

Sygn. akt IV Pa 83/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 kwietnia 2015r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Katarzyna Antoniak (spr.)
Sędziowie:	SSO Elżbieta Wojtczuk SSO Jacek Witkowski
Protokolant:	sekr. sąd. Anna Wąsak

po rozpoznaniu w dniu 16 kwietnia 2015 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa A. C.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w S.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

na skutek apelacji powoda

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

z dnia 19 września 2014r. sygn. akt IV P 143/14

I. zmienia zaskarżony wyrok:

- a) w pkt I w ten sposób, że przywraca powoda A. C. do pracy w pozwanym Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w S. na poprzednich warunkach,
- b) w pkt II w ten sposób, że zasądza od pozwanego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w S.
- c) na rzecz powoda A. C. kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego,

II. zasądza od pozwanego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w S. na rzecz A. C. kwotę 90 (dziewięćdziesiąt) złotych tytułem kosztów postępowania za drugą instancję.

Sygn. akt: IV Pa 83/14 **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z 19 września 2014r. Sąd Rejonowy w S. (...) oddalił powództwo A. C. skierowane przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w S. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, a także zasądził od powoda

A. C. na rzecz pozwanego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w S. kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie wniesionym w dniu 3 kwietnia 2014r. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w S. powód A. C. domagał się uznania dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a w przypadku gdy upłynie okres wypowiedzenia – przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, nałożenia na pozwanego w wyroku obowiązku dalszego zatrudniania powoda do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy i zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kosztów postępowania, w tym ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że pracuje u pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku psychologa w wymiarze 1/2 etatu. Jest jednocześnie radnym Rady Powiatu S.. Pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę na podstawie art.10 ust.1 ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003r., Nr 90, poz.844 ze zm.). Pozwany wskazał mu przy tym przyczyny wypowiedzenia i kryteria zastosowane przy redukcji zatrudnienia. Zdaniem powoda wypowiedzenia dokonano jednak z naruszeniem przepisów, gdyż w świetle art.10 ust.5 ustawy o zwolnieniach grupowych, niedopuszczalne było wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, jako że pozostaje on radnym powiatowym. W jego ocenie było to niedopuszczalne nawet za zgodą rady powiatu, której rada udzieliła w jego przypadku. Poza tym pozwany ani w piśmie z dnia 24 września 2013r. skierowanym do związków zawodowych, ani w piśmie z dnia 23 września 2013r. skierowanym do Rady Powiatu S. nie podał żadnych obiektywnych, konkretnych i sprawiedliwych kryteriów, którymi się kierował. Zdaniem powoda takie kryteria, pomimo ich wskazania w wypowiedzeniu, faktycznie wcześniej nie były ustalone. Podniósł, że do chwili otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę nie znał żadnego kryterium pozwalającego na wytypowanie go do zwolnienia z pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na jego rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany podniósł, że w wypowiedzeniu wskazał powodowi jego przyczynę oraz kryteria, którymi kierował się przy doborze pracowników do zwolnienia. Pouczył go również o możliwości odwołania do sądu pracy. Spełnił w ten sposób wymagania z art.30§4 kp. Pozwany zauważył, że przepis ten nie przewiduje żeby pracodawca był zobligowany do podania podstawy prawnej wypowiedzenia umowy o pracę. Abstrahując od tego pozwany wskazał, że i tak dopełnił wszelkich przepisów prawa wypowiadając powodowi umowę o pracę, gdyż uzyskał wcześniej zgodę Rady Powiatu S. na to wypowiedzenie, wyrażoną w formie uchwały z uwagi na to, że powód jest właśnie radnym powiatowym. Pozwany nie zgodził się z poglądem powoda, że nie mogła być mu wypowiedziana umowa o pracę z uwagi na treść art.10 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy przyczyn niedotyczących pracowników. W razie zwolnień indywidualnych w trybie tej ustawy są bowiem wyodrębnione 4 grupy pracowników chronionych, wobec których stosuje się odmienne zasady postępowania. Jedną z nich są pracownicy, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia i wśród nich są m. in. radni. Zgodnie zaś z art. 22 ust.2 ustawy z 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (t.j. Dz.U. z 2001r., Nr 142, poz.1592 ze zm.) w okresie pełnienia funkcji radnego nie jest możliwe wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy bez zgody właściwego organu. Ochrona ta nie przysługuje jednak w razie grupowego zwolnienia. Taką zgodę pozwany zaś uzyskał od Rady Powiatu S. w dniu 24 września 2014r. w formie podjętej przez ten organ uchwały. Pracodawca nie naruszył więc art.10 ust.5 ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy przyczyn niedotyczących pracowników. Dodatkowo pozwany wskazał, że na dzień wypowiedzenia, spośród zatrudnionych przez pozwanego psychologów jedynie powód nie legitymował się dodatkowymi kwalifikacjami, które były jednym z kryteriów typowania pracowników do wypowiedzenia. Pozwany wskazał, że pracodawca w ogóle nie musiał przedstawiać Radzie Powiatu S. kryteriów wyboru powoda do wypowiedzenia mu umowy o pracę, gdyż kontroli rady podlega jedynie okoliczność czy rozwiązanie stosunku pracy nie ma związku z wykonywaniem przez pracownika

mandatu radnego. Motywy, jakimi kierował się pozwany rozwiązując z powodem za wypowiedzeniem stosunek pracy były zaś związane wyłącznie z restrukturyzacją zatrudnienia.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód A. C. od 1 lutego 2011r. był pracownikiem Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w S., zatrudnionym na stanowisku psychologa, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w wymiarze 1/2 czasu pracy. Powód legitymuje się dyplomem uzyskania pierwszego stopnia specjalizacji zawodowej w zakresie psychologii, świadectwem ukończenia studium podyplomowego w zakresie diagnozy i orzecznictwa upośledzenia umysłowego oraz świadectwem ukończenia studium podyplomowego organizacji i zarządzania oświatą dla kierowniczej kadry oświatowej. Nie składał jednak na tę okoliczność dokumentów do swoich akt osobowych. P. kolejną kadencję sprawuje mandat radnego Rady Powiatu S.. Jednocześnie od 2011 r. pobiera emeryturę.

Od kilku lat sytuacja finansowa pozwanego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w S. jest trudna i wykazuje on straty. W celu poprawy tej sytuacji kierownictwo placówki zdecydowało się na restrukturyzację zatrudnienia i jego redukcję w poszczególnych grupach zawodowych. W tym celu odbyło się szereg spotkań kierownictwa zakładu z kierownikami poszczególnych komórek organizacyjnych i przedstawicielem organizacji związkowej, w trakcie których omawiano ich potrzeby, aktualną sytuację kadrową, kryteria doboru pracowników do zwolnienia i sytuację takich osób. W grupie zawodowej psychologów redukcja miała objąć jednego pracownika. Oprócz powoda pozwany zatrudniał jeszcze trzech psychologów, na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. Wśród nich: A. G. – zatrudniona u pozwanego od 3 czerwca 1980r., legitymowała się specjalizacją psychoterapii uzależnień, była kierownikiem (...), J. R. – zatrudniona u pozwanego od 15 października 2002r., legitymowała się ukończonymi studiami podyplomowymi z zakresu psychologii klinicznej, profilaktyki społecznej i resocjalizacji oraz szkoleniem w zakresie specjalizacji z psychoterapii uzależnień oraz G. T. – zatrudniony u pozwanego od 1 czerwca 2011r., legitymował się ukończonymi studiami podyplomowymi z zakresu psychologii klinicznej.

W dniu 23 września 2013r. pozwany zwrócił się do Rady Powiatu S. o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę, jako przyczynę wskazując trudną sytuację finansową zakładu i przeprowadzaną w związku z tym redukcję zatrudnienia we wszystkich grupach zawodowych. Następnie w dniu 24 września 2014r. pozwany zawiadomił Komisję Zakładową (...) o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Opinia organizacji związkowej była na ten temat negatywna. Uchwałą z 24 września 2013r. Rada Powiatu S. wyraziła zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z powodem jako radnym. W dniu 1 kwietnia 2014r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując redukcję zatrudnienia w grupie zawodowej psychologów związaną z koniecznością obniżenia kosztów funkcjonowania zakładu. Jednocześnie jako kryteria wyboru powoda do wypowiedzenia pozwany wskazał posiadanie innego źródła dochodu, staż pracy w zakładzie oraz dodatkowe kwalifikacje.

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo A. C. okazało nie zasługiwać na uwzględnienie.

Na wstępie Sąd Rejonowy wskazał, że dokonując weryfikacji trybu dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony analizuje jego decyzję na dwóch płaszczyznach - formalnej i merytorycznej.

W zakresie badania wymogów formalnych, takich jak zachowanie formy pisemnej ze wskazaniem terminu wypowiedzenia, wskazanie przyczyny, dla której pracodawca podjął taką decyzję, Sąd Rejonowy nie doszukał się uchybień. Pozwany zawarł swoje oświadczenie woli w piśmie skierowanym do powoda, wskazał trzymiesięczny okres wypowiedzenia, jaki w istocie powinien być zastosowany do niego na podstawie art.36§1 pkt 3 kp. Wskazał również termin, z upływem którego umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu oraz pouczył o możliwości i terminie wniesienia odwołania do właściwego miejscowo sądu pracy. Zgodnie z art.30§4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy. Opis przyczyny musi przy tym umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Niepodanie przyczyny lub

niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art.45§1 kp. Przyjmuje się, że przyczyna powinna wskazywać w sposób konkretny zdarzenie lub zdarzenia, względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczyna ta powinna być więc rzeczywista, obiektywna i konkretna. Postępowanie dowodowe w zakresie zasadności wypowiedzenia, bądź istnienia przyczyny wypowiedzenia, co do zasady, ogranicza się do tego, że pracodawca jest zobowiązany wykazać istnienie właściwej przyczyny, którą podał pracownikowi. Pracodawca nie może wykazywać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę niż wskazana w wypowiedzeniu, a ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych przez pracodawcę. Sąd Rejonowy podkreślił, że w razie sporu co do istnienia przyczyn wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (art.6 kc w zw. z art.300 kp). Pracownika obciąża natomiast dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (tak SN w wyroku z 8 marca 1997r., w sprawie I PRN 17/77, OSNP 1977/9/172). Podanie przez pracodawcę przyczyny oznacza przy tym wskazanie konkretnego zdarzenia, względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy uzasadniają dokonane wypowiedzenie.

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy, Sąd pierwszej instancji wskazał, że również w zakresie wymogu wskazania przyczyn i należytego ich uzasadnienia pod kątem możliwości uznania ich za wystarczające do wypowiedzenia umowy o pracę, pozwany nie dopuścił się błędów. Przeprowadzone w tym zakresie postępowanie dowodowe potwierdziło słuszność wywiedzionych przez pozwanego wniosków. Jako przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę pozwany wskazał redukcję zatrudnienia w grupie zawodowej psychologów związaną z koniecznością obniżenia kosztów funkcjonowania zakładu. Bezsportna w sprawie jest trudna sytuacja ekonomiczna pozwanego, który ma problemy z zachowaniem płynności finansowej i jako jeden ze środków zmierzających do ograniczenia kosztów funkcjonowania zakładu obrał restrukturyzację zatrudnienia. Niewątpliwie jest przy tym, że redukcja zatrudnienia w grupie zawodowej psychologów istotnie nastąpiła. Z czterech psychologów, po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, pozostaje bowiem tylko trzech. Sąd podniósł, że nie jest uprawniony do badania celowości i zasadności zmiany struktury organizacyjnej pracodawcy. Sama zaś decyzja co do przydatności i celowości utrzymywania określonego stanowiska mieści się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlega ocenie sądów pracy (tak SN w wyroku z 23 maja 1997r., w sprawie I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998/9/263). Reasumując Sąd Rejonowy wskazał, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę okazała się prawdziwa, obiektywna i wystarczająco konkretna. W przypadku zaś, gdy wypowiedzenie dotyka jedną z wielu osób, które brane były pod uwagę przy typowaniu jednej z nich do zwolnienia z pracy i stoją za tym względy ekonomiczne, obowiązkiem pracodawcy jest wskazanie dlaczego akurat ten pracownik został wytypowany do wypowiedzenia umowy o pracę z pominięciem innych podlegających ocenie. Oznacza to konieczność wskazania przez pracodawcę w pisemnym wypowiedzeniu kryteriów, którymi się kierował w tym zakresie. Taka interpretacja wymogu konkretyzacji przyczyny wypowiedzenia wynika z aktualnej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego, który w wyroku z 10 września 2013r. wskazał, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (sygn. I PK 61/13, www.sn.pl). Również i tego wymogu dopełnił pozwany, gdyż w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę wskazał trzy kryteria, które zadecydowały o wytypowaniu jego osoby do rozwiązania stosunku pracy. Kryteriami tymi było posiadanie innego źródła dochodu, staż pracy w zakładzie oraz dodatkowe kwalifikacje. Kryteria, którymi pracodawca kieruje się typując pracownika do rozwiązania umowy o pracę nie muszą przy tym być wcześniej mu znane, wystarczy, że mają charakter obiektywny, niedyskryminujący oraz konkretny i są przedstawione pracownikowi wraz z przyczyną wypowiedzenia w chwili jego dokonania, aby mógł on w ten sposób prześledzić tok rozumowania pracodawcy, jaki doprowadził go do podjęcia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę właśnie temu pracownikowi i w tym świetle ocenić szanse powodzenia ewentualnego odwołania się do sądu.

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy Sąd Rejonowy podkreślił, że kryteria te nie musiały być szczegółowo wskazywane ani radzie powiatu w trybie procedury uzyskania jej zgody na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, ani związkowi zawodowemu w trybie konsultacji związkowej. W pierwszym przypadku kontroli rady podlega bowiem jedynie okoliczność czy rozwiązanie stosunku pracy nie ma związku z wykonywaniem przez pracownika

mandatu radnego, a w drugim wypadku opinia związku zawodowego i tak nie wiąże pracodawcy. Porównując sytuację wszystkich psychologów, której to grupy zawodowej miała dotknąć redukcja, wybór powoda do wypowiedzenia umowy o pracę należy ocenić za trafny. Ma on bowiem inne źródło dochodu w postaci emerytury, a było to pierwsze i najważniejsze kryterium wskazane przez pozwanego i już z tego powodu kwalifikował się do wypowiedzenia przed innymi psychologami. Sąd wskazał, że już na pierwszej rozprawie powód przyznał powyższe okoliczności wskazując, iż nie kwestionuje tego, że jako jedyny z psychologów ma inne źródło dochodu. Dopiero w reakcji na przebieg postępowania powód zaczął podważać tę kwestię w przypadku innych psychologów. Próby te należało jednak uznać za spóźnione, gdyż przyczyna wypowiedzenia i kryteria, jakimi kierował się pozwany typując powoda do rozwiązania z nim umowy o pracę były znane już w momencie dokonania tego wypowiedzenia, więc stosowne wnioski dowodowe na te okoliczności powinny znaleźć się już w pozwie, a najpóźniej zostać złożone w terminie określonym przez Sąd na pierwszej rozprawie, jako że później nie wyłoniły się żadne nowe okoliczności, które przemawiałyby za dopuszczeniem tych dowodów po upływie określonego na to terminu. Powód przyznał więc, że ma inne źródło dochodów i jednocześnie nie ma nikogo na utrzymaniu, gdyż jego dzieci są już dorosłe, w przeciwieństwie np. do J. R., która ma dwoje uczących się dzieci. Rozwiązanie stosunku pracy było więc dla niego dużo mniej dolegliwe niż dla innych konkurentów do zachowania etatu. Powód miał również dużo mniejszy staż pracy u pozwanego niż J. R. i A. G., gdyż był tam zatrudniony dopiero od trzech lat. Jego staż pracy u pozwanego był porównywalny tylko ze stażem G. T., który nie miał jednak, w przeciwieństwie do A. C., innego źródła dochodów. Sam powód przyznał przy tym, że jego kwalifikacje są dużo niższe od A. G., która pozostaje lokalnym autorytetem, zwłaszcza w dziedzinie uzależnień i u pozwanego zajmuje kierownicze stanowisko. Nic by więc nie zmieniło, gdyby jednak okazało się, że ma ona jeszcze jakieś inne źródło dochodów, gdyż posiadane kwalifikacje i staż pracy w pozwanym zakładzie i tak przemawiały na jej korzyść. Sąd pierwszej instancji zauważył, że pracownik nie ma obowiązku składania pracodawcy jakichkolwiek informacji o innych swoich źródłach utrzymania i ten nawet nie mógłby takich od niego żądać. Akurat w przypadku powoda dysponował nimi w związku z kwestiami ubezpieczenia społecznego. Sąd wskazał dalej, że na datę wypowiedzenia w aktach osobowych powoda nie było dokumentów, z których pozwany mógłby wywnioskować, że ma on lepsze kwalifikacje niż pozostali psychologowie. Powód nie zadbał o to, żeby takie dokumenty w jego aktach osobowych się znalazły, chociaż było to w jego interesie, gdyż pracodawca, jeśli nie musi i nie jest to niezbędne do pracy, którą wykonuje pracownik, nie ma obowiązku monitorowania podnoszenia przez niego kwalifikacji. Dokumenty, które znajdowały się w aktach osobowych powoda były zaś wystarczające do tego by go zatrudnić na stanowisku psychologa. Powód dopiero w toku niniejszego postępowania, w reakcji na jego przebieg, złożył do akt sprawy, nieobecne wcześniej w jego aktach osobowych, dokumenty w postaci dyplomu uzyskania pierwszego stopnia specjalizacji zawodowej w zakresie psychologii, świadectwo ukończenia studium podyplomowego w zakresie diagnozy i orzecznictwa upośledzenia umysłowego oraz świadectwo ukończenia studium podyplomowego organizacji i zarządzania oświatą dla kierowniczej kadry oświatowej. Zdaniem Sądu pierwszej instancji nie można jednak przeceniać znaczenia dla zatrudnienia powoda na dotychczasowym stanowisku dwóch ostatnich wymienionych dokumentów, które nie mają ze stanowiskiem pracy powoda nic wspólnego. To jak zostanie przeprowadzone typowanie jednej z kilku osób do wypowiedzenia zależy od pracodawcy. Ważne jest tylko, aby opracowane przez niego kryteria były znane pracownikowi w chwili wypowiedzenia i wnioski które doprowadziły do wytypowania danej osoby były wywiedzione słusznie i oparte na sprawiedliwych i obiektywnych podstawach. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia i kryteriów doboru pracowników do zwolnienia ma bowiem umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez niego przewidzianych prawem korzyści (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 1 października 1997r., w sprawie I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427). Sąd Rejonowy podkreślił, że nie doszukał się powodów, które nakazywałyby zakwestionowanie wyboru A. C. do rozwiązania z nim umowy o pracę oraz podważenie przyczyn tego wypowiedzenia. Potrzeby i celowość restrukturyzacji zatrudnienia nie podlegają kontroli sądu. Nie ma więc znaczenia w niniejszej sprawie to, że z przeprowadzonego przez podmiot zewnętrzny audytu nie wynikała konieczność redukcji zatrudnienia akurat w grupie zawodowej psychologów.

Powód stał na stanowisku, że w ogóle niemożliwe było wypowiedzenie mu umowy o pracę, gdyż zabrania tego art.10 ust.5 ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r., Nr 90, poz. 844 ze zm.). W przekonaniu Sądu Rejonowego takie stanowisko powoda jest błędne. W ocenie Sądu pozwany trafnie wskazał, że z art.30§4 kp nie wynika obowiązek

podania przez pracodawcę podstawy prawnej wypowiedzenia umowy o pracę. Mimo więc, że pozwany wskazał jako taką podstawę art.10 ust.1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy przyczyn niedotyczących pracowników, to nie oznacza, że faktycznie w tym trybie doszło do rozwiązania z powodem stosunku pracy. Zamieszczenie błędnej podstawy prawnej nie oznacza natomiast wadliwości całego wypowiedzenia umowy o pracę. Z art.10 ust.5 powyższej ustawy jednoznacznie wynika, że przepisów ust.1-4 tego artykułu nie stosuje się do pracowników będących, między innymi, radnymi, w okresie, w którym ich stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem. Stosunek pracy radnego nie może więc być rozwiązany ani zmieniony w uregulowanym w art.10 ust.1-4 ustawy trybie tzw. zwolnienia indywidualnego z przyczyn niedotyczących pracownika. W przypadku powoda te odrębne przepisy, szczególnie chroniące go przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, to art.22 ust.2 ustawy z 5 czerwca 1998r. o samorządzie powiatowym (t.j. Dz.U. z 2001r., nr 142, poz. 1592 ze zm.). Ochrona trwałości stosunku pracy radnego uregulowana w art.22 ust.2 powołanej ustawy została wyłączona zaś tylko w razie rozwiązania z radnym stosunku pracy w ramach grupowych zwolnień z przyczyn określonych w art.5 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Niewątpliwie w okolicznościach niniejszej sprawy takich zwolnień grupowych nie było. Ale i pozwany nie zastosował przepisów art.10 ust.1-4 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, bowiem nie naruszył wymogu uzyskania zgody właściwego organu na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę. Ochrona stosunku pracy pracownika będącego jednocześnie radnym, czy to gminy, powiatu czy województwa, nie ma bowiem charakteru absolutnego. Wypowiedzenie takiemu pracownikowi stosunku pracy jest jak najbardziej możliwe, przy zachowaniu wymogów wynikających z właściwych przepisów. W przypadku powoda takim wymogiem było jedynie, zgodnie z art.22 ust.2 ustawy z 5 czerwca 1998r. o samorządzie powiatowym, uzyskanie od Rady Powiatu S. zgody na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę i taka zgoda, w formie uchwały, została przez ten organ udzielona. Nie doszło więc do naruszenia jakichkolwiek przepisów chroniących stosunek pracy pracownika będącego, jak powód, radnym powiatowym. Innymi słowy, nie jest w ogóle wyłączone rozwiązanie z pracownikiem będącym jednocześnie radnym stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, a chodzi tylko o to, że w tego rodzaju sytuacji pracodawca nie jest zwolniony od uzyskania na to zgody rady gminy i nie może stosować pozostałych uproszczeń, o których mowa w art.5 ust.3-7 i art.10 ust.2-4 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Sąd Rejonowy przytoczył w tym miejscu wyrok Sądu Najwyższego z 17 września 2007r. (sprawa III PK 36/07, Lex nr 375679) w którym Sąd ten uznał, że w sytuacjach, gdy podstawą rozwiązania stosunku pracy nie są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu, decyzję o wyrażeniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym pozostawiono dyskrejonalnej ocenie samej rady, która swobodnie decyduje, czy zgody takiej udzielić, czy też nie i swobodna, uznaniowa decyzja należy tylko do niej. Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 11 grudnia 2007r. (w sprawie I PK 152/07, M.P.Pr. (...)), stwierdzając dodatkowo, że rada nie ma nawet obowiązku uzasadniać swojego stanowiska.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku, a o kosztach procesu rozstrzygnął w oparciu o art.98§1 kpc, zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony oraz §11 ust.1 pkt1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2003r., Nr 163, poz.1349 ze zm.).

Od powyższego wyroku apelację złożył powód A. C. zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie art.233§1 kpc poprzez dokonanie dowolnej oceny dowodów i błędne ustalenie, że podane przez pozwanego przyczyny mające uzasadniać wypowiedzenie powodowi umowy o pracę okazały się prawdziwe, obiektywne i wystarczająco konkretne, a w szczególności poprzez przyjęcie, że wytypowanie powoda do zwolnienia poprzedzone było rzetelną i wszechstronną analizą w świetle przyjętych kryteriów doboru do zwolnienia, w sytuacji gdy pozwany, a następnie Sąd Rejonowy w zasadzie nie przeprowadził jakiegokolwiek analizy porównawczej powoda z pozostałymi zatrudnionymi u pozwanego psychologami,

2. naruszenie art.217§1 i 2 kpc w zw. z art.227 kpc i art.473§1 kpc poprzez niesłuszne oddalenie wniosków dowodowych powoda zgłoszonych na rozprawie w dniu 27 czerwca 2014r. o zobowiązanie pozwanego do wskazania miejsca zatrudnienia innych psychologów w sytuacji, gdy wniosek ten dotyczył okoliczności mających istotne znaczenie dla sprawy i niewątpliwie nie przedłużał postępowania, zwłaszcza, że rozprawa została odroczone na termin 8 września 2014r., przy czym skutkiem tego uchybienia było w szczególności to, że Sąd uchylił się od analizy sytuacji dodatkowego zatrudnienia wszystkich psychologów zatrudnionych u pozwanego w porównaniu z sytuacją powoda,

3. naruszenie art.217§1 i 2 kpc w zw. z art.227 kpc poprzez niesłuszne oddalenie wniosków dowodowych powoda zgłoszonych na rozprawie w dniu 8 września 2014r. o przesłuchanie w charakterze świadka A. G. na okoliczność jej dodatkowego zatrudnienia oraz zatrudnienia innych psychologów, a także przeprowadzenia dowodu z dokumentów w postaci akt osobowych pozostałych psychologów na okoliczność znajdowania się w tych aktach na dzień wypowiedzenia umowy powodowi dokumentów świadczących o dodatkowych kwalifikacjach, w sytuacji, gdy okoliczność ta była istotna dla rozstrzygnięcia czy przyczyny zwolnienia powoda były obiektywne, przy czym potrzeba przeprowadzenia dalszych dowodów wynikała również z przesłuchania świadka, po którym przedmiotowe wnioski zostały sformułowane, mając na uwadze, że świadek pełniący funkcję kadrowej nie był w stanie wyjaśnić w szczególności kwestii dodatkowego zatrudnienia pozostałych psychologów, jak również powodów, dla których pozwany nie zwracał się do pozostałych psychologów o udzielenie informacji na temat dodatkowego zatrudnienia w tej grupie zawodowej,

4. naruszenie art.328§2 kp oraz art.217§2 kpc poprzez błędne przyjęcie, że spóźnionym i niecelowym było ustalanie czy pozostałe osoby zatrudnione w grupie psychologów mają dodatkowe źródło dochodu, w sytuacji gdy pozwany typując powoda do zwolnienia nawet nie pytał o tę kwestię pozostałych psychologów, ponadto nie wzięcie pod uwagę, że powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę bezpośrednio po powrocie ze zwolnienia lekarskiego i bez wątplenia nie znał kryteriów i zasad typowania do wypowiedzenia, a także nie miał możliwości odniesienia się do kwestii chociażby dodatkowych kwalifikacji i przedstawienia dodatkowych dokumentów w celu zweryfikowania przez pozwanego tego kryterium, zaś dowodzenie tych okoliczności miało istotne znaczenie w sprawie, zważywszy że pracownik pozwanego zajmujący się kwestiami kadrowymi nie wiedział, czy pozostali psycholodzy mają dodatkowe zatrudnienie, przez co tym bardziej uzasadnionym było wyjaśnienie tej okoliczności, zaś oddalenie wniosków dowodowych, które tego dotyczyły uniemożliwiło wszechstronne zweryfikowanie przyczyn wypowiedzenia podanych przez pozwanego,

5. naruszenie art.6 kc w zw. z art.232 kpc poprzez błędne przyjęcie, że pozwany udowodnił istnienie wystarczających powodów uzasadniających wypowiedzenie stosunku pracy oraz że przyczyny te faktycznie istniały i były rzeczywistym powodem zwolnienia, a pozwany przy typowaniu osoby do zwolnienia w grupie psychologów dokonał rzetelnej oceny sytuacji wszystkich psychologów w zakresie dodatkowego źródła dochodu, kwalifikacji oraz stażu pracy.

Wskazując na powyższe powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda okazała się uzasadniona, choć nie z przyczyn wskazanych w jej treści i skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku.

W przekonaniu Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy oceniając wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w stosunku do powoda przez pozwanego doszedł do niewłaściwych wniosków, że wypowiedzenie to zostało dokonane zgodnie z prawem. Analiza okoliczności sprawy nakazywała uznać, że Sąd pierwszej instancji jakkolwiek prawidłowo ustalił, że w chwili wypowiedzenia umowy o pracę powód był radnym Powiatu S., to badając okoliczności rozwiązania z nim umowy o pracę błędnie ustalił, że dokonane wypowiedzenie nie narusza przepisów prawa. Ustalenie to było wynikiem błędnego zastosowania przez Sąd Rejonowy przepisu art.10 ust.1-4 oraz art.10 ust.5 ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,

a błąd ten polegał na nieuzasadnionym przyjęciu, że pozwany jako pracodawca powoda będącego radnym mógł z nim rozwiązać – w okresie wykonywania mandatu - stosunek pracy po uzyskaniu na to zgody Rady Powiatu S.. W przekonaniu Sądu Okręgowego taka ocena narusza przepisy prawa materialnego, a takie naruszenie prawa Sąd drugiej instancji bierze pod uwagę niezależnie od podniesionych zarzutów apelacyjnych.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że niezrozumiały jest pogląd Sąd Rejonowy wyrażony w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że mimo iż w wypowiedzeniu umowy o pracę pozwany wskazał jako podstawę tego wypowiedzenia przepis art.10 ust.1 w/w ustawy to cyt.: „nie oznacza to, że faktycznie w tym trybie doszło do rozwiązania z powodem stosunku pracy. Zamieszczenie błędnej podstawy prawnej nie oznacza wadliwości całego wypowiedzenia umowy o pracę” (str.9 uzasadnienia na k.101 akt sprawy). Sąd Rejonowy nie rozwinął tego poglądu w dalszej części uzasadnienia, przechodząc w kolejnym akapicie do wykładni przepisu art.10 ust.5 przedmiotowej ustawy, co oznacza, że mimo wyrażonego chwilę wcześniej poglądu uznał jednak, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę dokonane zostało w ramach tzw. zwolnienia indywidualnego z przyczyn niedotyczących pracownika, bo takiej właśnie sytuacji dotyczy przepis art.10 ust.5 ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W okolicznościach sprawy brak jest przesłanek do uznania, że wypowiadając powodowi umowę o pracę pozwany nie działał w trybie art.10 ust.1 ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Taką podstawę rozwiązania umowy o pracę z powodem wskazał sam pracodawca w piśmie o wypowiedzeniu umowy (k.5 akt sprawy) i okoliczności tej nie kwestionował w toku postępowania przez Sądem pierwszej instancji. W tych okolicznościach i w świetle zgromadzonych w sprawie dowodów niczym nieuzasadniony i nieargumentowany jest zaprezentowany wcześniej pogląd Sądu Rejonowego.

W dalszej kolejności, wobec uznania, że pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę w trybie art.10 ust.1 w/w ustawy ,tj. z przyczyn niedotyczących pracownika w ramach tzw. zwolnienia indywidualnego, nie można zgodzić się Sądem pierwszej instancji, że działanie pozwanego nie naruszało przepisu art.10 ust.5 przedmiotowej ustawy. Należy w tym miejscu przypomnieć treść tego uregulowania. Stanowi ono, że przepisów art.10 ust.1-4 ustawy nie stosuje się do pracowników będących posłami, senatorami lub radnymi, w okresie, w którym ich stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem. Nie sposób zgodzić się z Sądem Rejonowym, że owa szczególna ochrona przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę z w/w grupami pracowników (posłami, senatorami lub radnymi) w trybie zwolnienia indywidualnego realizuje się poprzez wymóg uzyskania zgody właściwego organu (tu: Rady Powiatu S.) na wypowiedzenie umowy o pracę i że w sytuacji uzyskania takiej zgody nie można zarzucić pracodawcy naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Gdyby intencją ustawodawcy tworzącego przepis art.10 ust.5 ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników było ukształtowanie ochrony polegającej na wymogu uzyskania zgody odpowiedniego organu – w przypadku radnego powiatu – rady powiatu, to wystarczyłoby by proste odesłanie do odpowiednich regulacji ustawowych. W przypadku radnego samorządu powiatowego byłby to przepis art.22 ust.2 ustawy z 5 czerwca 1998r. o samorządzie powiatowym (Dz.U. z 2013r., poz.595 ze zm.), zgodnie z którym rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady powiatu, której radny jest członkiem, a rada powiatu odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przed radnego mandatu. Tymczasem w regulacji art.10 ust.5 przedmiotowej ustawy ustawodawca poszedł dalej stanowiąc, że art.10 ust.1-4 ustawy – dotyczącego tzw. zwolnień indywidualnych z przyczyn niedotyczących pracowników - nie stosuje się do pracowników będących posłami, senatorami lub radnymi, w okresie, w którym ich stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem. Wskazanie na okres, w którym stosunek pracy w/w pracowników podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem oznacza, że na czas trwania tego okresu, czyli okresu pełnienia mandatu posła, senatora lub radnego, ustawodawca wyłączył możliwość wypowiedzenia umowy o pracę w trybie zwolnienia indywidualnego. W okolicznościach niniejszej sprawy oznacza to, że pozwany – niezależnie od zgody Rady Powiatu S. - nie mógł wypowiedzieć powodowi umowy o pracę w trybie art.10 ust.1 w/w ustawy, gdyż w chwili wypowiedzenia powód – co jest niesporne – sprawował mandat radnego tegoż powiatu. W tym

miejscu wskazać należy, na wyrok Sądu Najwyższego z 9 maja 1997r. w sprawie I PKN 144/97 (OSNP 1998/6/182), w uzasadnieniu którego Sąd Najwyższy wskazał, że przepis art.10a ustawy z 28 grudnia 1989r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw zakazuje wprost rozwiązywania stosunku pracy na mocy art.10 z posłami, senatorami i radnymi, w okresie kiedy podlegają szczególnej ochronie, a ta szczególna ochrona dotyczy okresu pełnienia mandatu. Wskazane orzeczenia zapadło wprawdzie na gruncie wcześniej obowiązującej ustawy z 28 grudnia 1989r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (...) i zawartego w niej przepisu art.10a, niemniej jednak obecnie obowiązująca ustawa z 13 marca 2003r. zawiera analogiczne w tym względzie uregulowania, a jej przepis art.10 ust.5 odpowiada co do istoty regulacji art.10a wcześniej obowiązującej ustawy. Dlatego zaprezentowany wyżej pogląd Sądu Najwyższego zachowuje aktualność i w obecnym stanie prawnym.

W świetle powyższego nie można mieć wątpliwości, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę dokonane przez pozwanego w okresie pełnienia przez powoda mandatu radnego naruszało przepisy o wypowiedaniu umów o pracę. Mając to na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art.386§1 kpc w zw. z art.45§1 kp zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy w pozwanym Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w S. na poprzednich warunkach. Wskazać przy tym należy, że w sprawie nie zachodziły okoliczności, o których mowa w art.45§2 kp czyniące przywrócenie powoda do pracy niemożliwym lub niecelowym. Należy podkreślić, że pozwany w dalszym ciągu realizuje swoje obowiązki w zakresie świadczenia opieki zdrowotnej, w tym w (...) Zakładzie (...), w którym swoje obowiązki wykonywał powód. Potrzeba zapewnienia opieki psychologicznej w tym Zakładzie istnieje nadal i jak wynika z zeznań świadka H. C. pełniące obowiązki kierownika działu kadr pozwanego, w celu zapewnienia opieki psychologicznej w tym Zakładzie po zwolnieniu powoda pozwany przesunął do tej jednostki innego pracownika (k.88). Ponadto zgodnie z art.45§3 kp regulacji zawartej w ustępie 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

Na podstawie art.98§1 i 3 kpc Sąd Okręgowy obciążył pozwanego obowiązkiem zwrotu powodowi kosztów postępowania w łącznej kwocie 150 złotych, na którą składają się koszty zastępstwa procesowego w pierwszej i w drugiej instancji w kwocie po 60 złotych za każdą instancję - §12 ust.1 pkt 1 i §13 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2013r. poz.461) oraz 30 złotych opłaty od apelacji od wyroku Sądu Rejonowego w (...)z 19 września 2014r.