

Sygn. akt IV Pa 52/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 grudnia 2014r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Elżbieta Wojtczuk

Sędziowie: SO Katarzyna Antoniak

SO Jacek Witkowski (spr.)

Protokolant st.sekr.sądowy Dorota Malewicka

po rozpoznaniu w dniu 10 grudnia 2014 r. w Siedlcach

na rozprawie sprawy z powództwa K. R.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w S.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji strony pozwanej

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

z dnia 14 kwietnia 2014r. sygn. akt IV P 791/13

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w S. na rzecz powódki K. R. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sygn. akt IV Pa 52/14

UZASADNIENIE

Powódka K. R. w pozwie skierowanym przeciwko pozwanemu Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w S. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego w dniu 31.10.2013 r., a w razie upływu terminu wypowiedzenia przywrócenia powódki do pracy oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 14.04.2014 r. przywrócił powódkę K. R. do pracy w pozwanym SP ZOZ w S. na poprzednich warunkach pracy i płacy; zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy rozstrzygnięcie swoje oparł na następujących ustaleniach faktycznych.

Powódka K. R. zatrudniona była w pozwanym SP ZOZ w S. od 23.02.1982 r. do 18.05.1999 r. oraz ponownie od 30.06.2011 r. na stanowisku starszej sekretarki medycznej w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony.

We wrześniu 2013 r. pracodawca zdecydował o podjęciu działań w kierunku redukcji zatrudnienia. Na spotkaniach kadry kierowniczej, odbytych w dniach 9 i 10 września 2013 r. opracowano kryteria doboru do zwolnienia pracowników : likwidacja stanowiska pracy w danej grupie zawodowej, kwalifikacje, staż pracy w zakładzie, dyspozycyjność pracownika, sytuację rodzinną i posiadanie innego źródła dochodu. Wytypowanie pracowników do zwolnienia powierzono wybranej komisji, w której skład weszli kierownicy poszczególnych jednostek organizacyjnych. W przypadku powódki bezpośrednią przełożoną była M. S., pełniąca funkcję kierownika działu statystyki, dokumentacji i rozliczeń. Kierownik ta wytypowała powódkę do zwolnienia biorąc pod uwagę ostatni staż pracy w SP ZOZ. W dniu 31.10.2013 r. pracodawca doręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem rozwiązującym na dzień 31.01.2014 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano redukcję zatrudnienia w grupie zawodowej sekretarek medycznych związanych z koniecznością obniżenia kosztów funkcjonowania zakładu.

W rozważaniach Sąd Rejonowy wskazał, że powództwo K. R. jest uzasadnione. Sąd pierwszej instancji stwierdził, iż pracodawca w piśmie wypowiadającym umowę o pracę z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy nie ma obowiązku podawania kryterium doboru pracowników do zwolnienia i okoliczność ta podlega jedynie badaniu w postępowaniu odwoławczym. W związku z tym zastosowane kryterium doboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy, określoną w art. 30 §4 kp. W przedmiotowym wypowiedzeniu Sąd Rejonowy nie dopatrzył się naruszenia wymienionego wyżej przepisu.

W dalszej kolejności Sąd I instancji przeprowadził analizę okoliczności, dotyczących wytypowania powódki do zwolnienia. Sąd ten przyjął, iż ustalone kryterium stażu pracy w zakładzie nie ograniczało tego kryterium do ostatniego stażu pracy. Zeznania M. S., że brano pod uwagę ostatni staż pracy nie znajdują potwierdzenia w opisie kryterium określonym na spotkaniu przedstawicieli kadry kierowniczej pozwanego z 9.09.2013 r. Świadczą o tym zarówno zeznania świadka H. C., jak i treść notatki z tego spotkania. Sąd Rejonowy zatem przyjął, iż należało uwzględnić staż pracowniczy powódki z całego okresu zatrudnienia jej w SP ZOZ, tj. ponad 19 lat. Wśród pracowników komórki organizacyjnej podległej bezpośrednio M. S. znajdowało się 9 pracownic, posiadających krótszy staż pracy niż powódka. Z tego względu wypowiedzenie powódce umowy o pracę odbyło się z naruszeniem przyjętego przez pozwanego kryterium, a przez to było sprzeczne z przepisami prawa pracy. W tej sytuacji Sąd Rejonowy uznał, że pozwany pracodawca wadliwie wypowiadając umowę o pracę otworzył powódce drogę do wystąpienia z roszczeniami alternatywnymi w myśl art. 45 § 1 kp, tj. o przywrócenie do pracy względnie do odszkodowania. Powódka domagała się przywrócenia do pracy. Sąd przyjął, iż roszczenie to znajduje uzasadnione podstawy, albowiem stanowisko pracy powódki nie zostało zlikwidowane, a pracodawca ma możliwości wytypowania innej osoby z tego działu do zwolnienia według przyjętego przez siebie kryterium.

Od wyroku tego apelację złożył pozwany SP ZOZ w S.. Apelujący zaskarżył wyrok w całości i zarzucił Sądowi I instancji naruszenie prawa materialnego, tj. art. 65 § 1 kc w zw. z art. 300 kp poprzez błędną wykładnię kryterium „stażu pracy” jako ogólnego, podczas gdy pozwany miał na myśli wyłącznie „ostatni staż pracy”. Ponadto zarzucił naruszenie art. 5 kc w zw. z art. 300 kp poprzez ich pominięcie, co spowodowało przywrócenie powódki na poprzednio zajmowane stanowisko z naruszeniem zasad współżycia społecznego, naruszenie art. 45 § 2 kp poprzez jego błędną wykładnię, a w szczególności przyjęcie, iż celowym jest przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach, podczas gdy sytuacja ekonomiczna pozwanego nie pozwala na zatrudnienie powódki. Funkcjonuje jedno stanowisko rejestratorki medycznej na oddziale, co wskazywał pozwany w swoich zeznaniach. Apelujący zarzucił również naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 kpc poprzez jego błędne zastosowanie, dokonując oceny zebranego materiału dowodowego w sposób dowolny, a nie swobodny, które doprowadziło do przyjęcia, iż powódka powinna zostać przywrócona do pracy na poprzednich warunkach, gdy tymczasem pracodawca ustalając kryteria doboru pracowników do zwolnienia wskazywał jednoznacznie, że jednym z takich kryteriów jest „staż pracy w zakładzie” mając na myśli ostatni staż pracy u pozwanego. Przemawiają za tym zeznania M. S., przełożonej powódki.

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, względnie o jego uchYLENIE i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskrzony wyrok jest prawidłowy i apelacja podlegała oddaleniu.

Zarzuty apelacyjne sprowadzają się w istocie do jednej kwestii, a mianowicie do wadliwego przyjęcia przez Sąd Rejonowy zapisu dotyczącego jednego z kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, tj. „staż pracy w zakładzie”. Kryterium to zawarte zostało w notatce ze spotkania przedstawicieli kadry kierowniczej SP ZOZ w dniu 9.09.2013 r. Było to jedno z sześciu kryteriów. Z notatki tej nie wynika, aby na spotkaniu kadry kierowniczej analizowano sytuację pracowników pod kątem tych kryteriów. Nie sporządzono protokołu z tego zebrania. W świetle materiału dowodowego zebranego przez Sąd Rejonowy można wyprowadzić wniosek, iż w przypadku działu statystyki medycznej typowanie do zwolnienia dokonała kierująca tym działem M. S., która przedstawiła kandydatury trzech pracowników do zwolnienia i kandydatury te były bezkrytycznie zaakceptowane przez dyrektora SP ZOZ E. W.. Świadczą o tym jej zeznania złożone na rozprawie (k. 96 v). Jedynym czynnikiem, który decydował o wytypowaniu trzech osób był staż pracy w zakładzie. Sytuacja powódki była odmienna od innych pracowników pod względem ciągłości pracy w tej placówce. Powódka bowiem miała kilkunastoletnią przerwę pomiędzy pierwszym a drugim okresem zatrudnienia w SP ZOZ. Domniemywać można, iż typująca do zwolnienia M. S. przeoczyła tę odmienną sytuację powódki od sytuacji innych pracowników, które zatrudnione były w sposób ciągły. Jeśli pracodawca chciał zawęzić kryterium stażu do ostatniego zatrudnienia to powinien w przyjętym kryterium wyraźnie to zaznaczyć tak aby zarówno pracownicy, przedstawiciele związków zawodowych mieli świadomość tego stanu rzeczy. Próba narzucenia wykładni zawężającej pojęcie „staż pracy w zakładzie” do ostatniego okresu zatrudnienia została uczyniona zdaniem Sądu na potrzeby niniejszego procesu. Nie ma jednak w ocenie Sądu drugiej instancji racjonalnych podstaw do przyjęcia takiej interpretacji. Zatem Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy i wyciągnął logiczne wnioski. Dodatkowo należy podkreślić, iż strona pozwana nie wykazała aby pozostałe przesłanki do doboru pracowników do zwolnienia były przedmiotem jakiegokolwiek analizy ze strony pracodawcy, mimo iż zawarto w kryterium łącznie 6 przesłanek. Można zatem przyjąć, iż kryteria te były fikcyjne. Słusznie zatem Sąd Rejonowy podał w swoich rozważaniach, iż naruszone zostało prawo przy wypowiedaniu umów o pracę w zakresie doboru pracowników do zwolnienia w myśl art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844).

Sąd zasadnie zastosował art. 45 § 1 kp przywracając powódkę do pracy na poprzednich warunkach. Dział statystyki w dalszym ciągu istnieje i pozwany pracodawca ma możliwość zatrudnienia powódki na zbliżonym stanowisku pracy, bądź też może w przyszłości przeprowadzić kolejne redukcje zatrudnienia, zgodnie z prawem.

Reasumując Sąd Okręgowy mając na względzie powyższe i przy zastosowaniu art. 385 kpc orzekł jak w sentencji. Jednocześnie Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.