (tak Sąd Najwyższy z dnia 26.08.2015r., I PK 93/15). Obowiązek pracodawcy, o którym mowa w art. 30 §4 kp w związku z art. 45 §1 kp, wynika z tego, że ewentualne pozbawienie pracownika możliwości dokonania oceny w zakresie, czy zastosowane względem niego kryteria doboru do zwolnienia były słuszne i właściwe, „wymuszałyby” na pracowniku wszczęcie procesu sądowego w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny, która uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2.03.2016r., III PK 76/15).

Natomiast w przypadku powódki oświadczenie pracodawcy nie zawierało kryteriów doboru pracownicy do wypowiedzenia umowy o pracę, zaś ze stanu faktycznego nie wynikało, aby została ona poinformowana przez pozwaną o kryteriach przyjętych na potrzeby doboru jej do zwolnienia.

Z dniem 01.10.2017r. (...) przeszła reorganizację, w wyniku której opłacała jedynie dwa etaty pielęgniarskie. Natomiast wskazywanie w wypowiedzeniu, iż będzie likwidowane stanowisko powódki nie powinno wpływać na trwałość dalszego jej zatrudnienia u pozwanych, z tego powodu, iż (...) w S. nie była jej pracodawcą. Po otrzymaniu wypowiedzenia umowy o świadczenia zdrowotne pozwane powinny dokonać analizy stanu zatrudnienia pod kątem podjęcia decyzji czy jest uzasadnione dokonanie zwolnienia jednej pielęgniarki, a przede wszystkim – której. Analiza zaś złożonych w sprawie akt osobowych pielęgniarek zatrudnionych na podstawie umowy o pracę wskazuje, iż posiadały one zbliżone kwalifikacje i staż pracy.

W ocenie Sądu I instancji, dokonując wypowiedzenia umowy o pracę powódce, ze wskazaniem, iż przyczyną wypowiedzenia jest likwidacja jej stanowiska pracy, bez przyjęcia jakichkolwiek kryteriów doboru do zwolnienia pracownicy, zajmującej jedno z wielu analogicznych stanowisk pracy, pozwane dopuściły się naruszenia przepisów prawa pracy regulujących wypowiedzanie umów o pracę. Dokonanie takiej oceny nie musiało bowiem doprowadzić do zwolnienia powódki, tym bardziej, iż jedna z pielęgniarek – E. W., rozwiązała stosunek pracy z dniem 30.09.2017r. z uwagi na przejście na emeryturę, a już z dniem 01.10.2017r. zawarła ponownie z pozwanymi umowę zlecenia na usługi pielęgniarki POZ.

Nie jest zatem prawidłowe uznanie, że likwidacja stanowiska pielęgniarskiego w (...) uwalniała pracodawcę od oceny przydatności pracy powódki na innym stanowisku pracy, w podmiotach współpracujących z pozwanymi lub w ramach kontraktu z NFZ. W razie indywidualnego zwolnienia pracownika, w związku z likwidacją stanowiska pracy, porównanie jego sytuacji do sytuacji innych pracowników (pielęgniarek) obejmuje takie obiektywne kryteria, jak: staż pracy, wykształcenie, kwalifikacje faktyczne, dotychczasowy przebieg pracy, doświadczenie zawodowe, szczególne umiejętności i predyspozycje do wykonywania pracy określonego rodzaju, w ramach tej samej grupy pracowników (zajmujących podobne stanowiska), nie zaś z uwzględnieniem tylko jednej komórki organizacyjnej. W odniesieniu do sytuacji powódki oznacza to, że porównanie jej przydatności, z włączeniem powyższych kryteriów, powinno być dokonane w ramach grupy osób, zajmujących podobne stanowiska w podmiotach, do których pozwane kierują pielęgniarki, nie wykluczając (...) w S.. Pracodawca nieprawidłowo zaniechał analizy możliwości wykorzystania powódki po likwidacji jednego stanowiska pielęgniarskiego w(...)w S. i nie brał pod uwagę jej predyspozycji, ponieważ

pracodawca nie wskazał kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia spośród innych osób, które pozostały w pozwanym (...) na analogicznych stanowiskach pielęgniarstkich. Brak kryteriów wyboru do zwolnienia powoduje, że zwolnienie dokonane zostało przez pracodawcę w sposób dowolny i arbitralny.

Przyjmując, iż pracodawca naruszył art. 45 §1 kp w zw. z art. 30 §4 kp Sądu Rejonowy doszedł też do wniosku, że powódce nie przysługuje roszczenie o przywrócenie jej do pracy. Swoją postawą powódka wykazała się bowiem nielojalnością wobec pracodawcy. W okresie wypowiedzenia tj. w dniu 19.09.2017r. doszło bowiem do spotkania powódki z D. C., reprezentującą pracodawcę i lekarzami z (...) w S.. W trakcie tego spotkania D. C. zaproponowała powódce pracę z pacjentami w środowisku zamieszkania i przy opiece długoterminowej. Powódka odmówiła podjęcia takiej pracy wskazując, iż obawia się czy poradzi sobie przy proponowanych obowiązkach. Ponadto powódka nie informowała pozwanego pracodawcy o podnoszeniu kwalifikacji w zakresie pielęgniarstwa rodzinnego, co mogłoby mieć wpływ na decyzję o utrzymaniu jej w zatrudnieniu.

Sąd Rejonowy wskazał również, iż od dnia 01.07.2017r. w pozwanym zakładzie pracy jest zapotrzebowanie na pielęgniarki świadczące opiekę długoterminową w środowisku pacjenta i nowozatrudnione pielęgniarki na podstawie umów cywilnoprawnych zatrudniane są wyłącznie do takich zadań. Wykonywanie zawodu pielęgniarki i położnej na podstawie umowy cywilnoprawnej nie jest sytuacją wyjątkową.

W tej sytuacji, mając na względzie treść przepisu art. 477⁽¹⁾kpc, uznając roszczenie powódki o przywrócenie do pracy za nieuzasadnione, Sąd I instancji z urzędu uwzględnił roszczenie alternatywne przewidziane w art. 45 §1 kp tj. odszkodowanie. Zasadził od D. C., G. K. (2) i H. S. – współników (...) w Z. solidarnie na rzecz powódki kwotę 10.782zł tytułem odszkodowania, stanowiącą równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki, liczonego jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Sąd Rejonowy wskazał również, iż w niniejszej sprawie zachodzą przesłanki pozytywne cofnięcia pozwu w zakresie żądania o zapłatę odprawy, albowiem pozwane nie sprzeciwiły się cofnięciu pozwu w tej części (art. 203 §3 kpc), a jednocześnie brak jest przesłanek negatywnych wymienionych w art. 203 §4 kpc i w art. 469 kpc. Dlatego Sąd I instancji uznał, iż powódka cofnęła pozew w tej części ze skutkiem prawnym, co w konsekwencji skutkowało umorzeniem postępowania w sprawie (art. 355 kpc).

O brakujących kosztach sądowych orzekł zaś z mocy art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2018r. poz. 300) w zw. z art. 100 kpc. Wysokość tychże kosztów ukształtowała się na poziomie 2.160zł. Pozwane solidarnie obciążył na rzecz Skarbu Państwa kwotą 1.080 zł. tj. połową brakujących kosztów w sprawie, stosownie do wyniku postępowania w przedmiotowej sprawie.

Apelacje od tego wyroku złożyły obie strony.

Powódka zaskarżyła wyrok w części tj. w zakresie pkt I i II. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45 § 2 kp - poprzez niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, gdy z okoliczności sprawy nie wynika, aby przywrócenie powódki do pracy było niemożliwe lub niecelowe;
2. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 8 kp - poprzez niewłaściwe zastosowanie w sytuacji gdy z okoliczności sprawy nie wynika, aby żądanie powódki stanowiło nadużycie prawa podmiotowego;
3. naruszenie prawa procesowego mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 kpc - poprzez dowolną ocenę zebranego materiału dowodowego, czego skutkiem było niewłaściwe uznanie, iż powódka nie informowała pozwanym o podnoszeniu kwalifikacji w zakresie pielęgniarstwa rodzinnego oraz że D. C. zaproponowała powódce nie tylko pracę przy opiece długoterminowej, ale także pracę z pacjentami w środowisku zamieszkania.

Wskazując na powyższe zarzuty wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt I i II poprzez przywrócenie jej do pracy u pozwanym oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Natomiast w przypadku stwierdzenia,

iż Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy, albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości, wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Ponadto wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanych kosztów postępowania sądowego za obie instancje, według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwane zaskarżyły wyrok Sądu Rejonowego również w części, co do pkt I i IV. Zarzucili mu:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego:

a) art. 233 § 1 kpc polegające na dokonaniu przez Sąd I instancji dowolnej, a nie swobodnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonanie jego oceny wybiórczo, co skutkowało błędnymi ustaleniami w zakresie stanu faktycznego, poprzez:

- przyjęcie, że stanowisko pracy powódki stanowiło jedno z analogicznych stanowisk w strukturze organizacyjnej pozwanych w sytuacji, gdy stosunek pracy powódki był ściśle związany z kontraktem pozwanych z (...) w S., a w szczególności z gabinetem POZ, prowadzonym przez dr K.;

- przyjęcie, że likwidacja stanowiska pracy powódki nie była jej znana, w sytuacji gdy o takiej okoliczności powódka posiadała wiedzę;

- przyjęcie, że powódka mogła pracować na innym stanowisku pracy u pozwanych w sytuacji, gdy albo negowała taką możliwość, albo nie posiadała odpowiednich kwalifikacji do podjęcia pracy na innym stanowisku lub nie ujawniła w okresie zatrudnienia okoliczności podnoszenia lub podniesienia swoich kwalifikacji;

- przyjęcie, że pozwane w okresie zatrudnienia powódki zatrudniały inne osoby na stanowisko pracy, które dotychczas wykonywała powódka, gdy w rzeczywistości takie sytuacje nie miały miejsca;

- przyjęcie, że pozwane nie poinformowały powódki o kryteriach przyjętych na potrzeby doboru jej zwolnienia, w sytuacji gdy materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że pozwane wielokrotnie informowały o kryterium wyboru powódki do zwolnienia;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego:

a) art. 30 § 4 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie przez Sąd I instancji, że:

- w wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony złożonym przez pracodawcę/pozwane powódce nie została wskazana przyczyna wypowiedzenia, podczas gdy w wypowiedzeniu przyczyna wypowiedzenia została skonkretyzowana, tj. likwidacja stanowiska pracy, na którym zatrudniona jest pracownica;

- w wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji stanowiska pracy powinna być wskazana przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) w sytuacji, gdy powódka nie zajmowała jednego z analogicznych stanowisk pracy lub w sytuacji, gdy przyczyna wyboru pracownika z uwagi na specyfikę i miejsce jej pracy była oczywista i/lub znana pracownikowi,

b) art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie przez Sąd I instancji, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę, w sytuacji gdy wypowiedzenie było uzasadnione oraz zgodne z powszechnie obowiązującymi przepisami w zakresie wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas nieokreślony;

W oparciu o powyższe zarzuty pozwane domagały się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenia od powódki na ich rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pozwanych powódka domagała się jej oddalenia i zasądzenia od na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych. Domagała się również dopuszczenia dowodu z zaświadczenia

potwierdzającego odbycie przez E. B. kursu kwalifikacyjnego, na okoliczność podjęcia pracy u pozwanych w charakterze pielęgniarki środowiskowej przed ukończeniem kursu kwalifikacyjnego oraz na okoliczność wiedzy pozwanych o doksztalceniu się przez powódkę. Wniosła również o dopuszczenie dowodu ze zdjęć tablicy informacyjnej na gabinecie lek. A. K. na okoliczność tego, że nie doszło do likwidacji stanowiska pielęgniarki przy tym lekarzu.

W odpowiedzi na apelacje powódki pozwane wniosły o jej oddalenie i zasądzenie na ich rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki jest częściowo uzasadniona, natomiast apelacja pozwanych nie jest uzasadniona.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał ustaleń stanu faktycznego oraz przeprowadził właściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Okręgowy w pełni podziela i akceptuje te ustalenia i właściwą argumentację prawną. Należało jedynie odmiennie ocenić zasadność żądania powódki co do przywrócenia do pracy, w tym zakresie stanowisko Sądu Rejonowego nie znalazło akceptacji Sądu II instancji .

Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc, zgodnie z treścią którego sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a ponadto powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Sąd rejonowy właściwie ocenił materiał dowody zgromadzony w sprawie. W tym zakresie nie można skutecznie podnosić zarzutu dowolności oceny dowodów przedstawionych przez obie strony postępowania.

Z uwagi na fakt, że apelacja pozwanych była niezasadna w całości, w tym w zakresie naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 30 § 4 kp, od tego środka zaskarżenia należy rozpocząć analizę i ocenę okoliczności sprawy w aspekcie tego, że przyczyna wypowiedzenia, wskazana przez pracodawcę w wypowiedzeniu nie odpowiada wymogom ustawowym stawianym pracodawcy, który zamierza rozwiązać z pracownikiem umowę o prace zawartą na czas nieokreślony.

Nie ulega wątpliwości, że na stanowisku, które zajmowała powódka przed wypowiedzeniem u strony pozwanej zatrudnionych było kilka pielęgniarek. Nie miała zatem miejsca sytuacja, w której likwidacji miałyby ulec jedno (jedyne) stanowisko pracy funkcjonujące u pozwanych. Nie została również potwierdzona teza pozwanych, jakoby powódka była zatrudniona przez (...), gdyż to pozwane były kontrahentem tego podmiotu, a powódka była jedynie pracownikiem pozwanego. Pozwane jako pracodawca mając na uwadze dokonanie likwidacji jednego ze stanowisk pracy pielęgniarki musiały dokonać wyboru pracownika do zwolnienia. W niniejszej sprawie wybór ten zaś został przez pozwane dokonany niejako z automatu, bez wcześniejszego ustalenia kryteriów osób, które będą brane pod uwagę do zwolnienia. Sąd Rejonowy prawidłowo wskazywał, że powódka nie była szczególnym pracownikiem z racji długoletniej współpracy z konkretnym lekarzem, ale jedną z pielęgniarek, które były zatrudniane przez pozwane. W tych okolicznościach pozwane były zatem zobowiązane zastosować określone kryterium (kryteria) w tym zakresie. Nie ulega wątpliwości, że postępowanie przeprowadzone przez Sąd Rejonowy wykazało ponad wszelką wątpliwość, że kryterium takie nie zostało wskazane w pisemnym wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Nie zostało ono także w żaden inny sposób powódce zakomunikowane przed uruchomieniem przez nią sądowej procedury odwoławczej.

W orzecnictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest już stanowisko, że pracodawca, wypełniając obowiązek wynikający z art. 30 § 4 kp w wypowiedzeniu umowy o pracę powinien wskazać nie tylko podstawową przyczynę wypowiedzenia, jaką jest likwidacja stanowiska pracy, lecz także przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.09.2013r. sygn. I PK 61/13, z dnia 04.03.2015r. sygn. I PK 183/14, z dnia 11.03.2015r. sygn. III PK 115/14, z dnia 23.06.2016r.

sygn. II PK 152/15). To na pracodawcy spoczywa także ciężar dowodu, że zastosował kryteria doboru oraz że były one właściwe, w tym w szczególności, że odpowiadały wymaganiu zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19.12.1997r. sygn. I PKN 442/97, z dnia 30.09.2014r. sygn. I PK 33/14). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 kp wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 kp, gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Niewątpliwie wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia prowadzi do oczywistego wniosku, że pracodawca stanął przed koniecznością wyboru pracownika do zwolnienia, co z kolei oznacza ograniczenie zatrudnienia w grupie stanowisk o analogicznym charakterze. W konsekwencji zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach. Przedstawienie pracownikom kryteriów, którymi pracodawca kierował się przy typowaniu pracownika do zwolnienia, służy zabezpieczeniu interesów samego pracodawcy na wypadek ewentualnego procesu sądowego.

Kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być zatem przedstawione pracownikowi w pisemnym wypowiedzeniu umowy o pracę, a nie dopiero ujawnione lub poznane przez pracownika w postępowaniu sądowym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.09.2013r. sygn. II PK 5/13. Strona pozwana wskazanemu wyżej obowiązкови nie podolała, ponieważ nie wskazała żadnego kryterium wyboru powódki do zwolnienia, a wskazywanie takiego kryterium na etapie postępowania sądowego było spóźnione. Należy podkreślić, że zmiany organizacyjne u kontrahenta pozwanych – (...) – nie powodowały automatycznej zmiany stosunku pracy łączącego powódkę z pozwany. Wypowiedzenie umowy o pracę powódce było zatem niezgodne z prawem w rozumieniu art. 45 § 1 kp w związku z art. 30 § 4 kp i uzasadniało żądanie restytucji stosunku pracy.

W związku z powyższym apelacja pozwanego na podstawie art. 385 kpc podlegała oddaleniu.

Odnosząc się do zarzutów apelacji powódki, które skutkowały zmianą zaskarżonego wyroku, Sąd Okręgowy podzielił przedstawione przez nią argumenty. W przedmiotowej sprawie nie zachodziły podstawy do podjęcia przez Sąd Rejonowy z urzędu decyzji o zasądzeniu powódce odszkodowania w miejsce żądanej restytucji stosunku pracy. Sąd II instancji nie podziela argumentacji Sądu I instancji przedstawionej w tym zakresie.

Stosownie do treści art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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 - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Zgodnie z § 2 tego artykułu Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustalą, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Zwrot "jeżeli ustalą" użyty w wymienionym przepisie wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane, jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25.03.1999r., I PKN 641/98, znaczenie pojęcia "ustalą" wymaga od sądu przeprowadzenia postępowania dowodowego w odpowiednim zakresie. Nie jest dopuszczalne formułowanie przez sąd ocen jedynie na podstawie twierdzeń stron. Gdyby bowiem ustawodawca dopuścił taką możliwość, zamiast zwrotu "jeżeli ustalą", użyłby zwrotu "jeżeli uzna". Kryteriów oceny niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania pracownika przywrócenia do pracy sąd pracy powinien zatem poszukiwać przede wszystkim w ustaleniach faktycznych, tylko bowiem odwołanie się do ocen powiązanych ściśle

z podłożem faktycznym sprawy może stworzyć przeciwwagę dla przedstawionych w pozwie przesłanek zasadności żądania powrotu na dotychczas zajmowane stanowisko pracy.

W wyroku z dnia 23.06.2010r., II PK 6/10 Sąd Najwyższy stwierdził, że o możliwości zastosowania art. 45 § 2 kp każdorazowo powinny być uprzedzone strony po to, by przedstawiły one swoje stanowiska co do niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy. Podobna myśl pojawia się też w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24.09.2009r., III PK 69/09. Wyrażono w nim pogląd, że ustalenie, iż uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe, następuje zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, a sąd nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu. Do sądu pracy należy natomiast ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 kp.

Skoro orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu, przepis art. 45 § 2 kp należy interpretować ściśle. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12.05.2011r. sygn. II PK 276/10).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zostały wypracowane ogólne wytyczne oceny roszczenia przywrócenia do pracy z punktu widzenia kryterium "możliwości" i "celowości" dalszego zatrudnienia pracownika. Przyjmuje się, że ocena tego roszczenia z punktu widzenia kryterium "możliwości" i "celowości" dalszego zatrudniania pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności 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.). Niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają zatem okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś - z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, najczęściej zaś z na tyle nagannym postępowaniem, że jego powrót do pracy byłby niewskazany (por. wyroki Sądu Najwyższego z 10.10.2000r. sygn. I PKN 66/00 i z dnia 18.03.2008r. sygn. II PK 258/07).

W rozpoznawanej sprawie ustalono, że dokonane przez pozwanego pracodawcę rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie wymagań z art. 30 § 4 kp. Sąd Rejonowy nie wskazał natomiast czy roszczenie powódki o przywrócenia do pracy nie zasługuje na uwzględnienie z uwagi na jego niecelowość, czy też niemożność spełniania. Uzasadniając rozstrzygnięcie o zasądzeniu odszkodowania ocenił działania powódki, mające miejsce w trakcie biegu wypowiedzenia, jako nielojalne wobec pracodawcy, gdyż nie poinformowała go o podjęciu faktycznych działań w celu podniesienia kwalifikacji. Zdaniem Sądu Okręgowego ta okoliczność, nie była jednak na tyle poważna dla decyzji pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę z powódkę, aby sięgać po nadzwyczajną instytucję prawa pracy, jaką jest możliwość orzekania o roszczeniu alternatywnym do żądanego przez pracownika przywrócenia do pracy. Zdaniem Sądu w niniejszym przypadku nie zachodzą okoliczności uniemożliwiające przywrócenie powódki do pracy czy też czyniące takie orzeczenie niecelowym. Zdaniem Sądu Okręgowego nie można zasadnie twierdzić, że przywrócenie powódki do pracy jest obiektywnie niemożliwe z uwagi na okoliczności zachodzące po stronie pracodawcy lub pracownika. Pozwany nie wykazał, by przeprowadził takie zmiany organizacyjne aby zatrudnienie powódki było niemożliwe. Zasłanianie się w tym zakresie okolicznościami zatrudnienia byłej pracownicy w ramach umowy cywilnoprawnej nie wskazuje, aby istniała przeszkoda do zatrudnienia powódki w ramach umowy o pracę. Korzystanie przez pracodawcę z zatrudnienia w ramach umów cywilnych i to w sytuacji, gdy osoba ta jest emerytem, ma na celu przede wszystkim ograniczenie

kosztów, jakie generują należności z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne. Z kolei powódka nie utraciła kwalifikacji zawodowych do świadczenia pracy na tym stanowisku, a co więcej podniosła je.

Sąd Okręgowy uważa również, iż niepowiadomienie pracodawcy o podnoszeniu kwalifikacji nie jest nadużyciem zaufania. Nie mieści się to w ogóle w tej kategorii. Jakież to przecież nadużycie zaufania nie informowanie pracodawcy o podwyższaniu kwalifikacji. Zresztą trudno w sprawie uznać, aby pozwane nie wiedziały o podnoszeniu przez powódkę kwalifikacji. W każdym bowiem środowisku zawodowym jest to nie do ukrycia, powódka zaś podniosła kwalifikacje, aby nie utracić zatrudnienia. W sprawie to więc raczej odnoście pozwanych można mówić o ich zachowaniu się wbrew zasadom współżycia społecznego. Niezależnie jednak od tego niepowiadomienie o podnoszeniu kwalifikacji nie czyni samo przez się niemożliwym bądź niecelowym przywrócenie pracownika do pracy, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zostało, jak w niniejszym wypadku przypadku, dokonane z naruszeniem prawa.

Sąd Okręgowy nie uważa też, iż nieprzyjęcie przez powódkę w trakcie wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 19.09.2017r. oferty pracy pielęgniarki długoterminowej, bądź nawet środowiskowo – rodzinnej, było takim nadużyciem zaufania, że uzasadniałoby niemożliwym bądź niecelowym przywrócenie powódki do pracy. Oferta pracy była bowiem tylko ustną, ogólną ofertą, bez wskazania, czego miała prawo oczekiwać, szczegółowego zakresu obowiązków oraz konkretnych warunków pracy i płacy. Poza tym powódka miała prawo oczekiwać wyjaśnienia dlaczego jej, a nie innej pielęgniarence, z uwagi na wszystkie uwarunkowania pracy jak przy kryteriach doboru do zwolnienia (w tym wiek, możliwości dojazdu do pacjentów i jego rozliczenia) proponuje się daną pracę z konkretnymi warunkami pracy i płacy

W związku z powyższym na podstawie art. 386 §1 kpc i art. 30 §4 kp w zw. z art. 45 §1 kp zmieniono wyrok Sądu Rejonowego i przywrócono powódkę do pracy u pozwanych na poprzednich warunkach pracy i płacy.

W pozostałym zakresie, na podstawie art. 385 kpc apelacja powódki podlegała oddaleniu. Nie można było bowiem zasądzić wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, gdyż takie roszczenie nie zostało zgłoszone przed Sądem I instancji. Zgodnie zaś z art. 383 kpc w postępowaniu apelacyjnym nie można rozszerzyć żądania pozwu ani występować z nowymi roszczeniami.

O brakujących kosztach sądowych przed Sądem I instancji Sąd Okręgowy rozstrzygnął na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2018r. poz. 300).

Natomiast o kosztach zastępstwa procesowego za I instancję orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z art. 99 kpc i §9 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.).

O kosztach procesu za II instancję orzekł z uwzględnieniem art. 100 kpc, a to z uwagi na oddalenie apelacji pozwanych w całości i apelacji powódki co do zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

PW/mt