

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 sierpnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Ławnicy: J. K., W. S.

Protokolant st. sekr. sąd. Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 25 lipca 2017 r. w Puławach

sprawy z powództwa E. K.

przeciwko S. (...) w P.

o przywrócenie do pracy

1. oddała powództwo;
2. nie obciąża powódki kosztami procesu.

## UZASADNIENIE

***W pozwie z dnia 30 września 2016r. powódka E. K. wnosila o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego jej w dniu 28 września 2016r. przez S. (...) w P. za bezskuteczne,***

***W toku procesu, wobec upływu okresu wypowiedzenia, powódka domagała się przywrócenia jej do pracy w pozwanym Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w P. na poprzednie warunki pracy i płacy.***

Pozwany S. (...) w P. powództwa nie uznawał i wnosil o ich oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. K. zatrudniona była w pozwanym Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w P. od 19 lipca 1995r., ostatnio jako Położna Specjalistka w Oddziale P.-G. (akta osobowe).

Powódka w dniu 3 marca 2015r. ukończyła studia I stopnia na Uniwersytecie Medycznym w L. i uzyskała tytułu licencjata położnictwa (akta osobowe).

Od 2 listopada 2015r. ordynatorem (kierownikiem) Oddziału P.-G. został T. J. i jego zamiarem jest, aby na Oddziale pod jego kierownictwem zmienil się stosunek do pacjentek ze strony lekarzy i położnych co, jego zdaniem, wymaga daleko idących zmian personalnych, które są sukcesywnie dokonywane (zeznania świadka T. J. k.75v-76,177v-178v). Na Oddziale jest sala porodowa, położnictwo i ginekologia i na tym Oddziale zatrudnione są osoby na stanowiskach (etatych) położnych, położne z wyższym wykształceniem mają przypisane stanowisko: położne specjalistki, a każda z

zatrudnionych na oddziale położnych ma przydzieloną do wykonywania na stałe pracę na danym odcinku i powódka przez długi okres czasu przydzielona była do wykonywania pracy położnej na sali porodowej (zeznania świadków: T. J., K. T. k.77-77v).

Od ok. czerwca 2015r. pojawił się konflikt pomiędzy powódką a kilkoma innymi położnymi zatrudnionymi na Oddziale i doszło do sytuacji, że tylko jedna położna przydzielona do wykonywania pracy na sali porodowej tj. U. W. nie miała zastrzeżeń co do wykonywania pracy w sali porodowej razem z powódką, pozostałe zaś położne informowały oddziałową K. T., iż nie chcą pracować z powódką na sali porodowej ( zeznania świadków: K. T., U. W. k.77v). Wtedy powódka została przeniesiona do wykonywania pracy na położnictwie, samodzielnie opiekowała się pacjentkami po porodzie, które były jej przekazywane przez położne z Sali porodowej ( bezsporne).

Dyrektor pozwanego S. (...) w P., w związku z trudną sytuacją finansową i ekonomiczną pozwanego SPZOZ, przygotował Program Naprawczy, zaakceptowany w grudniu 2015r. przez Radę Powiatu (...), a jednym z założeń tego Programu była restrukturyzacja zatrudnienia ( k.27-60, zeznania dyrektora pozwanego P. R. słuchanego w trybie art. 299 kpc k. 174v-175v, 178v-179). W dniu 23 maja 2016r. dyrektor pozwanego ogłosił Regulamin Zwolnień Grupowych (k.61-67) i w §3 tegoż Regulaminu przewidziano, że w grupie pielęgniarek i położnych w ramach zwolnień grupowych zwolnionych zostanie 60 pracowników w okresie od 27 maja do 30 września 2016r. W §5 Regulaminu opracowane zostały kryteria doboru do zwolnień i tak w kolejności są to: likwidacja komórki organizacyjnej związana z realizacją Planu Naprawczego, likwidacja stanowiska pracy w komórce organizacyjnej związana z realizacją planu naprawczego, nabycie prawa do świadczeń emerytalnych i rentowych, ocena przydatności na zajmowanym stanowisku pracy ( dyspozycyjność, absencje w pracy, kompetencje bezpośrednie, wykształcenie/kwalifikacje, odpowiedzialność, reakcja na zmiany, efektywność w pracy), utrata zaufania ze względu na zajmowane przez pracownika stanowisko kierownicze, aspekty społeczne, w razie konieczności wyboru między dwiema osobami o jednakowych kwalifikacjach i porównywalnej pracy stosuje się kryterium: aspekty społeczne ( Regulamin Zwolnień Grupowych k.61-67).

Kierownik Oddziału T. J. J. oraz Położna Oddziałowa K. T. w kwietniu 2016r. poinformowali pracowników na oddziale, że planowana jest restrukturyzacja pozwanego SP ZOZ i także Oddziału, w tym zmniejszenie ilości łóżek na Oddziale z 50 do 45 i związku z tym poinformowano, że należy wyłonić 6 położnych pracujących na Oddziale do zwolnienia ( zeznania świadków: T. J., K. T., M. M. k.76v). W piśmie z dnia 30 czerwca 2016r. Kierownik Oddziału T. J. J. oraz Położna Oddziałowa K. T. wymienili min. nazwisko powódki przy propozycji redukcji etatów na Oddziale ( pismo-k.68, zeznania świadków: T. J., K. T.).

Po wytypowaniu powódki do zwolnienia zgłosiła się ona do H. K.- członka komisji zajmującej się restrukturyzacją i ta poinformowała powódkę, iż winna ona rozmawiać ze swoimi przełożonymi, którzy ją wytypowali ( zeznania świadka H. K. k.76-76v).

W dniu 24 czerwca 2016r. dyrektor pozwanego powiadomił Związek Zawodowy (...) o zamiarze wypowiedzenia powódce zatrudnianej na stanowisku Położnej Specjalistki w Oddziale P.-G. umowy o pracę, a jako wyłączną przyczynę wypowiedzenia podał likwidację stanowiska pracy zajmowanego przez pracownika związaną z realizacją Planu Naprawczego, zaakceptowanego do wdrożenia przez Radę Powiatu (...) i podjęcie działań w obszarze restrukturyzacji i optymalizacji zatrudnienia, a zastosowanym kryterium doboru pracownika do zwolnienia była ocena przydatności na zajmowanym stanowisku pracy ( dyspozycyjność, absencje w pracy, kompetencje bezpośrednie, wykształcenie (kwalifikacje), odpowiedzialność, reakcja na zmiany, efektywność w pracy) –akta osobowe.

Związek Zawodowy (...) w piśmie z dnia 28 czerwca 2016r. poinformował dyrektora pozwanego o tym, że wyraża sprzeciw wobec zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę, ponieważ powódka posiada najwyższy stopień kwalifikacji w położnictwie klinicznym, jest osobą dyspozycyjną, o czym świadczy fakt, że nie wykorzystwała w całości urlopu wypoczynkowego za rok 2015, a w ciągu ostatnich 3 lat była jedynie na trzydniowym zwolnieniu lekarskim, ponadto powódka wprowadzała wielokrotnie nowych pracowników do pracy na Sali Porodowej (akta osobowe, zeznania świadka L. T. (1) k.137v-138).

W dniu 28 września 2016r. powódce wręczono pismo wypowiedające jej umowę o pracę – na podstawie art. 30 §1 pkt2 kp w zw. z art. 1 ust1, art. 5 oraz 6 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy ( Dz.U. z 2015r. poz.192 ze zm), po przeprowadzeniu konsultacji ze związkami zawodowymi w trybie przepisany i rozpatrzeniu zajętego przez związki zawodowe stanowiska, a także w związku z ustaleniem Regulaminu zwolnień grupowych, a jako przyczynę tej decyzji wskazano wytypowanie powódki do zwolnienia w oparciu o przyjęte w Regulaminie kryteria doboru tj. ocena przydatności na zajmowanym stanowisku pracy ( dyspozycyjność, absencje w pracy, kompetencje bezpośrednie, odpowiedzialność, reakcja na zmiany, efektywność w pracy) w ramach przeprowadzanych w SPZOZ zwolnień grupowych, które są związane z realizacją Programu Naprawczego Szpitala przyjętego przez organ tworzący mającego na celu restrukturyzacji zatrudnienia i zmiany organizacyjne w strukturze szpitala. Wskazane powyżej zmiany są spowodowane przede wszystkim trudną sytuacją ekonomiczną wynikającą w przeważającej mierze z niedostatecznej wielkości przychodów jednostki w stosunku do ponoszonych kosztów jej funkcjonowania, generowanych zwłaszcza przez koszty wynagrodzeń pracowników. Przyczyna ta jest przyczyną nie dotyczącą pracownika ( oświadczenie woli pracodawcy- k.7, akta osobowe).

Po rozwiązaniu z powódką stosunku pracy pozwany SP ZOZ nie zatrudnił na stanowisko położnej żadnego nowego pracownika ( zeznania świadków: T. J., H. K.).

Miesięczne wynagrodzenie powódki stanowiło kwotę 3.459,51 brutto ( k.26)

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Na wstępie podnieść należy, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest jednym ze sposobów rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji gdy jedna ze stron stosunku pracy nie chce dalej współpracować z drugą i jest przewidzianym prawem sposobem rozwiązania stosunku pracy.

Jak wynika z treści pisma wypowiedającego powódce umowę pracę, podstawą prawną przedmiotowego wypowiedzenia jest art. 1 ust 1, art. 5 oraz 6 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy ( Dz.U. z 2015r. poz.192 ze zm), a więc przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę są przyczyny nie dotyczące pracownika. Zatem w przypadku przedmiotowego wypowiedzenia winny być stosowane przepisy zawarte w w/w ustawie, która jest ustawą szczególną w stosunku do kodeksu pracy, a w szczególności pracodawca, zanim dokona takiego wypowiedzenia, winien zastosować procedury przewidziane w tej ustawie poprzedzające dokonanie wypowiedzeń z takiego tytułu. I tak pierwszym wymogiem zapisanym w ustawie w art. 2 ustawy jest wymóg obowiązkowej konsultacji zamiaru redukcji z działającymi u pracodawcy zakładowymi organizacjami związkowymi. Zgodnie z art. 3 ust 4 ustawy, jeżeli nie jest możliwe zawarcie porozumienia pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi określającego zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem - zgodnie z ust. 1 i 3, to zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w regulaminie, uwzględniając, w miarę możliwości, propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe. Taka sytuacja miała miejsce w przedmiotowej sprawie i dyrektor pozwanego SP ZOZ w dniu 23 maja 2016r., po uprzednim przeprowadzeniu konsultacji ze związkami zawodowymi działającymi w pozwanym, opracował i ogłosił Regulaminu zwolnień grupowych, w którym zawarł zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a w szczególności w §5 ust1 Regulaminu przyjął kryteria doboru pracowników do zwolnienia , które zgodnie z ust 2, stosuje się w kolejności wskazanej w ust 1.

Zgodnie zaś z art. 5 ust 2 ustawy z 13 marca 2003r., w razie niezawarcia przez pracodawcę i zakładowe organizacje związkowe porozumienia określającego zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy stosuje się 38 kp. Pozwany pracodawca właśnie w czerwcu 2016r. zawiadomił Związek Zawodowy (...) o zamiarze wypowiedzenia powódce zatrudnianej na stanowisku Położnej Specjalistki w Oddziale P.-G. umowy o pracę, a jako wyłączną

przyczynę wypowiedzenia podał likwidację stanowiska pracy zajmowanego przez pracownika związaną z realizacją Planu Naprawczego, zaakceptowanego do wdrożenia przez Radę Powiatu (...) i podjęcie działań w obszarze restrukturyzacji i optymalizacji zatrudnienia, a zastosowanym kryterium doboru pracownika do zwolnienia była ocena przydatności na zajmowanym stanowisku pracy ( dyspozycyjność, absencje w pracy, kompetencje bezpośrednie, wykształcenie (kwalifikacje), odpowiedzialność, reakcja na zmiany, efektywność w pracy). Zakładowa organizacja związkowa wyraziła sprzeciw co do zamiaru dyrektora pozwanego, lecz pozwany pracodawca po rozpatrzeniu uwag organizacji związkowej, podtrzymał swój zamiar wypowiedzenia powodce umowy o pracę i w dniu 28 września 2016r. wręczone jej zostało oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu jej stosunku pracy, a jako przyczynę tej decyzji pracodawca podał wytypowanie powodki do zwolnienia w oparciu o przyjęte w Regulaminie kryteria doboru tj. ocena przydatności na zajmowanym stanowisku pracy ( dyspozycyjność, absencje w pracy, kompetencje bezpośrednie, odpowiedzialność, reakcja na zmiany, efektywność w pracy) w ramach przeprowadzanych w SPZOZ zwolnień grupowych, które są związane z realizacją Programu Naprawczego Szpitala przyjętego przez organ tworzący mającego na celu restrukturyzację zatrudnienia i zmiany organizacyjne w strukturze szpitala.

Zauważyć w tym miejscu należy, iż zgodnie z ustalonymi poglądami orzecznictwa w tym zakresie, kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Pracodawca ma więc bezwzględne prawo, aby podejmować takie decyzje, które w jego ocenie, jako prowadzącego i zarządzającego zakładem pracy, są właściwe mając na uwadze dobro zakładu pracy i pozwany pracodawca właśnie, realizując Program Naprawczy SP ZOZ, zaakceptowany przez Radę Powiatu (...) uznał, iż jednym z etapów tego Programu jest dokonanie restrukturyzacji dotychczasowego zatrudnienia i zmian organizacyjnych, w tym redukcji zatrudnienia w ramach zwolnień grupowych.

Powódka nie kwestionuje faktu, że w pozwanym SP ZOZ wprowadzono Program Naprawczy SP ZOZ w P. i że w okresie od maja do września 2016r. pracodawca przeprowadzał zwolnienia grupowe; natomiast powódka twierdzi, iż pozwany pracodawca, wypowiadając jej stosunek pracy naruszył art. 38 kp, bo w treści pisma skierowanego w czerwcu 2016r. do zakładowej organizacji związkowej jako przyczynę podjęcia tej decyzji wobec powodki wskazał likwidację stanowiska pracy, a w piśmie wypowiadającym powodce umowę o pracę jako przyczynę wpisano restrukturyzację zatrudnienia i zmiany organizacyjne. Także, zdaniem powodki, pozwany pracodawca wskazując w treści pisma skierowanego do związków zawodowych podał jako kryterium wytypowania jej do zwolnienia wykształcenie/kwalifikacje, a tej okoliczności nie wskazał już w piśmie wypowiadającym powodce umowę o pracę.

Zdaniem sądu, powódka nie ma racji twierdząc, iż pozwany pracodawca, wypowiadając jej stosunek pracy, naruszył przepis art. 38 kp. Analizując treść pisma pracodawcy skierowanego do zakładowej organizacji związkowej i pisma wypowiadającego powodce stosunek pracy, to oczywiście stwierdzić należy, iż werbalnie treść obu tych pism - w zakresie przyczyny wypowiedzenia jest inna, bo w piśmie do organizacji związkowej pracodawca podał, że przyczyną wypowiedzenia jest **likwidacja stanowiska pracy zajmowanego przez powodkę** związana z realizacją Planu Naprawczego, zaakceptowanego do wdrożenia przez Radę Powiatu (...) i podjęcie działań w obszarze restrukturyzacji i optymalizacji zatrudnienia, a zastosowanym kryterium doboru powodki do zwolnienia jest ocena przydatności na zajmowanym stanowisku pracy ( dyspozycyjność, absencje w pracy, kompetencje bezpośrednie, wykształcenie (kwalifikacje), odpowiedzialność, reakcja na zmiany, efektywność w pracy); natomiast w treści pisma wypowiadającego powodce stosunek pracy pracodawca podał, iż przyczyną wypowiedzenia jest **wytypowanie powodki do zwolnienia w oparciu o przyjęte w Regulaminie kryteria doboru** tj. ocena przydatności na zajmowanym stanowisku pracy ( dyspozycyjność, absencje w pracy, kompetencje bezpośrednie, odpowiedzialność, reakcja na zmiany, efektywność w pracy) w ramach przeprowadzanych w SPZOZ zwolnień grupowych, które są związane z realizacją Programu Naprawczego Szpitala przyjętego przez organ tworzący mającego na celu restrukturyzację zatrudnienia i zmiany organizacyjne w strukturze szpitala. Jak więc wynika z powyższego, zapis co do przyczyny wypowiedzenia skonstruowany jest w obu pismach inaczej, lecz zdaniem sądu, wiążącym spoiwem tj. wspólna przyczyną podjętej wobec powodki decyzji w obu pismach, która jest przyczyną pierwotną, jest okoliczność podawana w obu tych pismach - że wypowiedzenie powodce stosunku pracy związane jest z realizacją Planu Naprawczego SP ZOZ, mającego na celu restrukturyzację zatrudnienia i zmiany organizacyjne w strukturze szpitala.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności z zeznań dyrektora pozwanego SPZOZ słuchanego w charakterze strony P. R. wynika, że to tylko i wyłącznie działania związane z koniecznością realizacji Programu Naprawczego, a konkretnie działania polegające na restrukturyzacji i optymalizacji dotychczasowego zatrudnienia w SP ZOZ w P., polegającego min. na zmniejszeniu zatrudnienia w SP ZOZ o 140 osób spowodowały, iż zaszła konieczność dokonania zwolnień grupowych w poszczególnych kategoriach zatrudnienia, w tym i grupie Położnych i Pielęgniarek. Zauważyć należy w tym miejscu, że powódka zatrudniona była w SP ZOZ jako Położna Specjalistka i w grupie zawodowej Położnych i Pielęgniarek doszło - w wyniku zwolnień grupowych przeprowadzanych w okresie od maja do września 2016r., do zmniejszenia liczby osób zatrudnionych na tych stanowiskach. Zatem faktycznie nastąpiła likwidacja kilku stanowisk w tej grupie zawodowej, a ta likwidacja stanowisk związana była wyłącznie z koniecznością realizacji Programu Naprawczego, a konkretnie działań polegających na restrukturyzacji i optymalizacji dotychczasowego zatrudnienia w SP ZOZ w P.. Zatem zapis co do przyczyn podjęcia tej decyzji przez pracodawcę wobec powódki w treści pisma do zakładowej organizacji związkowej i w piśmie wypowiedzającym powódce stosunek pracy jest w swej istocie tożsamy – chodzi o zmniejszenie zatrudnienia – likwidację części stanowisk w grupie położnych i pielęgniarek w związku z realizacją przez dyrektora SP ZOZ Planu Naprawczego, w którym to Programie właśnie przewidziano zmniejszenie liczby pracowników w grupie pielęgniarek/położnych. Nadto zamiar dokonania powódce wypowiedzenia, jak i samo złożenie takiego oświadczenia woli przez pracodawcę dokonane zostało w ramach zwolnień grupowych przeprowadzanych w SP ZOZ, czego powódka nie kwestionuje i co wynika z treści pisma wypowiedzającego powódce stosunek pracy, a także i z pisma do zakładowej organizacji związkowej, bo w treści tego pisma zacytowano treść §5 Regulaminu zwolnień Grupowych. Zwolnienia grupowe zaś związane są wprost z rozwiązywaniem stosunków pracy, a w szczególności z treści Regulaminu zwolnień grupowych wynika, że te zwolnienia związane są z koniecznością ograniczenia zatrudnienia w pozwanym SP ZOZ a co za tym idzie - likwidacją części etatów położnych/pielęgniarek.

Wobec tego zaś, że zaszła konieczność dokonania redukcji zatrudnienia w grupie zawodowej położnych i pielęgniarek, to też i zaszła konieczność wytypowania pracowników z tej grupy zawodowej do zwolnienia i pozwany pracodawca opracował kryteria doboru pracowników do zwolnienia. W sytuacji bowiem, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy likwidacja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia, sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Niewątpliwie, wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia prowadzi do oczywistego wniosku, że pracodawca stanął przed koniecznością wyboru pracownika do zwolnienia, co z kolei oznacza ograniczenie zatrudnienia w grupie stanowisk o analogicznym charakterze. W konsekwencji zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach.

Jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w Oddziale P.- G. wszystkie stanowiska pracy personelu średniego są stanowiskami – etatami położnych, a tylko każda osoba zatrudniona jako położna (położna specjalistka) przydzielone miała na stałe do wykonywania konkretne zadania na konkretnym odcinku pracy. Zatem typowanie do zwolnienia w związku z redukcją kilku etatów położnych w tym Oddziale z założenia miało odbywać się wśród wszystkich położnych zatrudnionych w tym Oddziale.

W §8 Regulaminu zwolnień grupowych pracodawca przyjął, iż kwalifikacji pracowników do zwolnienia z uwzględnieniem kryteriów o których mowa w §5 Regulaminu, dokonują kierownicy komórek organizacyjnych lub bezpośredni przełożeni, przedstawiając imienne listy pracowników Zespołowi ds. restrukturyzacji zatrudnienia powołanym Zarządzeniem Dyrektora SPZOZ z dnia 18 kwietnia 2016r., a ostateczny wykaz pracowników podlegających zwolnieniu ustala zespół ds. restrukturyzacji zatrudnienia, a od wyboru dokonanego w tym trybie pracownikowi służy prawo pisemnego odwołania do dyrektora SPZOZ. Dyrektor pozwanego SP ZOZ zeznał słuchany w trybie art. 299 kpc, iż kryteria wytypowania pracownika do zwolnienia były przez niego opracowane, ale to przełożeni

pracowników w poszczególnych jednostkach organizacyjnych decydowali, kierując się opracowanymi przez dyrektora kryteriami, kogo z danej komórki, oddziału należy wytypować do zwolnienia, oczywiście przyjmując kryteria według ich kolejności. Przełożony powódki tj. kierownik Oddziału T. J. i oddziałowa K. T. zgodnie zeznali, iż powódka została przez nich wytypowana z grupy położnych pracujących na Oddziale do zwolnienia jako, że powódka nie spełniała oczekiwań przełożonych jako pracownika tego Oddziału, a konkretnie T. J. ocenił że miał zastrzeżenia do dyspozycyjności powódki, jej stosunku do pracy, stosunku do pacjentek, do współpracowników i kierownictwa oddziału, podważania kompetencji przełożonych, negowanie zmian zachodzących na Oddziale, a to dyskwalifikuje powódkę jako pracownika tego Oddziału. Także i bezpośrednia przełożona powódki K. T. zeznała, że głównym powodem wytypowania właśnie powódki do zwolnienia była jej trudna współpraca z zespołem, a przede wszystkim istniejący konflikt pomiędzy powódką a innymi położnymi, co bardzo utrudniało możliwość zorganizowania pracy na Oddziale, bo większość położnych nie chciała pracować na jednej zmianie z powódką. Nadto K. T. zeznała że powódka krytykowała otwarcie jej decyzje, wykazywała się małą dyspozycyjnością, jeżeli chodzi o zmiany w grafiku. Przesłuchani w sprawie świadkowie: I. B. k.138v-139 i A. N. k.139v-140 zeznali zgodnie, że powódka niewłaściwie odnosiła się do nich, wyzywała je od „głabów”, „nieuków”, „wieśniar”, upokarzała je, a działo się to w godzinach pracy, na sali porodowej. Także i świadek M. J. (k.139) zeznała, że choć wprost do niej powódka nie odniosła się niewłaściwie, to jednak nie czuła się bezpieczne pracując z nią, bo powódka była osobą, która by nie udzieliła wsparcia, a więc zgłosiła oddziałowej, że nie chce z nią dyżurować. Jak wynika z zeznań tych świadków i K. T., wobec tego konfliktu z osobami pracującymi na sali porodowej, powódka została przeniesiona do wykonywania pracy położnej na stanowisko pracy umiejscowione na położnictwie, lecz jak zeznali świadkowie: B. K. (k.139-139v), J. Ś. (k.140v), J. W. (k.140v-141), i D. R. (k. 138v), powódka przyjmując pacjentki po porodzie albo się nie odzywała do koleżanek przekazujących pacjentkę albo zdawkowo komunikowała się z nimi, co oczywiście utrudniało prace na Oddziale, a także wpływało na atmosferę na Oddziale. Także świadek J. W. zeznała, że również i do niej powódka odnosiła się niewłaściwie, powódka nie odzywała się do niej, mimo że ona czyniła kroki aby relacje pomiędzy nimi były prawidłowe. Świadek ta zeznała, że nie chciałaby pracować z powódką, bo bałaby się o współpracę na sali porodowej. Jak zeznały zgodnie B. K., A. N., M. J. i I. B., powódka miała wysoką samoocenę co do swojej fachowości, wywyższała się i wyrażała głośno na sali porodowej swoje opinie o innych położnych, co do ich umiejętności. Także i świadek H. K. (k.76)- naczelną pielęgniarką zeznała, że zgłaszane jej były komunikaty, iż powódka niewłaściwie współpracuje z kadrą zarządzającą Oddziałem, że niegrzecznie odnosi się do oddziałowej, że współpracownicy, poza U. W. nie chciały z nią współpracować.

Zeznania świadków: I. B., M. J., B. K., A. N., J. Ś., U. W., J. W., D. R. i H. K. sąd obdarzył wiarą w całości, bo zeznania te zgodnie i jednolicie opisują stan faktyczny, a sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z tymi świadkami uznał, że są one szczerze. Nadto zeznania te korelują z zeznaniami świadka K. T., które to zeznania także sąd obdarzył wiarą w całości z uwagi na ich zgodność z zeznaniami świadków wskazanych wyżej, a także z zeznaniami świadka T. J..

T. J. dwukrotnie składał zeznania przed sądem w charakterze świadka i analiza tych zeznań prowadzi do uznania, iż jego zeznania są spójne, logiczne i konsekwentne, a tym samym prawdziwe.

Zatem uznać należy, iż relacje pomiędzy powódką, a znaczącą częścią innych położnych wykonujących pracę na Oddziale nie były prawidłowe, a taka sytuacja miała miejsce na skutek niewłaściwego zachowania powódki wobec niektórych koleżanek i to niektórych pracujących długo z powódką na Oddziale. Jak zgodnie zeznali świadkowie: K. T., J. Ś., U. W., J. W. i B. K., powódka swoją pracę wykonywała fachowo, faktycznie też powódka posiada wyższe wykształcenie - licencjat. Jednakże jak wynika z analizy stanu zatrudnienia na Oddziale (k.169), wykształcenie które posiada powódka nie jest najwyższym wykształceniem położnych zatrudnionych na Oddziale, wiele położnych taki stopień wykształcenia jak powódka posiada, a kilka położnych ma wykształcenie jeszcze wyższe, czyli magisterskie. Jednakże jak podawał konsekwentnie dwukrotnie słuchany przed sądem w charakterze świadka nowy kierownik Oddziału T. J., w sytuacji, gdy z przyczyn nie dotyczących pracownika należało zmniejszyć stan zatrudnienia w grupie położnych, to oczywistym jest, że w Oddziale należało pozostawić osoby, które w ocenie przełożonych odpowiadających za prowadzenie Oddziału, są najbardziej przydatne dla Oddziału i najlepiej poradzą sobie w sytuacji, gdy stan osobowy jest ograniczony. Kryteria doboru pracownika do zwolnienia opracowane przez dyrektora SP ZOZ przewidywały właśnie jako jeden z punktów – pkt 6 - ocenę przydatności na zajmowanym stanowisku pracy tj.

wyszczególnione tam przesłanki: dyspozycyjność, absencje w pracy, kompetencje bezpośrednie, odpowiedzialność, reakcja na zmiany, efektywność w pracy. Przełożony powódki uznał, analizując sposób wykonywania pracy przez wszystkie położne zatrudnione na Oddziale, iż to właśnie powódka z uwagi na przesłanki: dyspozycyjność, odpowiedzialność, reakcje na zmiany, efektywność w pracy, powinna być osobą, która winna być wytypowana do zwolnienia. Zatem T. J. uznał, że w sytuacji redukcji części etatów położnych, do zwolnienia należy wybrać osobę, która jego zdaniem, ale też zdaniem bezpośredniej przełożonej wszystkich położnych K. T., najmniej w danym momencie jest – z uwagi na różne okoliczności, a przede wszystkim na jej zachowanie wobec współpracowników i przełożonych, negatywne reakcje na zmiany dyspozycyjność, przydatna w pracy, a pozostawić w zatrudnieniu położne, których podejście do obowiązków służbowych i umiejętność pracy w zespole jest satysfakcjonująca i daje gwarancję, że dalej ten Oddział będzie funkcjonował prawidłowo, mimo jego osobowego ograniczenia. W ocenie przełożonego powódki T. J., który od momentu powierzenia mu tego stanowiska przeprowadzał zmiany na Oddziale w celu poprawienia dotychczasowego wizerunku tego Oddziału co do stosunku personelu do pacjentek, postępowanie powódki wobec koleżanek, jak i przełożonych nie było zachowaniem, które chciał tolerować kierownik oddziału. W ocenie przełożonego, samo fachowe wykonywanie obowiązków przez powódkę, jej długoletni staż pracy na Oddziale, odpowiednie wykształcenie, nie są wystarczającymi przesłankami, aby uznać, że powódka jest pracownikiem, który dalej powinien pozostać w zespole położnych na Oddziale. Zdaniem przełożonego T. J., ale też i bezpośredniej przełożonej K. T., istniejący konflikt pomiędzy powódką a częścią położnych wpływał negatywnie na atmosferę na Oddziale, wizerunek Oddziału i był przeszkodą, aby Oddział mógł funkcjonować prawidłowo. Jak już wyżej podniesiono, sąd dał wiarę zeznaniom świadków: I. B., M. J., D. R., B. K., A. N., J. Ś., J. W., iż powódka w niewłaściwy, co najmniej nietaktowny sposób odnosiła się do części położnych, co wywołało w konsekwencji konflikt pomiędzy nimi, a takie zachowanie niewątpliwie musiało wpływać na atmosferę na Oddziale, a także utrudniać organizację pracy. Zdaniem sądu – jak już wyżej podniesiono, świadkowie ci zeznawali przed sądem absolutnie szczerze i nieprawdopodobnym jest, aby przesłuchani świadkowie przedstawiali celowo nieprawdę i aby sprzysięgli się przeciwko powódce zgodnie podając, że to powódka swoim zachowaniem polegającym albo na niewłaściwym wprost odnoszeniu się do niektórych położnych albo na nieodzywaniu się, choćby służbowo, do koleżanek powodowała niewłaściwe relacje międzyludzkie na Oddziale, bo przecież część tych osób pracowała z powódką od wielu lat i nikt by nie przypisywał powódce czynów, których się ona nie dopuściła.

Wskazać w tym miejscu należy na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r. w sprawie II PK 258/11, w którego tezie SN uznał, iż pracodawca ma prawo wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia z pracy w ramach zwolnień grupowych, które umożliwiają wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy (kompetencje, predyspozycje, umiejętności) pożądane przez pracodawcę. Z punktu widzenia uzasadnionych potrzeb pracodawcy (związanych z rodzajem prowadzonej działalności) można zaakceptować jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia w ramach zwolnień grupowych jedynie ocenę ich kompetencji istotnych dla pracodawcy z pominięciem - jak najmniej doniosłych - innych kryteriów, np. dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej, stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, formalnych kwalifikacji (wykształcenia). W wyroku z 23 stycznia 2001 r., w sprawie I PKN 191/00, Sąd Najwyższy zaakceptował - jako zgodne z zasadami współżycia społecznego - przyjęcie przez pracodawcę jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia ocenę specyficznych, istotnych z punktu widzenia pracodawcy, kompetencji pracownika, szczególnie przydatnych na określonym stanowisku pracy - pod warunkiem że kryterium to będzie w jednakowy sposób zastosowane do wszystkich podlegających ocenie pracowników i w stosunku do żadnego z nich nie będą odgrywały doniosłej roli inne, dodatkowe kryteria - także wtedy, gdy pominięciem oceny przebiegu ich dotychczasowej pracy zawodowej.

Pozwany pracodawca przyjął właśnie kryteria doboru pracowników do zwolnienia istotne, jeżeli chodzi o kolejność, dla pracodawcy, ale też i pracowników, przy czym fakt, że pozwany pracodawca wyodrębnił kilka kryteriów doboru nie oznacza, że aby pracownik mógł być wytypowany do zwolnienia o wszystkie te kryteria muszą być spełnione, a w szczególności, skoro pozwany w pkt 1.6. kryteriów, jako ocenę przydatności do pracy wskazał konkretne kryteria, to nie oznacza, że powódka aby być wytypowaną do zwolnienia, to musiała być najgorzej oceniana w zakresie każdego z tych kryteriów.

Zwolnienia pracowników z przyczyn nie dotyczących pracowników charakteryzują się tym, iż nie zwalnia się pracownika z jego winy czyli innymi słowy, gdyby nie okoliczności leżące po stronie innej niż po stronie pracownika, to do zwolnienia by nie doszło. Natomiast jak już wyżej podniesiono, zwolnienia pracownika w wyniku zwolnień grupowych wiążą się z ograniczeniem zatrudnienia w danej grupie zawodowej, a więc zwiększeniem obowiązków dla pozostających w zatrudnieniu osób i dlatego pracodawca wyłania, kierując się opracowanymi przez siebie kryteriami, osoby do zwolnienia, stanowiące w tym momencie „najsłabsze ogniwo”, jeżeli chodzi o działalność pracodawcy. Jak wynika z zeznań dyrektora pozwanego P. R. i ordynatora Oddziału T. J., rolę T. J. po powołaniu go na to stanowisko było, aby oddział przez niego kierowany jak najbardziej prawidłowo realizował świadczenia medyczne z zakresu położnictwa, a więc aby pacjentki chciały rodzić w szpitalu w P. i oczywiście aby taki cel osiągnąć, to na Oddziale mogą być zatrudnione tylko osoby, które swoim postępowaniem przyczynią się do poprawy wizerunku tegoż oddziału, a więc osoby umiejące pracować z zespołem, dyspozycyjne, chętne do zmian, wykazujące się wrażliwością i empatią. Mając na uwadze powyższe oraz stan faktyczny ustalony w sprawie, to zdaniem sądu, przełożeni powódki mieli prawo aby uznać, iż to właśnie powódka, choć znała doskonale pracę położnej, była długoletnim pracownikiem tego Oddziału, winna jednak odejść z zespołu, bo swoim zachowaniem wpływała i wpływa negatywnie na atmosferę na oddziale, a to przecież w bezpośredni sposób przekłada się na pracę Oddziału. Praca na Oddziale – jak zeznali zgodnie T. J. i K. T. jest pracą zespołową i gdy tych pracowników jest coraz mniej, to trudno wymagać od kierownictwa aby tak planowali zmiany, aby powódka i niektóre położne nie były na tych samych zmianach, bo to mogłoby wywołać potencjalny konflikt. Także jak zeznała K. T., były pewne trudności ze strony powódki, jeżeli chodzi o nagłe zmiany w grafiku i choć oczywiście rację ma powódka, że każdy pracownik ma swoje życie pozaw zawodowe, to jednak powódka powinna mieć na uwadze, że pracuje w zespole, kierowanym przez takiego a nie innego ordynatora, który uważa że każdy pracownik, tak jak i on, z uwagi na dobro Oddziału, ma być dyspozycyjny.

Wskazane więc przez stronę pozwaną w treści pisma wypowiedającego powódce umowę o pracę kryterium doboru właśnie powódki do zwolnienia tj. ocena przydatności na zajmowanym stanowisku pracy, a w szczególności dyspozycyjność, absencje w pracy, kompetencje bezpośrednie, odpowiedzialność, reakcja na zmiany, - jak wyżej podniesiono, zostało prawidłowo zastosowane wobec powódki, bo – jak wynika z wyżej przedstawionych rozważań, powódka nie wykazywała się dyspozycyjnością oczekiwaną od pracodawcy, a inne położne tak, powódka nieprawidłowo reagowała na zmiany zachodzące w Oddziale, swoim zachowaniem wprowadzała niewłaściwą atmosferę w pracy, co utrudniało organizację pracy i wpływało na wizerunek Oddziału. Pamiętać należy, że to dyrektor pozwanego wprawdzie złożył wobec powódki oświadczenie woli o wypowiedzeniu jej stosunku pracy, ale zgodnie zresztą z Regulaminem Zwolnień Grupowych, jego decyzja poprzedzona była wytypowaniem powódki do zwolnienia przez bezpośredniego przełożonego, a następnie Zespół ds. restrukturyzacji zatrudnienia uwzględnił powódkę w wykazie osób do zwolnienia, a powódka zgodnie z ust3 §8 Regulaminu, mogła odwołać się od tego wyboru do dyrektora pozwanego, czego nie uczyniła.

Podnieść należy, że powódka w swoich zeznaniach podnosiła, iż czuje się pokrzywdzona, nie zauważała, nawet po czasie, iż jednak nie zachowywała się w pracy tak jak można oczekiwać od przeciętnego pracownika i czego oczekiwali od niej i każdego innego pracownika, przełożeni. Nawet, jak wynika z zeznań świadka M. M. (k.76v, 173v, notatka służbowa k.136), już po rozwiązaniu stosunku pracy, powódka przysłała do niej na oddział i użyła wobec niej słów „tępak”, „głęb”, a uczyniła to przy pacjentkach i ich rodzinach. Sąd dał wiarę zeznaniom tegoż świadka, bo są mając możliwość bezpośredniego kontaktu z tym świadkiem na dwóch terminach rozpraw uznał, że są one szczerze i prawdziwe. Takie zachowanie powódki zaprezentowane przez nią w czasie trwania procesu niewątpliwie świadczy o niewłaściwej postawie powódki, niezrozumieniu niczego i także pozwala na przyjęcie, iż decyzja o wytypowaniu powódki do zwolnienia była podjęta właściwie, bo zachowanie powódki prezentowane wówczas i obecnie uniemożliwia prawidłowe funkcjonowanie Oddziału. Jeszcze raz należy podnieść, że sama wiedza i wysokie kompetencje merytoryczne oraz długoletni staż pracy nie są wyłącznymi przesłankami uznania, że dany pracownik jest bardziej przydatny do pracy na zajmowanym stanowisku niż pracownik o krótszym stażu pracy i o mniejszym wykształceniu. W pracy bowiem i to na stanowisku bezpośrednio związanym z kontaktem z pacjentkami znajdującymi się w wyjątkowej dla nich sytuacji życiowej i zdrowotnej, oprócz kompetencji, które posiadają wszystkie położne pozostające w zatrudnieniu na Oddziale, także niezbędna jest kultura zachowania, spokój, opanowanie



emocji, umiejętność pracy w zespole oraz też i otwartość na wszelkie pozytywne zmiany. Powódka zaś tych cech nie posiadała, a posiadają je – jak oceniają to przełożeni, pozostałe w zatrudnieniu położne, także i te z krótszym stażem pracy, oraz te które pracują w ramach umów na czas określony. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika bowiem iżby którakolwiek z innych położnych znajdowała się w konflikcie z innymi położnymi, która to sytuacja wpływałaby na funkcjonowanie Oddziału, jak też nie wynika iżby którakolwiek inna położna w sposób niewłaściwy reagowała na zachodzące zmiany, nie była dyspozycyjna. Fakt, że w wyniku wytypowania przez T. J., w zatrudnieniu na Oddziale pozostały położne zatrudnione na podstawie umów na czas określony nie ma znaczenia nie dla sprawy, bo takie kryterium nie było wskazane w kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Jak już wyżej podniesiono, pracodawca ma prawo wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia z pracy w ramach zwolnień grupowych, które umożliwiają wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy (kompetencje, predyspozycje, umiejętności) pożądane przez pracodawcę z punktu widzenia jego uzasadnionych potrzeb. Takim kryterium ustalonym w pozwany była ocena przydatności na danym stanowisku rozumowana szeroko i jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, według przełożonych, to powódka, z uwagi na swoją mniejszą dyspozycyjność niż inne położne, niewłaściwą reakcją na zachodzące zmiany, wprowadzanie niewłaściwej atmosfery na oddziale poprzez swoje naganne w kontaktach międzyludzkich zachowanie niesprzyjające dobrej atmosferze pracy, wpływającej na prawidłową organizację pracy, otrzymała najniższą ocenę wśród położnych, nawet tych z krótszym stażem pracy na Oddziale. Wytypowanie pracowników do zwolnienia w ramach zwolnień grupowych przeprowadzanych w pozwany – jak wynika z Regulaminu Zwolnień Grupowych miało dotyczyć i dotyczyło analizy sytuacji wszystkich osób zatrudnionych na danym stanowisku pracy bez względu na rodzaj stosunku pracy łączącego strony.

Zeznania dyrektora pozwanego P. R. słuchanego w trybie art. 299 kpc znajdują oparcie w przedstawionych przez stronę pozwaną dowodach na piśmie, a w szczególności w Regulaminu Zwolnień Grupowych, a także w zeznaniach świadka H. K. i zeznania te uznać należy za wiarygodne. Zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc (k. 174-174v,179) w zasadzie stanowią polemikę z decyzją przełożonych o wytypowaniu jej do zwolnienia.

Zeznania świadków: H. M. (k.138) i K. S. (k.140-140v) nie wniosły nic istotnego do sprawy i nie zostały poddane analizie przez sąd. Zeznania świadka L. T. (1) (k137v-138) są zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy i zasługują na obdarzenie ich wiarą.

Wobec tego i na podstawie art. 45 kp i art. 12 ustawy z dnia 13 marca 2003r. sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102 kpc, który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd, przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Za trafny należy uznać pogląd, iż sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. Taka właśnie sytuacja zaistniała w okolicznościach niniejszej sprawy. Powódka bowiem, oprócz tego, że przestała być pracownikiem pozwanego, to także decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie była subiektywnie przekonana o zasadności swego roszczenia i obciążanie jej kosztami procesu stanowiłoby dla niej i jej rodziny znaczną dolegliwość.