

UZASADNIENIE

Powódka E. A. pozwem z dnia 19 września 2017 r. odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego (...) Szpital (...) w S., wnosząc o zasądzenie odszkodowania w wysokości 39.000 zł. W uzasadnieniu wskazała, że w przypadku, gdy pracodawca dokonuje likwidacji jednego z kilku podobnych stanowisk pracy powinien w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazać kryteria jakimi kierował się wypowiadając umowę o pracę konkretnemu pracownikowi. Natomiast pracodawca nie wskazał powódce jakimi kryteriami kierował się przy wypowiadaniu umowy o pracę. Nadto podkreśliła, że nie kwestionuje samego faktu zlikwidowania jej stanowiska pracy, a brak wskazania w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru jej do zwolnienia.

Pozwany (...) Szpital (...) w S. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu, podnosząc, że powołana w wypowiedzeniu likwidacja stanowiska była rzeczywista i była skutkiem zmiany struktury organizacyjnej. Nie było również konieczności wskazywania kryterium doboru do zwolnienia, gdyż stanowisko zajmowane przez powódkę, które uległo likwidacji, było jedynym takim stanowiskiem w strukturze organizacyjnej pozwanego. Po wręczeniu powódce wypowiedzenia nikt nie został zatrudniony na stanowisko Zastępcy Dyrektora ds. Administracyjno-Ekonomicznych. Nadto likwidacja stanowiska, które zajmowała powódka, znalazła odzwierciedlenie w zmianie regulaminu organizacyjnego pozwanego Szpitala, gdyż w piśmie z dnia 25 sierpnia 2017r. dotyczącym zmiany załącznika nr 1 statutu (...) nr 2 PUM proponowane zmiany obejmowały wyeliminowanie stanowiska Zastępcy Dyrektora ds. Ekonomiczno-Administracyjnych. Nie przewidywano natomiast powstania stanowiska analogicznego do zlikwidowanego stanowiska. Dodał również, iż stanowiska Zastępców Dyrektora ds. Lecznictwa są stanowiskami o zupełnie innym zakresie i rodzaju obowiązków, ponieważ są one związane z tematyką leczniczą, a nie ekonomiczno-administracyjną.

W piśmie procesowym, które wpłynęło do tut. Sądu w dniu 11 grudnia 2017r. powódka rozszerzyła powództwo, wnosząc o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz dodatkowej kwoty 10.500 zł (w sumie domagając się kwoty 49.500 zł) tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia następnego po dniu doręczenia pozwanemu rozszerzenia pozwu do dnia zapłaty. Wskazała jednocześnie, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane przed faktyczną zmianą struktury organizacyjnej pozwanego, która musiała zostać zatwierdzona w celu wejścia w życie przez odrębny i niezależny od pozwanego podmiot.

W piśmie procesowym z dnia 29 stycznia 2018r. powódka ostatecznie sprecyzowała, iż wnosi o zasądzenie od pozwanego pracodawcy kwoty 45.457,98 zł wraz z odsetkami ustawowymi, a w pozostałym zakresie powództwo cofnęła wraz ze *zrzeczeniem* się roszczenia.

Na rozprawie w dniu 9 marca 2018r. strony wniosły jak dotychczas, powódka zeznając wskazała, że oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę zarzuca tylko to, że otrzymała je w dniu 5 września 2017r., zaś uchwała Senatu o zmianie struktury organizacyjnej pozwanego Szpitala zapadła dopiero w dniu 27 września 2017r.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

E. A. była zatrudniona w (...) Publicznym Szpitalu (...) PUM w S. od dnia 1 września 2007r., ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku Zastępcy Dyrektora ds. Ekonomiczno-Administracyjnych, za wynagrodzeniem zasadniczym 8.350 zł.

Niesporne, a nadto dowód: umowy o pracę – k. 7, 57-58, 68, , informacje do umowy o pracę – k. 8, 12,20, 59, 67, informacje o wynagrodzeniu zasadniczym – k. 11, 13,17,19,55 w części B akt osobowych powódki.

W (...) Publicznym Szpitalu (...) PUM w S. co najmniej od sierpnia 2017r. planowano reorganizację struktury organizacyjnej Szpitala, polegającą na likwidacji stanowiska Zastępcy Dyrektora ds. Ekonomiczno –

Administracyjnych (zajmowanego przez E. A.) i wprowadzeniu do struktury organizacyjnej nowych wydziałów: Wydziału Technicznego i Inwestycji oraz Wydziału Gospodarczego i Zaopatrzenia. Dział Budżetowania i Kontrolingu miał zostać zastąpiony Działem Kontrolingu, Marketingu i Rozwoju. Miały też powstać I Klinka Okulistyki i II Klinka Okulistyki.

Dowód: pismo z dnia 18 września 2017r. – k. 17-18, pismo dotyczące zmiany statutu pozwanego z dnia 25 sierpnia 2017r. – k. 19-20v.

W dniu 5 września 2017r. E. A. wręczono oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 19 kwietnia 2017r. z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy, związaną z planowaną reorganizacją struktury organizacyjnej szpitala i związanymi z tym zmianami statutu oraz regulaminu organizacyjnego pozwanego szpitala.

E. A. zwolniono z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, a także wypłacono jej odprawę w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy

Niesporne, a nadto dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 5 września 2017r. w części C akt osobowych powódki (także k. 7 akt sprawy), przesłuchanie powódki E. A. w charakterze strony – k. 86-87.

Po wypowiedzeniu umowy o pracę E. A. stanowisko Dyrektora ds. Ekonomiczno – Administracyjnych zostało faktycznie zlikwidowane.

Niesporne

Likwidacja stanowiska Zastępcy Dyrektora ds. Ekonomiczno-Administracyjnych znalazła swój formalny wyraz w uchwale Senatu (...) w S. z dnia 27 września 2017r., nr (...) w sprawie zmiany Statutu (...) Publicznego Szpitala (...) w S..

Niesporne, a nadto dowód: uchwała z dnia 27 września 2017r., nr (...) – k. 29-46.

W momencie wypowiedzenia umowy o pracę E. A. (...) Publiczny Szpital (...) w S. zatrudniał trzech pracowników zajmujących stanowisko Zastępców Dyrektora: Dyrektora ds. Ekonomiczno – Administracyjnych oraz dwóch Zastępców Dyrektora ds. Lecznictwa. Zastępcy Dyrektora ds. Lecznictwa to stanowiska o zupełnie innym zakresie i rodzaju obowiązków niż stanowisko E. A. (są związane z tematyką leczniczą, a nie ekonomiczno – administracyjną).

Niesporne

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo znajdujące podstawę prawną w przepisie art. 45 § 1 kodeksu pracy okazało się niezasadne.

Zgodnie z treścią powołanego przepisu w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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.

Z kolei przepis art. 30 § 4 k.p. zobowiązuje pracodawcę rozwiązującego bezterminową umowę o pracę do wskazania przyczyny wypowiedzenia, która winna być konkretna i prawdziwa. Naruszeniem tej normy jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyrok SN z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420; wyr. SN z 13 kwietnia 1999 r., I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000/12/461).

Przyczyna wypowiedzenia wskazująca na likwidację oznaczonego stanowiska pracy, a jednocześnie na powód tej likwidacji, wystarczająco konkretnie oddaje motyw rozwiązania umowy o pracę.

Likwidacja stanowiska pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracownika, który takie stanowisko zajmował. Zasadność przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy nie podlega przy tym kontroli sądu pracy. Sąd ten nie jest bowiem powołany do badania zasadności i celowości (a zatem wynikających stąd również korzyści bądź obciążeń) zmniejszenia stanu zatrudnienia. Sąd jest natomiast uprawniony do badania i ustalenia, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowiska pracy jest autentyczne, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny), mający jedynie na celu uzasadnienie rozwiązania umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (por. wyrok SN z 15 grudnia 1982 r., sygn. I PRN 130/82, Sl. Prac. 1983/3/37, wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 r. sygn. I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998, z. 18, poz. 542). Kształtowanie własnej struktury organizacyjnej, poziomu zatrudnienia jest przedmiotem autonomicznej decyzji pracodawcy. Sąd pracy nie może w tę sferę wkraczać i dyktować pracodawcy, jakie rozwiązanie będzie dla niego oszczędniejsze i efektywniejsze.

Likwidacja stanowiska pracy powódki była w niniejszej sprawie niesporna między stronami. Potwierdziły ją też nie budzące żadnych wątpliwości dokumenty w postaci uchwały Senatu (...) w S. z dnia 27 września 2017r. nr (...) w sprawie zmiany Statutu (...) Publicznego Szpitala (...) w S. oraz poprzedzające wydanie tej uchwały pisma władz uczelni przywołany w części faktycznej uzasadnienia.

Pierwotnie (w pozwie) powódka podniosła przeciwko wypowiedzeniu zarzut braku kryterium doboru pracowników do zwolnienia, jednakże w toku postępowania (w piśmie z dnia 5 grudnia 2017r. i na rozprawie w dniu 9 marca 2018r. powódka wskazała, że oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę zarzuca tylko to, że otrzymała je w dniu 5 września 2017r., zaś uchwała Senatu o zmianie struktury organizacyjnej pozwanego Szpitala zapadła dopiero w dniu 27 września 2017r.

Niezależnie od powyższego, odnośnie początkowego zarzutu powódki należy wskazać, że tylko powódka zajmowała stanowisko Zastępcy Dyrektora ds. Administracyjno - (...). Pozwany w swojej strukturze organizacyjnej nie przewidywał kilku takich stanowisk. Co prawda struktura organizacyjna szpitala zawierała stanowiska Zastępców Dyrektora ds. Lecznictwa, jednakże stanowiły one inną kategorię pracowników ze względu na inny zakres i rodzaj obowiązków ściśle związanych z tematyką leczniczą, a nie ekonomiczno-administracyjną.

W orzecznictwie przyjmuje się jednak, że likwidacja konkretnego stanowiska pracy, spowodowana zmianą struktury organizacyjnej zakładu pracy, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku, bez potrzeby oceny przez pracodawcę przymiotów zawodowych tego pracownika oraz porównywania z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje tylko wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby analogicznych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracownika, z którym zostanie zakończony stosunek pracy. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie konieczność zwolnienia, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Dopiero wskazanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych prowadzących do likwidacji stanowiska pracy, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia (por. wyrok SN z dnia 10 września 2013r., sygn. akt I PK 61/13, OSNP 2014nr 12, poz. 166; wyrok SN z dnia 23 czerwca 2016r., sygn. akt II PK 152/15, Legalis nr 1482671 ; wyrok SN z dnia 13 września 2016r., sygn. akt I PK 30/16, Legalis nr 1522377).

W odniesieniu do powyższych rozważań należy zauważyć, iż skoro pracodawca dokonał likwidacji jedyne stanowiska Zastępcy Dyrektora ds. Ekonomiczno – Administracyjnych, to nie miał on obowiązku dokonywania wyboru

pracowników do zwolnienia, a w konsekwencji wskazania kryteriów doboru w dokonanym powódce wypowiedzeniu umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 3 listopada 2010r., sygn., akt I PK 93/10, Legalis nr 414124).

Drugim zarzutem powódki był rozdzwięk czasowy między formalnym wprowadzeniem zmian organizacyjnych a datą wypowiedzenia umowy o pracę. Wypowiedzenie zostało bowiem złożone w dniu 5 września 2017 r., a uchwała Senatu (...) w S. nr (...) zmieniająca statut pozwanego Szpitala weszła w życie w dniu 27 września 2017r. Ten zarzut nie uwzględnia jednak upływu okresu wypowiedzenia, co nastąpiło po trzech miesiącach (z dniem 31 grudnia 2017r.), a więc dużo później niż formalne wdrożenie nowej struktury organizacyjnej. Poza tym zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego zaprezentowanym w wyroku z dnia 12 grudnia 2001r. (sygn. I PKN 733/00, OSNP z 2002 r., z.12, poz.10), który niniejszy Sąd w pełni podziela, samo istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny, o ile w okresie wypowiedzenia lub w późniejszym, nieodległym czasie stanowisko to zostaje faktycznie zlikwidowane w związku z tymi zmianami. Likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli decyzja o likwidacji jest na tyle zaawansowana realizacyjnie, że nie ma wątpliwości co do jej wykonania. Nie jest przy tym czynnością jednorazową, punktową; wymaga przygotowania, przeprowadzenia, a proces decyzyjny - mniej lub bardziej złożony - obejmuje rozmaite czynności. Ostatecznie realna likwidacja stanowiska następuje zawsze po rozwiązaniu stosunku pracy z osobą je zajmującą. Podana przyczyna byłaby fikcyjną dopiero wówczas, gdyby odstąpiono od dalszych stadiów postępowania likwidacyjnego. W niniejszej sprawie niesporne było natomiast, że nastąpiła likwidacja stanowiska pracy powódki. Również w treści wypowiedzenia jako jego przyczynę wskazano likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy, związaną z planowaną reorganizacją struktury organizacyjnej szpitala i związanymi z tym zmianami statutu oraz regulaminu organizacyjnego pozwanego szpitala. Gdyby okazało się, że powódka otrzymała wypowiedzenie, a finalnie jej stanowisko pracy nie zostało wcale zlikwidowane, wówczas jej wypowiedzenie ze wskazanej tam przyczyny należałoby uznać za niezgodne z prawem.

Z powyższych względów uznano wypowiedzenie za zgodne z prawem i uzasadnione, co musiało prowadzić do oddalenia powództwa w tym zakresie.

Sąd umorzył postępowanie w części dotyczącej kwoty 4.042, 02 zł z uwagi na to, iż powódka w piśmie procesowym z dnia 19 stycznia 2018r. cofnęła powództwo co do tej kwoty.

Sąd ustalił stan faktyczny sprawy na podstawie dowodów przywołanych w części faktycznej uzasadnienia (przesłuchanie powódki, dowodu z dokumentów), uznając je za wiarygodne w pełnym zakresie. W zasadniczej mierze, istotnej dla rozstrzygnięcia, okoliczności sprawy były niesporne i stanowiska stron różniły się tylko co do oceny prawnej.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego wynika z § 9 pkt 1 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804), zgodnie, z którym stawki minimalne w sprawach z zakresu prawa pracy w przypadku roszczeń o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy wynoszą 180 zł. Stawkę tę należy stosować również do spraw o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 24.02.2011 r., I PZP 6/10, OSNP 2011/21-22/268).

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)

4. (...)

(...).