

Wyrok z dnia 5 września 2001 r.

I PKN 613/00

Przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy określona przez pracodawcę jako "zmiany organizacyjne" może uzasadniać wypowiedzenie tylko wówczas, gdy zostanie wykazany jego związek przyczynowy z przeprowadzoną reorganizacją.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 5 września 2001 r. sprawy z powództwa Albina S. przeciwko Dyrektorowi Obwodu Lecznictwa Kolejowego w R. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków płacy i pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie z dnia 10 marca 2000 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Powód Albin S. w pozwie skierowanym przeciwko Dyrektorowi Obwodu Lecznictwa Kolejowego w R. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy. W uzasadnieniu podniósł, iż od 1973 r. zatrudniony jest w Przychodni Rejonowej PKP w S., która jest jednostką organizacyjną działającą w ramach struktury organizacyjnej pozwanego. Od wielu lat pełnił funkcję kierownika przychodni. Doręczono mu w dniu 17 listopada 1998 r. wypowiedzenie warunków pracy i płacy zawierające wypowiedzenie dotychczasowego stanowiska pracy kierownika przychodni oraz obniżenie kategorii zaszeregowania wynagrodzenia z XX na XVIII jest wadliwie dokonane, z naruszeniem trybu konsultacji zamiaru wypowiedzenia z organizacją związkową reprezentującą powoda. Nadto nie zachodzą żadne

zmiany organizacyjne uzasadniające decyzję pozwanego, gdyż w jego strukturze organizacyjnej - podobnie jak do tej pory - ma działać Rejonowa Przychodnia Lekarska w S., którą kierować będzie jak dotychczas kierownik tej przychodni. Stanowisko to nie zostanie zmienione ani zlikwidowane.

Obwód Lecznictwa Kolejowego Spółka z o.o. w R. wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy w Sanoku wyrokiem z dnia 28 maja 1999 r. uznał decyzję dyrektora pozwanego Obwodu z dnia 16 października 1998 r. o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska i wynagrodzenia za bezskuteczną, obciążając kosztami procesu Skarb Państwa.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód z dniem 1 lipca 1984 r. zatrudniony został na stanowisku kierownika Przychodni Lekarskiej PKP w S. pracując wcześniej w tej przychodni jako lekarz. W obowiązującej do 31 grudnia 1998 r. strukturze organizacyjnej Obwodu Lecznictwa Kolejowego w R., na czele którego stał dyrektor obwodu, funkcjonowały między innymi rejonowe przychodnie lekarskie w Ł., S., L., M., J., S., K. i Z. Zarządzeniem Nr 16 z dnia 30 listopada 1998 r., (które weszło w życie z mocą obowiązującą od dnia 1 listopada 1998 r.) Ministra Transportu i Gospodarki Morskiej w sprawie utworzenia samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej pod nazwą „Obwód Lecznictwa Kolejowego w R.” Sp. z o.o. - utworzony został samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej pod wyżej wymienioną nazwą. Zgodnie z § 6 pkt 1 zarządzenia zakład ten utworzony został na bazie wydzielonej z przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe”, jednostki organizacyjnej kolejowej służby zdrowia przekształconej w samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej. Powyższy zakład wstąpił we wszystkie prawa i obowiązki jednostki organizacyjnej bez względu na charakter stosunku prawnego, z którego te prawa i obowiązki wynikają. Obwodem tym kieruje i reprezentuje go na zewnątrz kierownik Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej pod nazwą „Obwód Lecznictwa Kolejowego w R.” Sp. z o.o. W wyniku zmian organizacyjnych w tym obwodzie doszło do likwidacji Rejonowych Przychodni Lekarskich w Z., K. i L. Pracownicy likwidowanej przychodni w Z. stali się pracownikami Specjalistycznej Przychodni Lekarskiej w S. W związku z tymi zmianami 16 listopada 1998 r. dotychczasowy kierownik Rejonowej Przychodni Lekarskiej w S. (powód) otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z dniem 30 listopada 1998 r. w części dotyczącej stanowiska i wynagrodzenia. W wyniku tego wypowiedzenia z dniem 1 marca 1999 r. miały go obowią-

zywać nowe warunki umowy: praca na stanowisku asystenta lekarza rejonowego SPL w S. i uposażenie zasadnicze według XVIII kategorii zaszeregowania. W miejsce powoda na stanowisku kierownika SPL w S. zatrudniony został lekarz stomatolog, Marzena R. w takim zakresie czynności jaki obowiązywał powoda. Powód znając projekt zmian organizacyjnych zaprotestował w formie pisemnej wraz z innymi pracownikami podległej mu przychodni przeciwko likwidacji przychodni w Z. i przejściu pracowników tej przychodni. Powód i inni pracownicy twierdzili, że we własnym zakresie są w stanie sprostać wymaganiom Branżowej Kasy Chorych. Powód przez 77 dni był niezdolny do pracy.

W ocenie Sądu pierwszej instancji przy tak ustalonym stanie faktycznym nie można mówić o żadnych zmianach organizacyjnych. Zmieniła się jedynie nazwa jednostki z poszerzeniem zasięgu działania o obszar dotychczas zastrzeżony dla likwidowanej Rejonowej Przychodni Lekarskiej w Z. Nadal jednak pozostało stanowisko kierownika przychodni z tym samym co dotychczas zakresem czynności. Zdaniem Sądu pierwszej instancji nie zachodziła więc podstawa do dokonania wypowiedzenia zmieniającego.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie uznał apelację za uzasadnioną. Wyrokiem z dnia 10 marca 2000 r. dokonał zmiany zaskarżonego orzeczenia i powództwo oddalił. Sąd ten stwierdził, iż Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowych ustaleń, jednakże wyprowadzone z nich wnioski pozostają w sprzeczności z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. W ocenie Sądu Okręgowego wypowiedzenie zmieniające należy uznać za skuteczne, podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem zakładu pracy do zapewnienia lepszej realizacji zadań stojących przed nim w sytuacji zmian organizacyjnych. Wypowiedzenie nie narusza formalnych wymogów oraz zasad współzycia społecznego. Zdaniem Sądu, wbrew odmiennemu twierdzeniu powoda i aprobującemu to twierdzenie stanowisku Sądu pierwszej instancji, po stronie pozwanej doszło do zmian organizacyjnych dających podstawę do rozważenia możliwości zmian na stanowiskach kierowniczych w podległych jednostkach. Rejonowa Przychodnia Lekarska w S. nie tylko zmieniła nazwę, ale także zwiększyła obszar swojej działalności i stan osobowy w związku z likwidacją Rejonowej Przychodni Lekarskiej w Z. Zakres czynności kierownika Specjalistycznej Przychodni Lekarskiej w S. wprawdzie nie został zmieniony to jednak zmienił się jego ciężar gatunkowy. Kierownik nowo powstałej jednostki obowiązany

będzie do realizowania tego zakresu czynności także na terenie objętym dotychczas własnością zlikwidowanej przychodni i z udziałem jej pracowników, z którymi powód takiej współpracy nie widział. Sąd podzielił pogląd strony pozwanej, iż decyzja o tym kto będzie kierował i jaką jednostką, należy do dyrektora Obwodu Lecznictwa Kolejowego Sp. z o.o. w R., który jest odpowiedzialny za całokształt pracy i zatrudnionych tam ludzi. Ma on prawo oczekiwać harmonijnej współpracy z kierownikami podległych mu jednostek. Konflikt z jednym z nich już na starcie zmian organizacyjnych współpracę tę wyklucza. Sąd nadmieniał, iż powód nadal pozostaje lekarzem zatrudnionym w tej samej przychodni z wynagrodzeniem niewiele odbiegającym od wynagrodzenia pobieranego na stanowisku kierownika. Znaczącym argumentem dla oceny przydatności powoda na stanowisku kierowniczym jest fakt dużej absencji chorobowej, która dezorganizuje pracę zakładu pracy w okresie kiedy udział kierownika w podejmowaniu decyzji związanych z reformą służby zdrowia wymaga zwiększonej dyspozycyjności. Sąd podkreślił, iż w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie.

Kasację od powyższego wyroku złożył powód. Zarzucił naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie poprzez przyjęcie, że dokonane wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy z dnia 16 listopada 1998 r. jest skuteczne oraz rażące naruszenie przepisów postępowania poprzez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa, tak jak tego wymaga przepis art. 328 § 2 KPC, co mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy i wskazując na powyższe podstawy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji pozwanego ewentualnie, uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Krośnie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda w obu przypadkach zwrotu kosztów postępowania zgodnie z przedłożonym spisem kosztów. W uzasadnieniu kasacji podniesiono ponadto, że zasadność wypowiedzenia warunków pracy i płacy powinna być oceniana przez pryzmat przepisu art. 45 § 1 KP z uwzględnieniem słusznych interesów pracodawcy i przymiotów pracownika „Ocena ta jednakże musi być należyście uzasadniona”.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona. Słusznie podniesiono w niej, że ocena zasadności (w rozumieniu art. 45 § 1 KP w związku z art. 42 § 1 KP), dokonanego wypowiedzenia warunków pracy i płacy w zaskarżonym wyroku nie została poparta wystarczającymi argumentami. Ramy tej oceny wyznacza przyczyna wypowiedzenia wskazana przez pracodawcę. Podał on w swym oświadczeniu, że przyczyną wypowiedzenia warunków pracy i płacy są (wyłącznie) „zmiany w strukturze organizacyjnej OLK”. Okoliczności, na które powołał się Sąd Okręgowy dokonując oceny zasadności wypowiedzenia, takie jak absencja chorobowa powoda, czy rzekomy konflikt z innymi pracownikami należy wobec tego uznać za pozbawione znaczenia. Okolicznością bezsporną jest dokonanie zmian organizacyjnych. Kwestią sporną pozostaje związek przyczynowy między zmianami a wypowiedzeniem. Istnienie tego związku powinno być udowodnione przez pracodawcę, przy zastosowaniu wszelkich dopuszczalnych reguł dowodzenia, wśród których nie są wykluczone uprawnione domniemanie faktyczne. Tymczasem Sąd drugiej instancji powołał się jedynie na „rozważenie możliwości zmian na stanowiskach kierowniczych” jako konsekwencji dokonanych zmian organizacyjnych. Ten fragment uzasadnienia zaskarżonego wyroku może być rozumiany jako niewłaściwa wykładnia pojęcia zasadności wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 KP (co słusznie podniesiono w kasacji). Nie można przyjąć, by zmiany organizacyjne polegające na likwidacji kilku jednostek wchodzących w skład zakładu pracy (pracodawcy) uzasadniały wypowiedzenia warunków pracy i płacy wszystkim kierownikom jednostek, nawet tych, które nie ulegają likwidacji. Trzeba by dopiero wykazać, że wypowiedzenie dokonane wobec powoda, w sytuacji gdy kierowana przez niego jednostka nie została zlikwidowana, pozostaje w związku przyczynowym z przeprowadzonymi zmianami. Wypowiedzenia dokonano przed reorganizacją, co jest dopuszczalne, lecz sprawia, że co najmniej wątpliwe są sugestie zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego co do zasadności wypowiedzenia wobec powożenia zakresu zadań przychodni przy niezmienionym zakresie czynności jej kierownika. Nie zostało bowiem wskazane, z jakich okoliczności można było wyprowadzić wniosek (w dacie dokonania wypowiedzenia), że powód nie podoła kierowaniu przychodnią o zwiększonej liczbie pacjentów i lekarzy lub że inna osoba lepiej spełni oczekiwania pracodawcy.

Uzasadnienie zaskarżonego wyroku, aczkolwiek zawiera wskazanie podstawy faktycznej, to nie czyni zadość drugiemu z wymagań określonych w art. 328 § 2 KPC; nie wyjaśnia mianowicie podstawy prawnej rozstrzygnięcia. W świetle wywo-

dów uzasadnienia dokonana przez Sąd ocena zasadności wypowiedzenia świadczy o nieprawidłowym rozumieniu tego pojęcia użytego w art. 45 § 1 KP, który to przepis miał zastosowanie do roszczeń powoda (w związku z art. 42 § 1 KP). Wykładnia została dokonana bowiem w odniesieniu do okoliczności wykraczających poza przyczynę wskazaną w oświadczeniu pracodawcy, a częściowo takich, które nie zostały udowodnione. Pomija ona nadto związek przyczynowy między jedyną przyczyną wskazaną, która ma charakter ogólny i obiektywny, a wypowiedzeniem warunków pracy i płacy dokonany konkretnemu pracownikowi.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC.

=====