

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 października 2015 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący: **SSR Teresa Maślukiewicz**

Protokolant: Katarzyna Zych

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 października 2015 roku w Ś.

sprawy z powództwa **W. S.**

przeciwko (...) Spółka z o.o. w Ś.

o odprawę pieniężną

I powództwo oddala;

II zasądza od W. S. na rzecz (...) Spółka z o.o. w Ś. kwotę (...) zł, tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

W. S. domagał się zasądzenia od (...) Spółka z o.o. N ZOZ (...) w Ś. kwoty (...) zł brutto tytułem trzymiesięcznej odprawy pieniężnej przysługującej mu na podstawie ustawy z dnia (...) o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W uzasadnieniu pozwu podał m. in., że zatrudniony był u strony pozwanej od (...), wykonując obowiązki technika RTG. W dniu (...) otrzymał wypowiedzenie warunków umowy o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano konieczność dostosowania obecnie określonego czasu pracy.

Powód przyjął zaproponowane mu nowe warunki pracy. W dniu (...) pozwana ponownie wypowiedziała mu warunki umowy o pracę, proponując od (...) pracę na dwóch stanowiskach pracy - na stanowisku starszy technik radiologii i jednocześnie na stanowisku referent, wskazując jako przyczynę zmiany organizacyjne polegające na racjonalizacji zatrudnienia i efektywnym wykorzystaniu czasu pracy pracowników, spowodowanych między innymi ustawową zmianą czasu pracy pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. W obawie przed narażeniem się na konsekwencje dyscyplinarne w postaci zwolnienia dyscyplinarnego przyjął zaproponowane mu nowe warunki pracy. Był świadomy niemożności sprostanania należytemu wykonywaniu pracy jednocześnie na dwóch różnych stanowiskach pracy, bez wyznaczenia dokładnych godzin na pełnienie obowiązków wynikających z dwóch różnych stanowisk pracy i w dniu (...) oświadczył, iż nie wyraża zgody na przyjęcie proponowanych mu od (...) nowych warunków pracy. Ponieważ przyczyny wypowiedzenia były zmiany organizacyjne pracodawcy powodowi przysługuje stosowna odprawa pieniężna.

(...) Spółka z o. o. w Ś. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych uzasadniając to m. in. tym, że w dniu (...) wypowiedziała powodowi umowę o pracę w części dotyczącej rodzaju umówionej pracy, uzasadniając że przyczyną wypowiedzenia jest racjonalizacja zatrudnienia i efektywne wykorzystanie czasu pracy. Od (...) powód zobowiązany był do wykonywania pracy w zwiększonym czasie pracy od dotychczasowego o 2 godz. i 35 minut. Nieprawdą jest, że po upływie wypowiedzenia powód miałby świadczyć pracę na dwóch stanowiskach. W czasie spotkań z pracownikami RTG pracodawca wielokrotnie wyjaśniał, że praca recepcjonisty ma być wykonywana na zasadzie pomocy pracownikom recepcji i

jedynie w czasie, gdy nie ma pacjentów w pracowni RTG a więc w soboty, niedziele i święta oraz w dni powszednie od godz. 22.00 do godz. 7.00.

Powód mając wiedzę, że ustawodawca zmienił czas pracy pracowników podmiotów leczniczych, zwiększając go o 2 godz. i 35 minut, nadal chciał wykonywać obowiązki pracownicze w wymiarze 5 godzin na dobę. Wobec powyższego do powoda nie ma zastosowanie art. 8 i art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

Sąd ustalił:

W. S. i Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Ś. zawarli w dniu (...) umowę o pracę na czas określony do (...) na stanowisku technika RTG, w Szpitalu w Ś., w pełnym wymiarze czasu pracy- średnio 26 godz. 15 min., tygodniowo w 4- tyg. okresie rozliczeniowym.

W dniu (...)strony zawarły umowę o pracę na czas określony do (...) przy zachowaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy.

(...) zawarło umowę o pracę na czas określony do (...)przy zachowaniu dotychczasowego stanowiska i miejsca wykonywania pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy tj. 5/5 czyli 5 godzin dziennie i przeciętnie 25 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym, za wynagrodzeniem (...) zł miesięcznie.

Pismem z (...) pozwana zawiadomiła powoda, że z dniem (...) na podstawie art. 23⁽¹⁾ Kodeksu Pracy stał się jej pracownikiem. W dniu (...) strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony.

Pismem z (...) (otrzymanym przez powoda w dniu (...) pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z (...) w części dotyczącej czasu pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na(...) wskazując jako przyczynę wypowiedzenia obowiązek dostosowania obecnie określonego czasu pracy z czasem pracy wskazanym w art. 93 ust. 1 w zw. z art. 214 ust. 1 ustawy z 15.04.2011r. o działalności leczniczej.

Zaproponowano jednocześnie powodowi od (...) nowe warunki - wykonywanie pracy w czasie 7 godzin, 35 minut na dobę, przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień, w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy.

Powód przyjął zaproponowane mu nowe warunki pracy.

Następnie w dniu (...) wypowiedziano powodowi umowę o pracę z (...)w części dotyczącej rodzaju umówionej pracy, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia wprowadzenie zmian organizacyjnych, polegających na racjonalizacji zatrudnienia i efektywnym wykorzystaniu czasu pracy pracowników spowodowany między innymi ustawą o zmianie czasu pracy pracowników zatrudnianych w podmiotach leczniczych.

Jednocześnie zaproponowano powodowi, po upływie okresu wypowiedzenia- nowe warunki umowy o pracę:

-stanowisko technik elektroradiologii /referent przy zachowaniu pozostałych warunków umowy o pracę.

Odrębnym pismem z (...) powierzono powodowi czasowe wykonywanie pracy na stanowisku recepcjonisty szpitala w soboty, niedziele i święta i w dniu powszednie od 20.00 do 7.00 zgodnie z miesięcznie ustalonym harmonogramem czasu pracy.

Pismem z (...) powód odmówił przyjęcia zaproponowanych mu od (...)nowych warunków pracy, a pismem z (...) odmówił przyjęcia dodatkowych obowiązków tj. jednocześnie pracy na dwóch stanowiskach – (...)/ Referent.

(...) pozwana wydała powodowi świadectwo pracy podając, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania stosunku pracy przez oświadczenie pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia -art. 30 § 1 pkt 2 kpc w zw. z art. 36 § 1 pkt 3 kp w zw. z art. 42 § 3 kodeksu pracy.

Pismem z (...) powód wystąpił do pozwanej z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy z (...) poprzez wskazanie, iż jego stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (DZ.U. Nr 30 poz. 844 z późn. zm.).

Odrębnym pismem z (...) powód wezwał pozwaną do zapłaty odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w nieprzekraczalnym terminie do dnia (...)

Pozwana pismem z (...) odmówiła sprostowania świadectwa pracy i wypłaty odprawy pieniężnej.

Powód nie wystąpił do Sądu Pracy z pozwem o sprostowanie świadectwa pracy z (...). (data stempla pocztowego) wniósł pozew o odprawę pieniężną.

Dowód:

-umowa o pracę z:

(...)

(...)

(...)

(...)

-pismo pozwanej z (...)

-wypowiedzenie zmieniające z (...)

-wypowiedzenie zmieniające z (...)

-zakresy obowiązków na stanowisku technika elektroradiologii i na stanowisku referenta w recepcji czasowe powierzenie pracy z 22.07.2014r.

-świadectwo pracy z (...)

- wniosek powoda z (...) o sprostowanie świadectwa pracy

-wezwanie do zapłaty z (...)

w aktach osobowych powoda - w załączeniu

-częściowo przesłuchanie powoda- k. 195

Po zmianie przepisów dotyczących czasu pracy techników elektroradiologii, zwiększających jego wymiar dobowy o 2 godziny 35 minut (do 7 godzin 35 minut), pozwana kilkakrotnie rozmawiała z tymi pracownikami, wyjaśniając sytuację związaną z tą zmianą.

Także po dokonaniu wypowiedzeń zmieniających w dniu(...). pozwana tłumaczyła pracownikom pracowni RTG, na czym polegać będą ich dodatkowe czynności w recepcji. W szczególności zaś wyjaśniła, że czynności w recepcji będą wykonywać tylko wtedy, gdy nie będą mieli pacjentów, i że nie będą musieli wykonywać czynności techników elektroradiologii i referenta w recepcji jednocześnie, w tym samym czasie. Oba stanowiska pracy mieszczą się na tym samym poziomie, w odległości kilkunastu metrów od siebie.

Jednocześnie pozwana wywiesiła w pracowni RTG pismo informujące techników RTG o czynnościach w recepcji. Dodatkowe czynności w recepcji a to: archiwizacja dokumentów, obsługa programu „Dokumentacja medyczna”, obsługa faxu i urządzeń biurowych, inne prace wynikające z poleceń kierownika i okresowych zastępstw za nieobecnych pracowników technicy RTG mieli wykonywać w czasie, kiedy nie było pacjentów w pracowni RTG – w soboty, niedzielę i święta oraz w dni powszednie od 22.00 do 7.00- kiedy wykonuje się niewielką liczbę zdjęć RTG.

Tylko M. M. (1) cofnięto wypowiedzenie zmieniające albowiem jest ona inspektorem ochrony radiologicznej.

Oprócz powoda także H. O. (1) i A. P. (1) odmówiły przyjęcia nowych warunków pracy.

Pozostali technicy RTG wykonują pracę na stanowisku technika elektroradiologii a w czasie wolnym od pracy w pracowni RTG – pomagają w recepcji. Praca w recepcji nie koliduje w żaden sposób z pracą w pracowni RTG. W godzinach nocnych technicy RTG wykonują ok. 20 zdjęć miesięcznie.

Dowód:

-wykaz wykonywanych zdjęć RTG -k.197-202

-zeznania świadków:

M. M. (1)- k. 131

E. P. (1) –k. 131

K. H. (1)- k. 131

A. G. (1)-k. 131

S. G. (1) –k. 131

-przesłuchanie pozwanej B. K.- k. 194

Sąd zważył:

Powództwo jest bezzasadne.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (DZ.U. z 2003r. Nr 90, poz. 844), pracownikowi , w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Natomiast po myśli art. 10 ust. 1 i 3 cyt. ustawy z 13.03.2003r. odprawa przysługuje pracownikowi w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód wypowiedzenia stosunku pracy,

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego i w doktrynie przyjmuje się, że przepis ten ma zastosowanie także w sytuacji rozwiązania stosunku pracy po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy.

Odprawa pieniężna w przypadku wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia nie przysługuje natomiast pracownikowi, gdy zaproponowano mu odpowiednią pracę. W takim przypadku odmowa jej przyjęcia może zostać potraktowana jako współprzyczyną rozwiązania stosunku pracy.

Dotyczy to sytuacji, gdy z uwagi na interes pracownika i pracodawcy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 9.11.1990r., I PR 335/90, OSP 1991, poz. 212).

Bezsporne w sprawie było, że pozwana dokonała technikom elektroradiologii wypowiedzeń zmieniających wobec ustawowego zwiększenia wymiaru czasu pracy z 5 godzin do 7 godzin 35 minut na dobę. Zaproponowane dodatkowe czynności w recepcji miały uzupełnić nowy czas pracy albowiem praca w recepcji miała być - wyłącznie- formą pomocy, w czasie wolnym od wykonywania zdjęć RTG a nie pracą w pełnym wymiarze czasu pracy. Dodatkowo praca w recepcji w żaden sposób nie kolidowała z pracą w pracowni RTG - co potwierdziły zeznania świadków: E. P., H. H., A. G. i S. G..

Przyjąć zatem należało, że zmiany organizacyjne podane przez pozwaną w piśmie z (...) były wymuszone przez ustawodawcę i nie były wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem.

Dodatkową przyczyną była bowiem odmowa przyjęcia przez powoda nowych warunków pracy od (...)

Powód mimo obowiązku wynikającego z art. 6 kc w związku z art. 300 kp nie udowodnił, że dodatkowe obowiązki w recepcji w oczywisty sposób kolidowały z obowiązkami technika elektroradiologa, że praca referenta w recepcji miała być wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy, że obowiązki na obu tych stanowiskach wykluczały się wzajemnie. Nie udowodnił zatem, że przyczyną ustania stosunku pracy były przyczyny leżące wyłącznie po stronie pracodawcy.

Odmowa przyjęcia zaproponowanych nowych warunków pracy, przekształcające tzw. wypowiedzenie zmieniające w wypowiedzenie definitywne (rozwiązujące) stanowi zatem współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, co w konsekwencji, wyklucza stosowanie art. 10 ust. 1 cyt. ustawy z 13.03.2003r. z uwagi na niespełnianie warunku „wyłącznego powodu”.

Pozwana nie chciała rozwiązania stosunku pracy łączącego ją z powodem a jedynie dostosować czas pracy powoda zgodnie z wymogami ustawodawcy.

Gdyby powód przyjął nowe warunki pracy, nie doszło by do definitywnego rozwiązania tego stosunku pracy.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia były zarzuty powoda, iż wypowiedzenie zmieniające naruszało przepisy prawa pracy albowiem powód nie wystąpił do sądu z pozwem o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne ani o sprostowanie świadectwa pracy w części dotyczącej przyczyny ustania stosunku pracy.

Sąd w całości dał wiarę danym podanym w wykazie zdjęć RTG dołączonym do pisma procesowego pozwanej z (...) (k. 196-202) albowiem wykaz sporządzony został w oparciu o dokumenty źródłowe . Ponadto powód nie podważył wiarygodności danych zawartych w owym wykazie. Zestawienie wykonanych zdjęć dołączone do pisma powoda z (...) (k. 207-208) – co przyznał powód (k.222), sporządzone zostało przez niego w oparciu o jego osobiste zapiski, w związku z czym zestawienie to jest wyłącznie dokumentem prywatnym, o którym mowa w art. 245 kpc.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: M. M., E.

P., K H., A, J.- G. i S. G. oraz pozwanej B. K. albowiem są spójne, korelują ze sobą i wzajemnie się uzupełniają.

Odmówiono natomiast wiary zeznaniom świadków H. O., A. P. i I. G. oraz powoda co do okoliczności związanych z wykonywaniem dodatkowych czynności w recepcji albowiem H. O., A. P. i powód nie przyjęli tych obowiązków, a świadek I. G. była przełożona merytorycznie pracowników pracowni RTG nie miała żadnych wiadomości co do tych nowych czynności w recepcji i czasu ich wykonywania.

Sąd miał na uwadze, że świadkowie M. M., E. P., K. H., A, J.- G. i S. G. w dniu składania zeznań nadal były zatrudnione u pozwanej, jednocześnie analiza ich zeznań dała podstawy do przyjęcia, iż są one obiektywne i rzetelne.

Świadkowie przyjęli nowe warunki pracy i wykonywali je. Gdyby nowe warunki pracy kolidowały z dotychczasowymi, zapewne także i ci pracownicy rozwiązaliby stosunki pracy łączące z ich pozwaną.

Sąd oddalił wniosek powoda o dopuszczenie dowodu z księgi badań pacjenta albowiem dowód ten nie miał znaczenia dla rozstrzygnięcia.

Powód nie podważył wiarygodności zapisów w wykazie zajęć RTG (k. 197-202).

Dopuszczenie więc dodatkowego dowodu na okoliczności ilości zdjęć RTG wykonywanych przez powoda w okresie objętym wykazem było zbędne, doprowadziłoby do przewlekłości postępowania i nie wyjaśniałoby żadnych nowych faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia

Mając powyższe na uwadze, oddalono powództwo.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego znajduje oparcie w art. 98 kpc zaś ich wysokość w § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie... (tekst jednolity DZ.U. z 2013r. poz. 461 z późn. zm.).

Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia wniosku powoda o nieobciążanie go kosztami procesu, albowiem:

-w dniu (...) (k.88) powód nie zgodził się na warunki ugody zaproponowane przez pozwaną, co zakończyłoby w tym dniu spór między stronami

-powód pracuje, jego wynagrodzenie to (...) brutto miesięcznie a zarobek żony to ok. (...) brutto miesięcznie

-na utrzymaniu powód ma jedno dziecko w wieku 5 lat.

Dochody rodziny powoda pozwalają mu na uiszczenie kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanej, nie powodując uszczerbku utrzymania koniecznego dla siebie i członków swojej rodziny