

Sygn. akt IV P 208/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 kwietnia 2018 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Kinga Grünberg-Bartkowska
Sędziowie/Ławnicy:	Mirosława Grochowska; Andrzej Balicki
Protokolant:	stażysta Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 kwietnia 2018 roku

sprawy z powództwa **B. S.**

przeciwko **Regionalnemu Szpitalowi (...) im. dr W. B. w G.**

o przywrócenie do pracy

ORZECZ:

1. Oddala powództwo.
2. Opłatą od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony, obciąża Skarb Państwa.
3. Nie obciąża powoda pozostałymi kosztami procesu.

Sygn. akt IV P 208/17

UZASADNIENIE

Powód B. S. wniósł do tutejszego Sądu pozew przeciwko Regionalnemu Szpitalowi (...) im. dr W. B. (2) w G. o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach płacy na stanowisko konserwatora aparatury medycznej w D. Nadzoru i Utrzymania (...) i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że iż od 15 czerwca 1992 roku pracuje u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, początkowo na stanowisku konserwatora aparatury zatrudnienia, a następnie jako starszy inspektor elektronik z wynagrodzeniem 3.260 złotych miesięcznie brutto. W dniu 25.01.2017 roku pozwany zakład pracy rozwiązał z powodem umowę o pracę podając jako przyczynę - redukcję etatu starszego inspektora elektroniki w Stacji Dializ. Sąd Rejonowy w Grudziądzu wyrokiem z dnia 17 maja 2017 roku w sprawie IV P 28/17 przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Wyrok uprawomocnił się w dniu 8 czerwca 2017 roku. Dnia 13 czerwca 2017 roku powód podjął pracę w warsztacie N. (...), po wcześniejszym uzgodnieniu z kierownikiem do spraw technicznych, że powód nie powróci na poprzednie stanowisko w D. Dializ lecz do warsztatu. Tego dnia powód podpisał listę obecności i na polecenie pracownika biura skierowany został do biura i miał poczekać na dalsze decyzje.

Około godziny 14.00 poproszony został do D. Kadr, gdzie wręczono mu kolejne wypowiedzenie umowy o pracę. Zdaniem powoda wypowiedzenie jest bezzasadne ponieważ podjął pracę w innej komórce, a wypowiedzenie dotyczy likwidacji etatu starszego inspektora elektroniki w Stacji Dializ. Dlatego powództwo powinno być uwzględnione.

W odpowiedzi na pozew /k.22-25 akt/ pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu pozwany przyznał, że w dniu 13 czerwca 2017 roku powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę ze wskazaniem, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest likwidacja w Stacji Dializ etatu starszego inspektora elektronika w D. Nadzoru i Utrzymania (...) pozwanego Szpitala według kryterium posiadanego najniższego wykształcenia. Likwidacja stanowiska powoda nastąpiła w lipcu 2016 roku. Pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę dopiero w styczniu 2017 roku ponieważ powód do stycznia przebywał na zwolnieniu lekarskim. Z uwagi na nieprecyzyjność w piśmie podającym przyczynę zwolnienia, Sąd Rejonowy w Grudziądzu wyrokiem z dnia 17 maja 2017 roku przywrócił powoda do pracy. Pozwany wyeliminował zarzucane przez Sąd nieprawidłowości i po dopuszczeniu powoda do pracy w dniu 13 czerwca 2017 roku wręczył wypowiedzenie umowy o pracę. Pozwany zaprzeczał, aby powodowi zostało wskazane inne miejsce pracy. Pozwany nie ma możliwości zatrudnienia powoda na innym stanowisku. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę jest zgodne z przepisami i spełnia kryteria stawiane w orzecznictwie.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód B. S. dnia 15 czerwca 1992 roku zawarł z Zespołem (...) w G. umowę o pracę na czas określony do 31 sierpnia 1992 roku na stanowisko konserwatora sprzętu medycznego. W chwili zawierania umowy o pracę powód przedstawił pracodawcy wraz z podaniem o przyjęcie go do pracy, kwestionariuszem osobowy i życiorysem odpis świadectwa ukończenia zasadniczej szkoły zawodowej w zawodzie elektromechanika. Dnia 1 września 1992 roku strony zawarły umowę na czas nieokreślony. Zespół (...) w G. był poprzednikiem (...) Szpitala (...) im. dr W. B. (2) w G.. Umową z dnia 1 września 2003 roku pozwany zatrudnił powoda na stanowisku starszego inspektora elektronika i powód wykonywał swoje obowiązki pracownicze w D. (...) Eksploatacyjnym. Powód prawidłowo wykonywał swoje obowiązki pracownicze, był nagradzany, otrzymywał pochwały i nagrody pieniężne. Powód brał udział w organizowanych szkoleniach i otrzymywał dodatkowe certyfikaty.

(okoliczności bezsporne,

dowód:

- kwestionariusz osobowy k. 1 część A akt osobowych,
- życiorys k. 2 część A akt osobowych,
- świadectwo ukończenia szkoły zawodowej k. 3 część A akt osobowych,
- umowa o pracę z dnia 15.06.1992 r. k. 3 część B akt osobowych,
- umowa o pracę z dnia 1.09.1992 r. k. 6 część B akt osobowych,
- umowa o pracę z dnia 1.09.2003 r. k. 37 część B akt osobowych,
- zaświadczenia k. 16-18, 25, 33, 50, 53-54, 56, 68, 80 część B akt osobowych,
- pismo o przyznaniu nagrody k. 43, 47 część B akt osobowych,
- zeznania powoda k.36 i 77 akt).

W pozwanym zakładzie pracy w 2016 roku podjęto decyzję o reorganizacji niektórych działów i konieczności zwolnienia pracowników. Do tego czasu w stacji dializ na stanowisku starszy inspektor elektronik było zatrudnionych 3 pracowników, powód oraz dwóch innych pracowników. Powód z tych trzech osób posiadał najniższe wykształcenie.

Pismem z dnia 20 lipca 2016 roku Kierownik D. Nadzoru i Utrzymania (...) Medycznej (...) zwrócił się do dyrektora szpitala o likwidację stanowiska: starszy inspektor elektronik, na którym zatrudniony był powód. O zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawiadomiono Związek Zawodowy (...) pismem z dnia 25.07.2016 r. uzasadniając decyzję likwidacją etatu: starszy inspektor elektronik D. Nadzoru i Utrzymania (...). Tego samego dnia związek zawodowy wyraził zgodę na zwolnienie powoda. Pozwany nie wręczył jednak powodowi wypowiedzenia o pracę ponieważ powód od lipca 2016 do stycznia 2017 roku nieprzerwanie przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wręczono powodowi w dniu 25 stycznia 2017 roku. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano likwidację etatu starszego inspektora elektronika w D. Nadzoru i Utrzymania (...) w pozwanym Szpitalu. Przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, powód zwrócił się pismem z dnia 15 stycznia 2017 roku do Dyrektora szpitala z prośbą o wyjaśnienie dlaczego jego stanowisko pracy ulega likwidacji. Powód w piśmie tym podkreślał swoją nienaganną pracę i zasługi w sprawnie działającym D. Nadzoru oraz opisywał swoją trudną sytuację materialną, w jakiej się znajduje po rozwiązaniu z nim umowy o pracę.

Dyrektor pozwanego w odpowiedzi na powyższe pismo poinformował powoda, że decyzja o likwidacji etatu pozostaje w sferze jego uprawnień organizacyjno – zarządczych i jest autonomiczna, i że wybór osoby powoda nie nastąpił według kryterium negatywnej oceny pracy powoda.

(dowód:

- pismo z dnia 20.07.2016 r. k. 89 część B akt osobowych,
- pismo z dnia 25.07.2016 r. k. 90 część B akt osobowych,
- pismo powoda z dnia 15.01.2017 r. k. 94 część B akt osobowych,
- pismo z dnia 23.01.2017 r. k. 95 część B akt osobowych,
- wypowiedzenie umowy o pracę z 25.01.2017 r – k. 8 akt;
- zeznania świadka J. B. k. 72 akt,
- zeznania świadka T. W. k. 72-73 akt,
- zeznania powoda k.36 i 77 akt).

W ustawowym terminie powód odwołał się od doręczonego mu wypowiedzenia umowy o pracę do Sądu Rejonowego w Grudziądzu. Wyrokiem z dnia 17 maja 2017 roku Sąd Rejonowy w Grudziądzu przywrócił powoda do pracy w pozwanym zakładzie pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Powyższy wyrok uprawomocnił się z dniem 8 czerwca 2017 roku .

(dowód:

- wyrok z dnia 17.05.2017 r. k. 12 akt
- zeznania powoda k.36 i 77 akt).

Dnia 13 czerwca 2017 roku powód stawił się do pracy i podpisał listę obecności. Skierowany został do biura administracji gdzie miał poczekać na podjęcie decyzji. Około godziny 14.00 powodowi wręczono wypowiedzenie

umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 września 2017 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację w Stacji Dializ etatu starszego inspektora elektronika w D. Nadzoru i Utrzymania (...) w pozwanym Szpitalu według kryterium posiadanego najniższego wykształcenia. Wskazano, że najniższe wykształcenie – zasadnicze zawodowe posiada powód. Wręczono też powodowi pismo podpisane przez Zastępcę Dyrektora J. B., w którym poinformowano powoda, że w dniach od 14 do 27 czerwca 2017 roku udzielono powodowi urlopu wypoczynkowego za 2017 roku, a od dnia 28 czerwca 2017 do 30 września 2017 roku zwolniono powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Pismem z dnia 22 maja 2017 roku pozwany poinformował Komisję Zakładową (...) oraz Związek Zawodowy (...) o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem.

(dowód:

- wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 13.06.2017r. k.9 i 26 akt;
- pismo Zastępcy Dyrektora pozwanego z 13.06.2017 r. k.10 akt ;
- zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z 22.05.2017 r. k.27 akt;
- zeznania świadka J. B. k. 72 akt,
- zeznania świadka T. W. k. 72-73 akt,
- zeznania świadka J. L. k. 72 akt,
- zeznania powoda k.36 i 77 akt).

We wrześniu 2017 roku pozwany zamieścił na swojej stronie internetowej ogłoszenie, iż poszukuje pracownika na stanowisku specjalisty ds. aparatury medycznej. Jako pierwszy punkt wymagań wobec kandydata wskazano wykształcenie wyższe: (...), Elektronika, Automatyka i Robotyka.

(dowód:

- ogłoszenie k. 33-34 akt,
- zeznania świadka J. B. k. 72 akt)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o okoliczności bezsporne oraz zeznania świadków: J. L., T. W. i J. B., zeznania powoda i dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz aktach osobowych powoda. Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w toku postępowania. Prawdziwość dokumentów nie budziła bowiem wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków T. W. i J. B., gdyż są one jasne, logiczne i konsekwentne oraz znajdują potwierdzenie w zebranych w sprawie materiale dowodowym. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka J. L., w tej części, w której twierdził, że powód po przywróceniu go do pracy miał wykonywać swoje obowiązki pracownicze w dziale naprawy sprzętu medycznego, dokąd miał go skierować Kierownik D. Nadzoru i Utrzymania (...) Medycznej (...). Świadek J. L. zeznając twierdził, że kierownik W. oznajmił pracownikom działu napraw, że odtąd powód będzie u nich pracował. Natomiast świadek W. nie pamiętał w ogóle żadnej rozmowy z powodem dotyczącej miejsca jego pracy po powrocie w czerwcu 2017 r., a w dniu 13 czerwca nie było go w pracy, bo korzystał z zaplanowanego wcześniej urlopu. Świadek T. W. stwierdził kategorycznie, że w podległym mu dziale nie było dla powoda żadnej pracy. Zatem w ocenie Sądu nie mógł obiecywać powodowi pracy w innym dziale. Zeznania T. W. znajdują potwierdzenie w ogłoszeniu, które zamieścił pozwany na swojej stronie internetowej we wrześniu 2017 roku, a więc po wręczeniu już

powodowi wypowiedzenia umowy o pracę. Z ogłoszenia wynikało, iż pozwany rzeczywiście poszukiwał pracownika do działu aparatury medycznej, ale na innym stanowisku niż zajmował powód. Powód był bowiem zatrudniony na stanowisku starszego inspektora elektronika, a pozwany poszukiwał pracownika na stanowisku specjalisty ds. aparatury medycznej. Nie ulega wątpliwości, iż jest to zupełnie inne stanowisko niż zajmował powód, gdyż koniecznym wymogiem zajmowania tego stanowiska jest posiadanie wyższego wykształcenia. Dlatego, w ocenie Sądu, świadek nie mógł obiecywać powodowi innego stanowiska, gdyż po prostu nie była żadnego wolnego etatu dla powoda.

Sąd dał zasadniczo wiarę zeznaniom powoda poza tym fragmentem gdy twierdził, że pozwany obiecał mu po powrocie do pracy inne stanowisko w dziale napraw. Zeznania w tej części nie zostały potwierdzone jakimkolwiek dowodem i były gołosłowne. Jak zostało już wskazane, z zebranego materiału dowodowego wynika, że powód nie mógł podjąć pracy u pozwanego z uwagi na to, że posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe, a pozwany jeśli poszukiwał pracowników to posiadających wyższe wykształcenie.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy zauważyć, że zgodnie z art. 32 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy pracodawca może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia. W przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony termin wypowiedzenia w stosunku do pracownika zatrudnionego co najmniej trzy lata wynosi 3 miesiące (art. 36 § 1 pkt 3 kp). Należy jednak podkreślić, że przepisy prawa pracy ograniczają swobodę pracodawcy w wypowiedzaniu umów o pracę, co jest wyrazem ochronnej funkcji prawa pracy. Przede wszystkim zgodnie

z art. 30 § 4 kp **w** oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przy tym przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, wypowiedzenie umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., I PKN 398/98, LexPolonica nr 333451, OSNAPiUS 1999/23 poz. 751).

W niniejszej sprawie jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację w Stacji Dializ etatu starszego inspektora elektronika w D. Nadzoru i Utrzymania (...) w pozwanym Szpitalu według kryterium posiadanego najniższego wykształcenia. W uzasadnieniu podano, że najniższe wykształcenie – zasadnicze zawodowe elektromechanik posiada powód.

Z zebranego materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż podane przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa. Sam powód przyznał, iż stanowisko na którym pracował starszego inspektora elektronika w D. Nadzoru i Utrzymania (...) zostało zlikwidowane. Wcześniej było zatrudnionych na takim stanowisku trzech pracowników, jednakże ze względu na zmiany organizacyjne pozwany zdecydował się zlikwidować jedno z tych stanowisk. W tym miejscu należy odwołać się do poglądu Sądu Najwyższego wyrażonego w orzeczeniu z dnia 30 września 2014 roku (I PK 94/14), w którym stwierdzono, iż likwidacja stanowiska pracy jest przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na nim, ale sądy pracy są uprawnione do badania, czy taka likwidacja stanowiska pracy jest rzeczywista. W przypadku fikcyjności likwidacji stanowiska pracy wypowiedzenie umowy o pracę z tej przyczyny może być uznane za nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 KP. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie nastąpiła rzeczywista likwidacja etatu powoda, z uwagi na zmiany organizacyjne. Jak wskazał, świadek T. W. reorganizacja polegała na zmianie „podejścia do zarządzania”. Wprowadzone zostały dyżury i dwie osoby w pełni zabezpieczają stację dializ.

Dlatego Sąd uznał, iż złożone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione. W tym miejscu należy zauważyć, iż o niezasadności wypowiedzenia z całą pewnością nie decyduje sytuacja materialna pracownika, jak zdaje się wskazywać powód. Podkreślenia wymaga fakt, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy i Sąd bada jedynie czy było ono uzasadnione i zgodne z prawem. Pracodawca może przy typowaniu do zwolnienia kierować się sytuacją materialną swoich pracowników, jednakże nie można w ocenie Sądu stawiać pracodawcy zarzutu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, który jest w

trudniej sytuacji materialnej. Na marginesie należy jedynie zauważyć, iż posiadanie kredytu w dzisiejszych czasach nie jest niczym nadzwyczajnym i z całą pewnością nie przesądza, iż taka osoba znajduje się w trudnej sytuacji materialnej.

Zdaniem Sądu złożone powodowi przez pozwanego wypowiedzenie umowy o pracę nie było również niezgodne z prawem. Pracodawca wskazał kryteria wyboru pracownika do zwolnienia, czego zabrakło w wypowiedzeniu ze stycznia 2017 roku. Nie ulegało wątpliwości, iż powód posiadał najniższe, bo zasadnicze wykształcenie i dlatego został wytypowany do zwolnienia.

W tym miejscu należy podkreślić, iż Sąd badał również legalność przedmiotowego wypowiedzenia przez pryzmat wcześniejszego wyroku Sądu z dnia 17 maja 2017 roku, w którym to powód został przywrócony do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy. Jednakże z uwagi na wcześniejszą likwidację tego stanowiska wykonanie wyroku przez pozwanego było niemożliwe. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 kwietnia 2001 roku (I PKN 381/00) likwidacja stanowiska nie stanowi przeszkody do przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Pracodawca ma bowiem w takich razach możliwość powierzenia pracownikowi innej pracy (art. 42 § 4 KP) lub dokonania zmiany warunków pracy (art. 42 § 1 KP); w ostateczności likwidacja stanowiska pracy mogłaby stanowić okoliczność uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 KP). Sąd w niniejszej sprawie przeprowadził postępowanie dowodowe w celu ustalenia czy możliwe było zatrudnienie powoda na innym stanowisku. Jak zostało już wskazane pozwany we wrześniu 2017 roku poszukiwał pracownika do działu aparatury medycznej, jednakże na inne stanowisko niż powód, i którego to stanowiska nie mógłby powierzyć powodowi, gdyż powód nie spełniał podstawowego wymagania, tj. nie posiadał wyższego wykształcenia. Pracownik pozwanego J. B. zeznając jako świadek wytłumaczył dlaczego szpital na zwalniane etaty poszukuje pracowników z wyższym wykształceniem. Wskazał, iż szpital cały czas kupuje nowy sprzęt i dlatego szuka informatyków i elektroników, gdyż nowa technologia wymaga obsługi przez takich pracowników, a nie elektromechaników. Ponadto wskazał, iż nowy sprzęt w stacji dializ jest bezawaryjny, a producent zagwarantował czteroletni pełen serwis i naprawę.

Powód zarzucił pozwanemu, iż od razu go zwolnił, a nie przesunął na inne stanowisko skoro w tym czasie odeszło wielu elektryków. Przede wszystkim należy zauważyć, iż powód nie posiada wykształcenia elektryka, jest bowiem elektromechanikiem. Ponadto jak wynika z informacji udzielonej na wezwanie Sądu przez pozwanego w okresie od sierpnia 2016 roku do 15 grudnia 2017 roku zostały zwolnione trzy etaty elektryka, jednakże tylko na jedno został zatrudniony nowy pracownik. Etat ten został zwolniony 15 grudnia 2017 roku, a więc już po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. Powód co prawda kwestionował udzielone przez pozwanego informacje, jednak w żaden sposób nie wykazał, nawet nie podjął próby wykazania, że są one nieprawdziwe. Ponadto nawet wykazanie, iż u pozwanego zwolniło się więcej etatów elektryka i tak nie miałyby znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, gdyż jak zostało stwierdzone powód z zawodu nie był elektrykiem.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, złożone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę za uzasadnione i zgodne z prawem, dlatego na podstawie art. 45 § 1 kp (a contrario) oddalił powództwo.

W myśl art. 102 kpc, Sąd nie obciążył powoda kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego, poniesionymi przez stronę pozwaną. uznając, iż sprawa ma skomplikowany charakter a powód wnosząc sprawę kierował się subiektywnie pojętym poczuciem krzywdy. Z tych samych powodów, opłatą sądową od uiszczenia której powód był zwolniony Sąd obciążył Skarb Państwa.