

Sygn. akt V Pa 32/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 lipca 2013 r.

Sąd Okręgowy w Białymstoku

V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Elżbieta Krupińska (spr.)

Sędziowie: SSO Urszula Płęcha

SSA w SO Stanisław Stankiewicz

Protokolant: Anna Matwiejuk

po rozpoznaniu w dniu 16 lipca 2013 roku w Białymstoku

na rozprawie sprawy z powództwa **M. P.**

przeciwko **Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w M.**

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego **Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w M.**

od wyroku Sądu Rejonowego w Białymstoku

z dnia 21 grudnia 2012 roku sygn. akt VI P 390/12

I. zmienia zaskarżony wyrok i oddala powództwo;

II. odstępuje od obciążania powoda zwrotem kosztów procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego za obie instancje.

Sygn. akt V Pa 32/13

UZASADNIENIE

M. P. w pozwie skierowanym przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w M., po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa domagał się przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy podnosząc, iż zakład pracy w dniu 28 czerwca 2012r. wypowiedział mu umowę o pracę wskazując jako przyczynę podjętej decyzji sytuację organizacyjno – ekonomiczną, rodzącą konieczność ograniczenia zatrudnienia tam, gdzie byłoby to tylko możliwe. Zarzucił, iż tak wskazana przyczyna wypowiedzenia była nieprecyzyjna, ogólnikowa i niezrozumiała. Podniósł, iż rzeczywistą przesłanką, która zdecydowała o jego zwolnieniu była niechęć pracodawcy do jego osoby po przegranym przez zakład pracy w 2010 roku procesie sądowym o przywrócenie go do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (sygn. akt VI P 201/08). Podkreślił, iż wybór jego osoby do zwolnienia spośród wszystkich informatyków, zatrudnionych w pozwanym Szpitalu oraz spośród wszystkich pracowników sekcji statystyki medycznej, w której ostatnio wykonywał swoje obowiązki, został dokonany według niezrozumiałych i nieuzasadniających typowania kryteriów.

Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w M. w odpowiedzi na pozew wniósł o jego oddalenie argumentując, iż powód w dniu 28 czerwca 2012r. otrzymał pisemne wypowiedzenie umowy o pracę, w którym wskazano sytuację organizacyjno – ekonomiczną zakładu pracy, zmuszającą do likwidacji jego stanowiska pracy. Zaznaczył, iż sytuacja finansowa pozwanej placówki służby zdrowia pozostawała i nadal pozostaje trudna. Wskazywał, iż powód wykonywał ostatnio obowiązki informatyka w sekcji statystyki medycznej, gdzie cztery inne osoby (poza M. P.) realizowały powierzone im zadania. Zareczył, iż jedynym kryterium wyboru powoda do zwolnienia był charakter zadań powierzonych pracownikowi przez pracodawcę. Wyjaśnił, iż powód jako informatyk wykonywał najłatwiejsze zadania w całej sekcji statystyki medycznej i ich realizacja, w przypadku nieobecności, mogła zostać szybko i łatwo przejęta przez innego pracownika. Zaprzeczył by pracodawca przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę analizował jakiegokolwiek inne kryteria. Zapewnił, iż nie brał pod uwagę i nie interesowały go prawidłowość wykonywania obowiązków lub efektywność pracy poszczególnych pracowników sekcji statystyki medycznej, w tym również powoda.

Sąd ustalił na podstawie akt osobowych, że M. P. urodził się w dniu (...); uzyskał w dniu 27 czerwca 1980r. tytuł magistra inżyniera elektronika Politechniki G., potem pracował jako konstruktor hybrydowych układów scalonych w Ośrodku (...) w T., następnie w okresie od dnia 1 kwietnia 1984r. do dnia 31 grudnia 1992r. w (...) w W., Zakładzie (...) w M. jako kierownik działu technologii, a potem zastępca kierownika zakładu do spraw technicznych, w okresie od dnia 1 kwietnia 1993r. do dnia 1 kwietnia 1998r. w Przedsiębiorstwie (...) spółce z o.o. w B. jako serwisant oraz w okresie od dnia 17 marca 1998r. do dnia 31 sierpnia 2002r. w (...) Banku (...) S.A.(...)(...) Oddziale jako informatyk i inspektor.

Od dnia 1 września 2002r. powód został zatrudniony w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w M. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na samodzielnym stanowisku informatyka, przy czym pracodawca nie wręczył powodowi pisemnego zakresu czynności.

Sąd zauważył, iż w myśl § 40 ust. 9 regulaminu porządkowego SP ZOZ w M. do zadań sekcji informatyki należała obsługa i administrowanie siecią informatyczną oraz sprzętem komputerowym będącym w użytkowaniu komórek i jednostek organizacyjnych Zakładu i administrowanie stroną internetową Zakładu. Bezpośrednim przełożonym powoda w trakcie pierwszego etapu trwania stosunku pracy był dyrektor placówki. Stanowisko informatyka SP ZOZ miało charakter samodzielny. Tym samym główny informatyk placówki służby zdrowia, jakim był powód, zgodnie ze strukturą organizacyjną Szpitala zajmował stanowisko równorzędne ze stanowiskami kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych, którzy podlegali, podobnie jak powód, bezpośrednio dyrektorowi Zakładu. Powyższe potwierdza obowiązujący od 2007 roku wspomniany wyżej § 40 ust.9 regulaminu porządkowego. M. P. do dnia 30 czerwca 2006r. osobiście i samodzielnie zajmował się obsługą informatyczną całego szpitala, którego komputery były rozlokowane w kilku budynkach. Poprzedni bezpośredni przełożony informatyka – dyrektor T. K. ocenił pracę informatyka dobrze i nie zgłaszał do niej uwag.

Pozwany w dniu 20 maja 2008r. wręczył powodowi pisemne wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako przyczynę podjętej decyzji wskazał utratę zaufania pracodawcy do powoda oraz brak umiejętności współpracy z innymi pracownikami, a mianowicie z A. M., W. T., B. K. (1) oraz B. K. (2). Dodatkowo zarzucił łamanie instrukcji systemu zarządzania jakością (...) (...) oraz wprowadzenie w błąd audytora poprzez zapewnienie go, iż istnieją kopie bezpieczeństwa danych na dysku CD – R, znajdującym się w dziale statystyki medycznej. Stosunek powoda ustał z dniem 31 sierpnia 2008r.

Sąd Rejonowy w B. wyrokiem z dnia 14 października 2009r. przywrócił powoda do pracy w pozwanym Szpitalu, na stanowisku informatyka, na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, wynikających z umowy o pracę z dnia 1 września 2002r., zaś Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z dnia 21 stycznia 2010r. oddalił apelację pozwanego (sygn. akt VI Pa 146/09). Pozwany dopuścił ponownie powoda do pracy w dniu 28 stycznia 2010r. Powód pozostawał więc poza zakładem pracy przez blisko rok i pięć miesięcy.

Sąd podkreślił, iż sytuacja finansowa pozwanego Szpitala nie była i nadal nie jest dobra. Działalność SP ZOZ w M. w ciągu 2011 roku przyniosła stratę netto w wysokości 1.269.216,86 zł., zaś w pierwszym półroczu 2012 roku

stratę netto w wysokości 711.959,64 zł. Zakład pracy chcąc zbilansować prowadzoną działalność finansową musiał ograniczać koszty. Dlatego w dniu 28 czerwca 2012r., działając na podstawie art.10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz.844 ze zm.) wręczył powodowi pisemne wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako przyczynę podjętej decyzji wskazał sytuację organizacyjno – ekonomiczną, rodzącą konieczność ograniczenia zatrudnienia tam, gdzie byłoby to tylko możliwe, zaznaczając, iż jedynym kryterium wyboru do zwolnienia był charakter zadań powierzonych pracownikowi przez pracodawcę. Wyjaśnił, iż informatyk wykonywał najłatwiejsze zadania w całej sekcji statystyki medycznej i ich realizacja, w przypadku braku powoda, mogła zostać szybko i łatwo przejęta przez innego pracownika przedmiotowej sekcji (k 93 części B akt osobowych powoda). W dniu dokonania wypowiedzenia umowy o pracę (28 czerwca 2012r.) pozostawało zatrudnionych w pozwanym Szpitalu poza powodem jedynie trzech innych informatyków, to jest A. H., A. D. (1) i D. B..

Poza sporem pozostawała okoliczność, iż powód nie był członkiem, ani nie był reprezentowany przez żadną z zakładowych organizacji związkowych.

W ocenie Sądu I instancji działanie pracodawcy, wręczającego powodowi w dniu 28 czerwca 2012r. wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione.

Sąd podkreślił, iż stosownie do art.1 ust.1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003r. Nr 90, poz.844 ze zm.) przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników. Zdaniem Sądu poza sporem pozostawała okoliczność, iż ponad trzystuosobowy zakład pracy w okresie 30 dni poprzedzających dzień 28 czerwca 2012r. nie wypowiedział co najmniej 30 pracownikom umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników. Zatem w niniejszej sprawie nastąpiły indywidualne wypowiedzenia, z których jedno dotyczyło powoda. Wobec powyższego dyspozycja powyższej normy nie znajdowała do powoda zastosowania wprost. Niemniej jednak zgodnie z art.10 ustawy o zwolnieniach grupowych przepisy art. 5 ust. 3 – 7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art.1.

Sąd zauważył również, iż pracodawca ma prawo prowadzić zakład pracy, w tym budować strukturę zatrudnienia według własnego uznania, potrzeb i przyjętej filozofii. Pracodawca ma też prawo przeprowadzać redukcję zatrudnienia, o ile uzna to za celowe. Działania zakładu pracy zmierzające do zmniejszenia zatrudnienia nie muszą być racjonalne. Sąd pracy nie ma prawa weryfikować celowości i racjonalności przeprowadzanych ewentualnych zwolnień grupowych, ale pracodawca w zakresie redukcji zatrudnienia nie posiada zupełnej swobody, gdyż dokonywana redukcja musi mieć charakter realny, a nie fikcyjny, ponadto pracodawca nie może na miejsce zwalnianych pracowników wprowadzać nowych osób. Nadto pracodawca dokonując redukcji musi przyjąć obiektywne, racjonalne kryteria pozwalające wyłonić kandydatów do zwolnień, którzy byliby najmniej przydatni zakładowi pracy, nie naruszając przy tym zasad współżycia społecznego.

Sąd orzekający zgodził się z tezą wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1982r. I PRN 130/82 (OSNC z 1983r. z.8, poz.121), iż Sąd nie był uprawniony do badania celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia, czy to w ramach wprowadzonej reformy gospodarczej, zmiany struktury organizacyjnej zakładu, czy też z innych uzasadnionych przyczyn, był natomiast uprawniony do badania i ustalania, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny) mający na celu jedynie uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem.

Sąd podkreślił, iż w niniejszej sprawie pracodawca wskazał jako kryterium, które zadecydowało o zakwalifikowaniu powoda do zwolnienia prostotę i łatwość przejęcia powierzonych jemu zadań. Zdaniem Sądu kryterium to nie mogło stanowić obiektywnego i racjonalnego miernika przydatności powoda do dalszej pracy w pozwanym zakładzie pracy, bowiem to nie pracownik zadecydował jakie czynności wykonywał w ramach swojego zakresu obowiązków. Sąd orzekający odrzucił tego rodzaju możliwość kwalifikowania pracowników do zwolnienia, ponieważ w ten sposób można byłoby doprowadzić do zwolnienia każdego pracownika, powierzając mu do wykonania zadania na jakiś czas przed rozpoczęciem zwolnień. Pracodawca typując kandydatów do zwolnienia grupowego (również indywidualnego) powinien brać pod uwagę indywidualne cechy poszczególnych pracowników, ich potencjał, doświadczenie, zakładowy i ogólny staż pracy, czyli wszystko to, co przemawia za przydatnością pracownika lub jej brakiem do pracy w danym zakładzie pracy (niekoniecznie przy wykonywaniu tych czynności, które pracownik realizuje w momencie zwolnień grupowych, ale przy wykonywaniu wszelkich czynności jakie, mając na względzie jego potencjał i umiejętności, mógłby realizować na rzecz pracodawcy), nie zapominając o zasadach współżycia społecznego (chociażby o ilości osób pozostających na utrzymaniu danego pracownika). Zdaniem Sądu Rejonowego pracodawca typując powoda do zwolnienia porównał go w sposób nieuprawniony z pracownikami sekcji statystyki medycznej, a nie z osobami zajmującymi się w pozwanej placówce służby zdrowia szeroko pojętą informatyką. W ocenie Sądu M. P. nigdy nie został zatrudniony, ani nie objął formalnie stanowiska statystyka medycznego lub analityka medycznego. Powód od początku swojego zatrudnienia w pozwanym Zakładzie realizował lub powinien realizować zadania informatyka. Porównanie powoda z trzema pozostałymi informatykami wypada pod każdym względem na korzyść powoda, który legitymował się dużo większym stażem ogólnym, dużo większym stażem zakładowym, wyższym (technicznym) wykształceniem. A. D. (1) w chwili wypowiedzenia umowy o pracę nie posiadał wyższego, ani technicznego wykształcenia. D. B. legitymował się w dniu 28 czerwca 2012r. wyższym wykształceniem, ale nie technicznym. Statystyk – informatyk nie był i nadal nie jest inżynierem. Zdaniem Sądu wykonywanie określonych funkcji lub dodatkowych zadań (pełnomocnika do spraw ochrony informacji niejawnych, pełnomocnika do spraw ochrony danych osobowych, inspektora do spraw bezpieczeństwa przeciwpożarowego, pracownika sprawującego nadzór organizacyjny nad butlami medycznymi, statystyka) nie mogło stanowić argumentu na korzyść pozostałych trzech osób. Nie istniały i nadal nie istnieją przeszkody by powód przejął powyższe funkcje lub zadania, gdyż wystarczyło wysłać powoda na kilkudniowe szkolenia oraz uzyskać poświadczenie bezpieczeństwa (...) upoważniające do dostępu do informacji niejawnych stanowiących tajemnicę służbową, o jakim mowa w art. 28 pkt 1 ustawy z dnia 5 sierpnia 2010r. o ochronie informacji niejawnych (Dz.U. Nr 182, poz. 1228). Trudno zgodzić się z tezą, iż osobą bardziej przydatną w sekcji informatycznej od powoda był A. D. (1), posiadający w dniu 28 czerwca 2012r. wykształcenie średnie ogólnokształcące, legitymujący się niespełną dwuletnim zakładowym i zarazem ogólnym stażem pracy. W ocenie Sądu M. P., posiadający wykształcenie wyższe elektroniczne, legitymujący się ponad dziesięcioletnim, zakładowym i ponad trzydziestoletnim, ogólnym stażem pracy, znacznym doświadczeniem uzyskanym chociażby w trakcie samodzielnej obsługi informatycznej pozwanego Szpitala, mógł bez przeszkód wykonywać zadania w sekcji informatycznej nie tylko jako pomocnik informatyka, ale również jako drugi informatyk. Tymczasem pracodawca nie zaproponował powodowi objęcia funkcji drugiego informatyka lub nawet pomocnika informatyka w sekcji informatycznej, a także zadań inspektora do spraw bezpieczeństwa przeciwpożarowego i pracownika sprawującego nadzór organizacyjny nad butlami medycznymi, ponieważ zakład pracy nie porównywał statusu M. P. z pozostałymi pracownikami zajmującymi się informatyką. Zdaniem Sądu zakład pracy nie dostrzegał zasad współżycia społecznego, które powinny znajdować zastosowanie przy typowaniu pracowników do zwolnień grupowych. Pięćdziesięciopięcioletni pracownik w chwili wypowiedzenia umowy o pracę zapewniał utrzymanie czwórce uczących się dzieci, podczas gdy trzydziestodwuletni A. H. i dwudziestotrzyletni A. D. (1) pozostawali kawalerami i nie posiadali na swoim utrzymaniu jakichkolwiek osób. Zdaniem Sądu kryterium wyboru powoda do zwolnienia (charakter powierzonych czynności) było niedopuszczalne, pracodawca poszukując osoby do zwolnienia porównał pracowników (statystyków medycznych i analityków medycznych), którzy nie mieli za wiele wspólnego ze stanowiskiem pracy powoda (z wyjątkiem D. B.). Dlatego porównanie osoby powoda z pozostałymi informatykami sensu largo, wypadło zdecydowanie na korzyść powoda i wybór powoda do zwolnienia naruszał zasadę współżycia społecznego zakazującą zwalniania osoby legitymującej się najdłuższym ogólnym, zakładowym stażem pracy, największym doświadczeniem, posiadającej

czwórkę dzieci na utrzymaniu, przy jednoczesnym pozostawieniu w zatrudnieniu osób młodych, bez doświadczenia, z dużo krótszym ogólnym i zakładowym stażem pracy, stanu wolnego, bez jakichkolwiek osób na utrzymaniu.

Ponieważ pracodawca w sposób nieuzasadniony wytypował powoda do indywidualnego zwolnienia grupowego, należało, stosownie do jego żądania, na podstawie art. 45 § 1 kp przywrócić go do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Apelację od powyższego wyroku złożył zakład pracy zarzucając:

- obrazę przepisów postępowania mającą znaczenie dla niniejszego postępowania, w tym przede wszystkim art. 233 § 1 kpc przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, tj. pominięcie podczas rozważania nad wyrokiem dowodów z zeznań świadka A. M., w sytuacji gdy zeznania wyżej wymienionego świadka jednoznacznie wskazują na fakt, iż wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane zgodnie z obowiązującymi przepisami, na podstawie właściwie dobranych kryteriów,

- błąd w ustaleniach faktycznych, tj. przyjęcie, iż Zakład zatrudnia czterech pracowników w charakterze informatyków, a w konsekwencji przyjęcie przez Sąd, iż pozwany winien de facto dokonać wyboru pracownika podlegającego zwolnieniu spośród informatyków,

- brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, tj. faktu, iż do porównania powinni zostać przyjęci pracownicy zajmujący to samo stanowisko jedynie z nazwy ale wykonujący prace tego samego lub podobnego rodzaju, nie uwzględnienie przez Sąd pierwszej instancji istotnego faktu, że miejscem pracy powoda była Sekcja (...), a nie Sekcja(...), gdyż zmiana miejsca pracy powoda nastąpiła w drodze porozumienia stron. Sąd I instancji miał i powinien przyjąć powyższy fakt jako bezsprzeczny materiał dowodowy, a w konsekwencji Sąd dokonał błędnych ustaleń, że dokonane przez pozwanego wypowiedzenie było nieuzasadnione,

- błędne przyjęcie przez Sąd, iż wypowiedzenie stosunku pracy z powodem dokonane zostało na podstawie nieobiektywnych kryteriów, w sytuacji gdy proces dowodowy wykazał, iż pracodawca dochował należytej staranności w doborze pracownika objętego zwolnieniem opierając się na obiektywnych kryteriach, przy uwzględnieniu zasad współżycia społecznego,

- błędne przyjęcie przez Sąd, iż treść wypowiedzenia naruszała obowiązujące przepisy o wypowiedzaniu umów w sytuacji, gdy w toku procesu potwierdzone zostało zaistnienie okoliczności tam wskazanych.

Wskazując na powyższe pozwany wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpatrzenia.

M. P. w odpowiedzi na apelację wnosił o jej oddalenie jako nieuzasadnionej podnosząc, iż wszystkie szykany jakich doświadczał, w tym także wypowiedzenie umowy o pracę z dniem 30 września 2012r., wynikają z niepowodzenia się pracodawcy z wyrokiem w sprawie VI P 201/08.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja jest uzasadniona, dlatego zaskarżony wyrok podlegał zmianie.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia Sądu Rejonowego odnośnie stażu pracy powoda ustalonego na podstawie akt osobowych, jak również fakt, iż powód nie był członkiem związków zawodowych ani nie był reprezentowany przez żadną z organizacji związkowych (k. 38 odwrot).

Sąd podziela także okoliczności związane z wypowiedzeniem umowy o pracę dokonanym w dniu 20 maja 2008r. i przywróceniem do pracy na podstawie wyroku Sądu Rejonowego z 14.10.2009r. w sprawie VI P 201/08, bowiem wynikają one z orzeczeń Sądów Rejonowego i Okręgowego i z akt załączonych do niniejszej sprawy VI P 201/08.

Wynika z nich, iż powód przed wypowiedzeniem z 20 maja 2008r. był zatrudniony na stanowisku informatyka, bez określenia na piśmie zakresu czynności. Sąd Okręgowy podziela również ustalenie Sądu Rejonowego dotyczące zadań powoda jako informatyka zatrudnionego przed wypowiedzeniem z 20 maja 2008r., podległości służbowej (str. 3 uzasadnienia Sądu Rejonowego). Stosunek pracy powoda na skutek poprzedniego wypowiedzenia ustał z dniem 31.08.2008r. i wobec odwołania powoda do tego wypowiedzenia i przywrócenia przez Sąd do pracy, pracodawca z dniem 28 stycznia 2010r. dopuścił powoda do pracy na dotychczasowych warunkach zatrudnienia wynikających z umowy o pracę z 1.09.2002r. (k. 77, część B akt osobowych powoda).

Uszło uwadze Sądu jednakże, iż pracodawca na podstawie art. 42 § 4 kp z dniem 28.01.2010r. skierował powoda do pracy na stanowisku informatyka w Sekcji (...)SP ZOZ w M.(k.78 akt osobowych). Pracodawca wypłacił powodowi 2157,60 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i kwotę 73,20 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (k. 79 akt osobowych).

Jednocześnie pracodawca doręczył powodowi zakres czynności z 1.02.2010r. określając obowiązki powoda do:

- czuwania nad prawidłowością funkcjonowania sprzętu komputerowego i oprogramowania zlokalizowanego w Sekcji (...). W sytuacji stwierdzenia nieprawidłowości zgłaszanie ich Kierownikowi Sekcji (...)oraz Dyrektorowi Zakładu;
- wykonywania czynności przy przetwarzaniu danych przez Sekcję Statystyki Medycznej, a w szczególności danych transferowanych do Narodowego Funduszu Zdrowia;
- wykonywania czynności związanych ze sprawozdawczością i rozliczaniem świadczeń zdrowotnych;
- sporządzania zestawień i analiz danych statystycznych wynikających z pracy z Sekcji (...) (k. 81 akt osobowych).

Sąd Rejonowy nie zwrócił również uwagi, iż na podstawie zgodnego porozumienia stron z 29.04.2010r., strony ustaliły, że z dniem 29.04.2010r., na czas nieokreślony, miejscem pracy M. P.jest Sekcja (...), stanowisko informatyka, przy zachowaniu zakresu czynności z 1.02.2010r.

Powód wyraził zgodę na powyższe warunki, co potwierdził własnoręcznym podpisem (k. 85 akt osobowych), był pracownikiem Sekcji przez 2 lata i 8 miesięcy.

Okoliczność powyższa jest bezsprzeczna, wynika z pism zawartych w aktach osobowych. Dlatego ma rację strona apelująca, iż pracodawca stwierdzając konieczność zmniejszenia zatrudnienia w Sekcji (...)winien był dokonywać porównania pracowników wyłącznie z tej komórki, a nie z sekcji informatyków, bowiem powód od 28.01.2010r. w tej sekcji nie był zatrudniony.

Sąd Okręgowy podziela argumentację pozwanego zawartą w apelacji, iż rozważania Sądu Rejonowego w przedmiocie konieczności porównywania z powodem innych osób niż zatrudnione w Sekcji (...)należy uznać za bezprzedmiotowe.

Zatem zaskarżone rozstrzygnięcie oparte było na nieprawidłowo ustalonym w tym zakresie stanie faktycznym, a także błędnym przyjęciu, iż pozwany dokonując indywidualnych zwolnień na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844 ze zmianami) winien był dokonać porównania powoda z A. H., A. D. (1) oraz D. B., na podstawie ustawowych kryteriów, w wyniku których powinien wytypować pracownika do zwolnienia spośród osób wymienionych.

Bezsporna jest okoliczność, iż sytuacja finansowa pozwanego szpitala nie była i nadal nie jest dobra. Działalność SP ZOZ w M. przyniosła stratę w 2011r. w wysokości 1.269.216,86 zł (k. 24), zaś w pierwszym półroczu 2012r. stratę

netto w wysokości 711.959,64 zł (k. 30). Sytuacja Finansowa pozwanego zmusiła dyrektora szpitala do podjęcia działań mających na celu restrukturyzację polegającą między innymi na redukcji zatrudnienia poprzez zwolnienia indywidualne na podstawie art. 10 ust. 1 cytowanej już ustawy z 13 marca 2003r.

W ocenie pracodawcy, wobec konieczności ustawowego zapewnienia opieki medycznej mieszkańcom powiatu (...), brak było możliwości redukcji etatów wśród personelu medycznego, gdyż ilość lekarzy i pielęgniarek oscyluje na granicy której przekroczenie skutkowałoby zagrożeniem dla ochrony zdrowia. Dlatego obniżenie etatów w tej grupie spowodowałoby utratę kontraktów z NFZ.

W tej sytuacji restrukturyzacja zakładu powinna objąć część administracyjną szpitala.

Z informacji pozwanego, udzielonej w toku postępowania apelacyjnego wynika, iż szpital wskutek zmian organizacyjnych dokonanych w 2012r. zmniejszył zatrudnienie o 7 osób i na ich miejsce nikt nie został zatrudniony (k. 306 akt sądowych, wykaz tych osób k. 304, k.304 wykaz osób zatrudnionych w Sekcji (...)w maju 2013r.).

W ocenie pozwanego Sekcja (...)SP ZOZ w M.musiła ulec restrukturyzacji, bowiem rodzaj pracy i obowiązki pracowników w tej sekcji nie należą do wielce skomplikowanych.

Pozwany w piśmie z 28.06.2012r. z dniem 30.06.2012r. wypowiedział powodowi umowę o pracę ze skutkiem na 30.09.2012r. na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 13.03.2003r.

Nie ulega zatem wątpliwości, wobec dowodów dodatkowo przeprowadzonych w toku postępowania apelacyjnego, iż stanowisko na którym był zatrudniony powód w dacie wypowiedzenia (28.06.2012r.) uległo likwidacji, nie istnieje i na miejsce powoda nikt nie został zatrudniony. Jego obowiązki przejęły inne osoby.

Zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w uchwale z 22.01.1985r. w sprawie III PZP 53/84, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164, wypowiedzenie może stanowić okoliczność niezależna od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes zakładu pracy.

Zmiany organizacyjne, których dokonał pozwany szpital, zdaniem Sądu, mieszczą się w tak wskazanym i określonym interesie pracodawcy i stanowią przesłankę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

W ocenie pracodawcy tryb pracy i obowiązki wykonywane w Sekcji (...)były określone jako nieskomplikowane. Dlatego pozwany podjął decyzję o konieczności reorganizacji między innymi tejsze komórki.

Reorganizacja ta, skutkująca redukcją zatrudnienia w sekcji, dotyczyła oprócz powoda także P. S., który jako posiadający wykształcenie prawnicze został przeniesiony do Sekcji (...). Rozwiązano także stosunek pracy z B. G.. Nie przedłużono umowy zawartej na czas określony z A. D. (2)z uwagi na trudności finansowe zakładu pracy.

Natomiast E. S.zatrudniona w Sekcji (...)od 7.12.2011r. jako pracownik interwencyjny, którego koszty zatrudnienia w 50% pokrywał urząd pracy nie mogła być brana pod uwagę przy dokonywaniu restrukturyzacji, gdyż warunkiem wsparcia urzędu pracy w 50% jest zatrudnienie tego pracownika na co najmniej terminową umowę o pracę.

W innych komórkach, poza Sekcją (...), pozwany również dokonał zmian organizacyjnych skutkujących ograniczeniem zatrudnienia. W Sekcji (...)zostało zlikwidowane stanowisko zastępcy głównego księgowego, zaś pracownika przeniesiono do Sekcji (...). Natomiast w Sekcji (...)jej kierownik rozwiązał umowę z ZOZ w dniu 31.01.2012r. W ramach oszczędności pełnienie obowiązków zostało dodatkowo powierzone W. T., która pełniła te obowiązki do dnia 30.09.2012r. Z dniem 18.10.2012r. rozwiązano umowę o pracę z M. S., na miejsce którego nie została przyjęta inna osoba. W ramach dalszych działań restrukturyzacyjnych w dniu 01.10.2012r. obowiązki kierownika dodatkowo powierzono A. H.(który jest informatykiem w Sekcji(...)ZOZ, pełnomocnikiem ds. Ochrony Informacji Niejawnych oraz pełnomocnikiem ds. Ochrony Danych Osobowych – gdyż w ramach oszczędności połączono stanowiska na okres próbny 3 miesiące, po okresie próbnym powierzono jako dodatkowe obowiązki kierownictwo Sekcji (...). Pozwany zlikwidował też pracownię cytologii i zwolnił pracownika. Czterem osobom wypowiedziano umowy o pracę z

przyczyn ekonomicznych, zaś z przyczyn ekonomicznych 2 osobom nie przedłużono umów o pracę. Także z przyczyn ekonomiczno – organizacyjnych 1 osoba została przesunięta do innej komórki. Na miejsce osób, które odeszły nie zatrudniono nikogo z zewnątrz z uwagi na trudności finansowe - k. 297 stanowisko pozwanego i k. 306 wykaz tych osób ze wskazaniem stanowiska i przyczyny stanowiącej przesłankę wypowiedzenia, bądź nie przedłużenia umowy z przyczyn ekonomicznych.

Kwestia zmian organizacyjnych i redukcja zatrudnienia będąca skutkiem tych zmian jest więc bezsporna, zaś zmiany te i ograniczenie zatrudnienia wskazywane przez pozwanego zostały faktycznie dokonane i nie mają charakteru pozornego (k. 347 i k. 349, schemat zmian organizacyjnych złożony w toku postępowania apelacyjnego).

Zostało już bowiem w orzecznictwie Sądu Najwyższego przesądzone, że kwestia czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy, należy do autonomii zakładu pracy i nie podlega ocenie sądu. Sąd bada jedynie czy zmiany te nie miały charakteru pozornego (przykładowo wyrok Sądu Najwyższego z 15.12.1982r., I PRN 130/82, OSNCP Nr 8/1983, teza IX uchwały z 27.06.1985r.; wyrok z 23.05.1997r., I PKN 176/97, OSNAPiUS Nr 9/1998, poz. 263; wyrok z 27.11.1997r., IPKN 401/97, OSNPiUS, nr 18, poz. 542).

Pracodawca posiadał własny schemat podejmowania decyzji dotyczącej zmian organizacyjnych i likwidacji stanowisk pracy oraz ograniczenia zatrudnienia odpowiadający pojawiającym się potrzebom i warunkom finansowym, w których w danym momencie działał (k. 307 do 319 akt sądowych decyzje pracodawcy dotyczące zmian organizacyjnych).

Konsekwencją decyzji dotyczących ograniczenia zatrudnienia w pozwanym szpitalu, w tym w Sekcji (...), było wdrożenie nowej struktury zatrudnienia, w której obowiązki powoda przejęły inne osoby, zaś jego stanowisko uległo likwidacji, przy czym nie jest to likwidacja pozorna, gdyż proces dotyczący likwidacji tego stanowiska został zakończony, zaś jego skutkiem było wypowiedzenia umowy o pracę powodowi z przyczyn likwidacji stanowiska pracy.

W takiej sytuacji nie można mówić w niniejszej sprawie o naruszeniu art. 30 § 4 kp, gdyż przyczyna wypowiedzenia wskazana powodowi w piśmie z 28.06.2012r. jest rzeczywista według daty dokonania tej czynności przez pracodawcę, gdyż stanowisko pracy powoda pracującego w Sekcji 2 lata i 8 miesięcy zostało faktycznie wyeliminowane ze struktury organizacyjnej pozwanego (wyrok Sądu Najwyższego z 13.10.1999r., I PKN 290/99, OSNP nr 4/2001, poz. 110).

Powód faktycznie zajmował się rozliczaniem umowy z zakresu rehabilitacji medycznej z oddziałami zakładu, poradni podczas gdy pozostali pracownicy tej sekcji oprócz rozliczania umów im przydzielonych dodatkowo wykonywali inne czynności polegające na prowadzeniu i weryfikowaniu listy oczekujących, wykonywali zestawienia do rachunków lekarskich, sporządzali i analizowali sprawozdania kwartalne, roczne, półroczne, sporządzali miesięczne grafiki lekarskie, prowadzili archiwum zakładowe, prowadzili korespondencję dotyczącą dokumentacji medycznej z uprawnionymi instytucjami ubezpieczeniowymi lub sądem i prokuraturą, prowadzili i analizowali ankiety satysfakcji pacjenta, zamawiali i dystrybuowali recepty lekarskie, sporządzali i weryfikowali zestawienia, wykonywali symulacje, przygotowywali sprawozdania wewnętrzne, wydawali druki medyczne, sporządzali zamówienia na druki medyczne, przygotowywali druki sprawozdawcze. Każdy z pracowników, oprócz powoda wykonywał dodatkowo co najmniej dwie z tych czynności (k. 298-305 tabelaryczny wykaz dodatkowych obowiązków dotyczący Sekcji (...))z przyporządkowaniem tych obowiązków poszczególnym pracownikom).

Powód za wykonywanie dodatkowych czynności żądał dodatkowego wynagrodzenia (zeznania świadka A. M. i pismo powoda z 22.03.2012r. – k. 35 – 37 akt sądowych w którym proponuje wystawienie faktury za wprowadzenie nadwykonań, bowiem prowadzi działalność gospodarczą).

Przekazanie obowiązków powoda A. S. z ilością których powód nie mógł sobie poradzić w godzinach pracy (jak podkreślał w piśmie z 22.03.2012r.) nie spowodowało w Sekcji żadnych opóźnień.

Dlatego pracodawca oceniając całokształt okoliczności, zakres faktycznie wykonywanych czynności przez poszczególnych pracowników, ich zaangażowanie w pracę, stopień skomplikowania wykonywanych czynności,

wywiązywanie się z obowiązków, efektywność wykonywanych czynności ocenił, że likwidacja innego stanowiska i zwolnienie innego pracownika poza powodem spowodowałyby wzrost opóźnień pracy Sekcji.

Z tych wszystkich powodów wytypowanie M. P. do zwolnienia było uzasadnione, oparte na zobiektywizowanych i faktycznie istniejących przesłankach, zgodnie z interesem pracodawcy, który ma prawo doboru kadry wykonującej jego zadania w sposób najbardziej odpowiedni i oczekiwany przez pracodawcę (uchwała Sądu Najwyższego z 27.06.1985r., III PZP 10/85).

Ponadto powód poza pozwanym szpitalem prowadzi działalność gospodarczą od 2008r. w zakresie informatycznym oraz dodatkowo jest zatrudniony w wymiarze ¼ etatu w (...) w M., posiada więc źródło utrzymania.

Z tych wszystkich powodów Sąd Okręgowy – po przeprowadzeniu uzupełniającego postępowania dowodowego, dokonał odmiennych ustaleń odnośnie usytuowania stanowiska powoda w strukturze organizacyjnej szpitala i przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w konsekwencji tych ustaleń zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo o przywrócenie do pracy na podstawie art. 386 § 1 kpc.

Jednocześnie wobec faktu zwolnienia z pracy Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu na podstawie art. 102 kpc.