

Sygn. akt VII Pa 114/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 07 lipca 2023 r.

**Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Monika Roslan – Karasińska (spr.)

Sędziowie: sędzia Renata Gąsior

sędzia Agnieszka Stachurska

Protokolant: Magdalena Adamska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 06 lipca 2023 r. w Warszawie

sprawy z powództwa J. M.

przeciwko (...) Szpitalowi (...) z siedzibą w W.

o przywrócenie na poprzednie warunki pracy i płacy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 listopada 2022 r., sygn. akt VI P 488/20

zmienia zaskarżony wyrok w pkt 1 w ten sposób, że zasądza od pozwanego (...) Szpitala (...) z siedzibą w W. na rzecz powoda J. M. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy lub płacy kwotę 8.850,00 zł (osiem tysięcy osiemset pięćdziesiąt),

zmienia zaskarżony wyrok w pkt 4 w ten sposób, że nakazuje pobrać od pozwanego (...) Szpitala (...) z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy – Pragi Południe w Warszawie kwotę 442,50 zł (czterysta czterdzieści dwa zł i 50/100) tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód J. M. nie miał obowiązku uiścić,

w pozostałym zakresie oddala apelację,

zasądza od pozwanego (...) Szpitala (...) z siedzibą w W. na rzecz powoda J. M. kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za czas po upływie tygodnia od dnia ogłoszenia orzeczenia do dnia zapłaty.

SSO Renata Gąsior SSO Monika Roslan – Karasińska SSO Agnieszka Stachurska

Sygn. akt VII Pa 114/22

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 10 listopada 2022 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa J. M. przeciwko (...) Szpitalowi (...) w W. o przywrócenie na poprzednie warunki pracy i płacy w związku z oświadczeniem pozwanego złożonym w dniu 7 grudnia 2020 r., przywrócenie na poprzednie warunki pracy i płacy w związku z oświadczeniem pozwanego złożonym w dniu 14 czerwca 2021 r.:

przywrócił powoda J. M. na poprzednie warunki pracy i płacy w (...) Szpitalu (...) w W. na podstawie umowy o pracę z dnia 22 lipca 2020 roku na warunkach pracy i płacy przed złożeniem przez pracodawcę wypowiedzenia warunków pracy i płacy w dniu 14 czerwca 2021 roku,

oddalił powództwo w pozostałym zakresie,

zniósł koszty procesu między stronami,

nakazał pobrać od pozwanego (...) Szpitala (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe kwotę 2.400,00 zł (dwa tysiące czterysta złotych 00/100), tytułem opłaty od pozwu której powód J. M. nie miał obowiązku uiścić.

Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń i rozważań:

Powód J. M. został zatrudniony przez Pozwanego (...) Szpital (...) w W., na stanowisku sekretarza medycznego, na podstawie umowy o pracę z dnia 20 kwietnia 2018 roku, 19 lipca 2018 roku oraz zawartą na czas nieokreślony umowę o pracę z 22 lipca 2020 roku. Dnia 7 grudnia 2020 roku Powodowi wręczono pismo datowane na dzień 2 grudnia 2020 roku, zgodnie z którym od 4 grudnia 2020 roku do odwołania, został przeniesiony do pracy w (...) Przychodni (...).

Ponadto, w dniu 14 czerwca 2021 roku Pozwany wręczył Powodowi wypowiedzenie warunków umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30 września 2021 roku. Po upływie ww. okresu wypowiedzenia od dnia 1 października 2021 roku Powodowi zaproponowano warunki pracy i płacy na stanowisku sekretarza medycznego, za wynagrodzeniem 2.950 zł wg kategorii zaszeręgowania XI, określając miejsce jego pracy w (...) Przychodni (...). Pozostałe składniki wynagrodzenia określono zgodnie z regulaminami wynagradzania i premiowania Pozwanego.

Z treści pisma – wypowiedzenia warunków umowy o pracę, o którym mowa powyżej, nie wynika, dlaczego Pozwany wręczył Powodowi wypowiedzenie. Nie poruszono również wspomnianej kwestii na spotkaniu, na którym wręczono J. M. wypowiedzenie. Wskazano w nim jedynie, że w przypadku złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia warunków, zawarta z Powodem umowa o pracę rozwiąże się dnia 30 września 2021 roku. Jednocześnie Powód został pouczone o możliwości złożenia odwołania od wypowiedzenia do tutejszego Sądu w terminie 21 dni. Oprócz powyższego, do wypowiedzenia dołączono w postaci załącznika zakres obowiązków sekretarza medycznego w (...) Przychodni (...).

J. M. pozostawał niezdolny do pracy w okresie od 8 grudnia 2020 roku do 27 maja 2021 roku. Następnie od 28 maja 2021 roku do 15 lipca 2021 roku korzystał z urlopu wypoczynkowego.

Sąd I Instancji ustalił wyżej opisany stan faktyczny na podstawie dokumentów, których autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania. Dokumenty nie budziły zastrzeżeń zarówno co do treści jak i co do oświadczeń w nich zawartych. Warto również podkreślić, iż żadna ze stron nie wniosła o uzupełnienie materiału dowodowego z dokumentów.

Odnosząc się do kwestii zeznań świadków tj. M. J. oraz D. K., Sąd Rejonowy uznał, że zeznania wyżej wymienionych sprowadzały się do relacji z przebiegu zdarzenia z dnia 4 grudnia 2020 roku – czyli momentu zatrzymania Powoda przez patrol funkcjonariuszy Policji na SOR oraz okoliczności towarzyszących, które nie były jednak kluczowe w tej sprawie. Natomiast w przypadku zeznań Powoda J. M., Sąd I instancji oparł się na nich w zakresie, w jakim ten zeznał, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia 14 czerwca 2021 roku otrzymał na spotkaniu, gdzie przedstawiona

mu była przyczyna wypowiedzenia, ale taki dokument otrzymał z działu kadr. Ponadto Sąd za wiarygodne uznał, iż przeniesienie Powoda do pracy w Przychodni (...) i związana z tym zmiana warunków pracy spowodowały pogorszenie warunków płacowych Powoda. Jednocześnie zdaniem Sądu Rejonowego Powód wiarygodnie zeznał, że nie znał powodów przeniesienia go do pracy w innej jednostce, a także przyczyn złożenia mu wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności zbadał zasadność dochodzonego roszczenia w związku z oddelegowaniem Powoda do pracy w innej jednostce tego samego pracodawcy. Zdaniem Sądu oświadczenie pracodawcy z dnia 2 grudnia 2020 roku należy traktować jako powierzenie pracownikowi innej pracy na podstawie art. 42 § 4 k.p. Tym samym, Pozwany miał prawo skorzystać z przepisu art. 42 § 4 k.p., przenosząc Powoda do innej jednostki organizacyjnej u danego pracodawcy. Dalej Sąd Rejonowy wskazał, iż taka delegacja była zgodnie z przepisami możliwa, a żadna norma prawna nie nakłada na pracodawcę obowiązku, by ten uzasadnił swoje stanowisko. Jedynym ograniczeniem dla pracodawcy, jest ograniczenie czasowe, ze względu na które pracownik może być delegowany na okres 3 miesięcy.

Sąd Rejonowy odniósł powyższe do okoliczności sprawy, wskazując, iż w przypadku J. M. doszło do sytuacji, że dnia następnego po wręczeniu mu oświadczenia o przeniesieniu go do innej jednostki organizacyjnej Powód pozostawał niezdolny do pracy nieprzerwanie aż do dnia 27 maja 2021 roku, a od 28 maja 2021 roku do 15 lipca 2021 roku korzystał z urlopu wypoczynkowego. W rzeczywistości zatem Powód nie świadczył pracy na powierzonym mu stanowisku sekretarza medycznego w (...) Przychodni (...). Ponadto Sąd zaznaczył, iż żaden przepis Kodeksu Pracy nie uzasadnia do dochodzenia przywrócenia do pracy pracownika, którego delegowano na podstawie art. 42 § 4 KP do innej jednostki organizacyjnej u tego samego pracodawcy – o czym na rozprawie został pouczony Powód, gdy Sąd I instancji pouczył go o ewentualnej konieczności zmiany roszczenia, lecz Powód tego zaniechał. W tym stanie rzeczy Sąd I Instancji orzekł o oddaleniu Powództwa w części dotyczącej żądania przywrócenia do pracy w związku z oświadczeniem pracodawcy.

Z kolei drugie roszczenie objęte powództwem, tj. przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy zasługiwało według Sądu Rejonowego na uwzględnienie. Niezależnie bowiem od podnoszonego przez pełnomocnika Pozwanego faktu, iż powód w 2022 roku podpisał porozumienie o zmianie warunków pracy i płacy w okresie, kiedy pracował w (...) Przychodni (...), należy uznać za zasadne dochodzenie przez Powoda przywrócenie go na poprzednie warunki pracy i płacy. Pracodawca nie uchylił się również od skutków oświadczenia woli o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy na podstawie pisma z dnia 14 czerwca 2021 roku. Sąd I Instancji zbadał zasadność roszczenia powoda, którego materialno-prawną podstawą jest art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. Zgodnie z nimi przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Bezsporne jest, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 22 lipca 2020 roku. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być złożone w formie pisemnej i wskazywać przyczynę dokonania tej czynności prawnej. Niepodanie takiej przyczyny w wypowiedzeniu umowy o pracę stanowi wadę prawną, która powoduje, że oświadczenie pracodawcy jest niezgodne z prawem. Jak wynika z analizy pisma zawierającego wypowiedzenie umowy o pracę nie zawiera ono przyczyny. Nie zostało również przedłożone powodowi jakiegokolwiek dodatkowe pismo, z którego wynikałoby, że powodowi została przedstawiona na piśmie przyczyna wypowiedzenia warunków umowy o pracę. Reasumując złożone przez pracodawcę wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepis art. 30 § 4 k.p. i jako takie jest niezgodne z prawem.

Tym samym wobec niewskazania Powodowi przyczyn w wypowiedzeniu warunków płacy i pracy, Sąd Rejonowy uznał przedmiotowe wypowiedzenie za niezgodne z prawem, co w konsekwencji uzasadnia roszczenie Powoda o

przywróceniu go na poprzednie warunki płacy i pracy na podstawie umowy o pracę z dnia 22 lipca 2020 roku tj. sprzed wręczenia mu wypowiedzenia zmieniającego.

Sąd Rejonowy przeprowadzając postępowanie dowodowe, nie uznał zarzutów Pozwanego za zasadne, gdyż przede wszystkim sprowadzały się one do tego, że Powód w dniu 29 listopada 2020 roku w sposób niewłaściwy zachowywał się wobec policjantów na SOR, którzy wówczas prowadzili tam czynności, używając przy tym wulgarnego słownictwa. Sąd podkreślił po pierwsze, iż ww. przyczyna nie została wskazana ani pisemnie, ani ustnie, a zatem nie sposób był badać jej prawdziwości, a po drugie sama ze swej istoty jest na tyle ogólna, że niemożliwym była jej ocena.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy orzekł w punkcie I wyroku o przywróceniu J. M. na poprzednie warunki pracy i płacy w (...) Szpitalu (...) w W. na podstawie umowy o pracę z dnia 22 lipca 2020 roku na warunkach pracy i płacy przed złożeniem przez pracodawcę wypowiedzenia warunków pracy i płacy w dniu 14 czerwca 2021 roku. Oddalając w punkcie II wyroku powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd I instancji orzekł w punkcie III wyroku o kosztach procesu na podstawie art. 100 k.p.c., znosząc wzajemnie koszty procesu między stronami, albowiem strony wygrały w procesie po 50%. Jednocześnie w punkcie IV na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pobrać od Strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.400 zł jako 5% od wartości przedmiotu sporu roszczenia, co do którego Powód wygrał (48.000,00 zł), a strona pozwana nie wniosła o sprawdzenie tejże wartości w odpowiedzi na pozew (wyrok Sądu Rejonowego k. 236 wraz z uzasadnieniem k. 247 a.s.).

Od wyroku Sądu Rejonowego apelację złożyła strona pozwana, zaskarżając go w części, tj. w zakresie pkt 1 i pkt 4 wyroku. Pozwany zaskarżonemu rozstrzygnięciu zarzucił:

naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art 30 § 4 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że Pozwany naruszył przywołany przepis wskutek niewskazania przyczyny wypowiedzenia zmieniającego stosunek pracy w piśmie z dnia 14 czerwca 2021 roku, w sytuacji gdy ta przyczyna znana była Powodowi, ponieważ pomiędzy stronami w chwili składania oświadczenia przez Pozwanego, istniał spór sądowy dotyczący przyczyn przeniesienia Powoda do (...) Przychodni (...), a zatem znany były wielokrotnie artykułowane przyczyny przeniesienia ze Szpitalnego Oddziału Ratunkowego, tak w pismach procesowych, jak również wskazywane przez świadków;

naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 2 k.p.c. poprzez dokonanie niezgodnej z zasadami doświadczenia życiowego oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, poprzez ustalenie, że przyczyna wypowiedzenia zmieniającego nie była Powodowi znana oraz przyjmowała ogólny charakter, w sytuacji, w której przyczyna była jednoznacznie sformułowana w pismach procesowych, artykułowana w toku postępowania, jeszcze przed wręceniem Powodowi oświadczenia z dnia 14 czerwca 2021 roku.

Wobec wskazanych wyżej zarzutów, strona pozwana wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa w zakresie przywrócenia Powoda J. M. do pracy, a jednocześnie o nieobciążanie Pozwanego kosztami postępowania. Strona pozwana wniosła również o zasądzenie od Powoda na rzecz Pozwanego kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych. Ponadto Strona pozwana wniosła również o przeprowadzenie rozprawy.

Uzasadniając swoją apelację, Strona pozwana wskazała, iż w jej ocenie orzeczenie Sądu I instancji zostało wydane w warunkach naruszenia prawa materialnego art. 30 § 4 k.p., a także z naruszeniem zasad swobodnej oceny materiału dowodowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c., a zatem wniesienie apelacji oraz zmiana wyroku są w uzasadnione.

Odnosząc się do kwestii naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p. Pozwany zaznaczył, iż co prawda dyspozycja przywoływanego przepisu wprost wskazuje, że w oświadczeniu pracodawcy powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, niemniej należy zwrócić uwagę na cel wprowadzenia przedmiotowego przepisu. Dalej Pozwany stwierdza, iż celem przedmiotowego wymogu jest umożliwienie

pracownikowi skuteczne odwołanie się do Sądu, a co więcej przedmiotowa przyczyna determinuje granice prowadzenia postępowania przez Sąd Pracy. Tym samym konieczne, według Strony pozwanej, jest zwrócenie uwagi na to, że w chwili złożenia przez Szpital oświadczenia z dnia 14 czerwca 2021 roku, pomiędzy stronami toczyło się już postępowanie zainicjowane w związku z oddelegowaniem J. M. do pracy w (...) Przychodni (...) pozwem z dnia 17 grudnia 2020 roku.

W ślad za powyższym Pozwany podkreśla, że przyczyna wypowiedzenia tj. utrata zaufania do pracownika J. M., została przywołana zarówno w pozwie jak i w odwoleaniu na pozew. Wspomniana utrata zaufania miała również zostać potwierdzona w zeznaniach bezpośrednich przełożonych Powoda – M. J. i D. K., którzy na rozprawie w dniu 24 czerwca 2021 roku jednoznacznie wskazali utratę zaufania do Powoda oraz przyczyny rekomendowania Dyrektorowi przeniesienia Powoda do (...) Przychodni (...).

Strona pozwana uważa powyższe okoliczności za przeczące tezie, zawartej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, zgodnie z którą przyczyna nie została wyeksponowana i dotyczyła zachowania Powoda w postaci kierowania obraźliwych słów w stosunku do policjantów. Przeciwnie bowiem Pozwany korzystając ze swojej roli wskazywał, że przyczyną oddelegowania Powoda była utrata zaufania jego bezpośrednich przełożonych i Dyrektora Szpitala. Bezpośredni przełożeni wykluczyli możliwość kontynuowania przez Powoda pracy na dotychczasowym stanowisku, gdyż skutkami zachowania J. M. było narażenie dobrego wizerunku Szpitala oraz opuszczenie stanowiska pracy.

Pozwany wskazał, że w konsekwencji całe postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd I Instancji, nie służyło ustaleniu jaka była przyczyna, gdyż ta miała być według Pozwanego doskonale znana Powodowi, ale czy ta przyczyna była rzeczywista, a cała procedura nie naruszała uprawnień pracowniczych. Ponadto, z uwagi na fakt, że oba postępowania zostały połączone do wspólnego rozpoznania, należy uznać, iż ustalenia dokonane w sprawie obejmowały również postępowanie zainicjowane pozwem z dnia 5 lipca 2021 roku. W konsekwencji w ocenie Strony pozwanej nie sposób abstrahować od całokształtu okoliczności sprawy, gdyż nawet jeżeli przyczyna nie została wskazana w wypowiedzeniu zmieniającym literalnie, to i tak nie tylko była znana Powodowi, ale również podlegała ocenie przez Sąd w ramach postępowania prowadzonego pod sygn. akt VI P 488/20.

Strona pozwana ponownie podniosła, iż przyczyna wypowiedzenia była znana Stronom jeszcze przed złożeniem wypowiedzenia, wskazując ponadto na to, że przepis art. 30 § 4 k.p. posługuje się pojęciem „powinna” być wskazana, co służyć ma wyłącznie potencjalnej możliwości odwołania oraz określać granice kognicji Sądu. Dalej zdaniem Pozwanego, w niniejszym postępowaniu Sąd oceniał przyczynę, która została określona przez Pozwanego Szpitala, i co do której zeznania składali świadkowie, a zatem cel przepisu został zrealizowany, a Sąd dokonał oceny przyczyny wypowiedzenia zmieniającego. (apelacja k. 258-259 a.s.).

Powód J. M. w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie w całości, wnosząc przy tym o zasądzenie od Strony pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu w wysokości według norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w przypadku braku płatności w terminie, liczonymi od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty. Strona powodowa wskazała, iż Sąd Rejonowy przeprowadził oraz prawidłowo ocenił zgromadzony w postępowaniu materiał dowodowy. Odnosząc się do zarzutów Pozwanego, Powód zaznaczył, iż są one jego zdaniem chybione, gdyż nie jest prawdą, iż Sąd I Instancji naruszył prawo materialne tj. art. 30 § 4 k.p. Zdaniem Powoda wyrok Sądu Rejonowego jest słuszny i odpowiada prawu, a zatem apelacja Strony pozwanej powinna zostać oddalona (odpowiedź na apelację k. 268-269 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Powyższy przepis nakłada na sąd drugiej instancji obowiązek ponownego rozpoznania sprawy w granicach apelacji, co oznacza nakaz wzięcia pod uwagę wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. Granice apelacji wyznaczają ramy, w których sąd drugiej instancji powinien rozpoznać sprawę na skutek jej wniesienia. Określają je sformułowane w apelacji zarzuty i wnioski, które implikują zakres zaskarżenia, a w konsekwencji kognicję sądu apelacyjnego. Ponadto sąd drugiej instancji w ramach

ustalonego stanu faktycznego stosuje z urzędu prawo materialne. Dlatego sąd rozpoznający apelację powinien odnieść się do wszystkich tych zdarzeń i zarzutów zgłoszonych w postępowaniu apelacyjnym, które mogły spowodować skutki materialno-prawne. Skoro sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę ponownie, to zastosowanie przezeń prawa materialnego musi być osadzone w prawidłowo zrekonstruowanej podstawie faktycznej sporu. Sąd ten nie jest związany ustaleniami faktycznymi sądu pierwszej instancji. Dopuszczalność czynienia przez sąd drugiej instancji własnych ustaleń faktycznych, w uzupełnieniu ustaleń sądu pierwszej instancji albo – po zakwestionowaniu oceny dowodów przedstawionej przez ten sąd – w miejsce jego ustaleń, znajduje oparcie wprost w art. 378 § 1 k.p.c., a podstawą dla nich może być materiał dowodowy zgromadzony w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji i w postępowaniu apelacyjnym (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 kwietnia 2019r., I CSK 333/18; z dnia 27 lutego 2019r., II CSK 29/18; z dnia 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98).

Strona pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie art. 233 § 2 k.p.c. ograniczając się jedynie do wskazania, że Sąd I instancji błędnie przyjął, że przyczyna wypowiedzenia zmieniającego nie była powodowi znana oraz miała ogólny charakter. Z powyższym zarzutem nie sposób się zgodzić. W tym zakresie Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny materiału dowodowego w tym zakresie. Zdaniem Sądu Okręgowego sporne wypowiedzenie nie spełniało wymogów wynikających z przepisów prawa i było zbyt ogólne jak wskazał Sąd Rejonowy, co potwierdza prawidłowo zgromadzony i oceniony materiał dowodowy. W myśl art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Podkreślić należy, że kontrola instancyjna ogranicza się w tym przypadku tylko do zbadania poprawności logicznego rozumowania sądu I instancji. W ocenie Sądu Okręgowego, skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyr. SN z dnia 6 listopada 2003 r., II CK 177/02 niepubl.)

Sąd Okręgowy co do zasady podzielił zarówno dokonane przez Sąd I instancji ustalenia stanu faktycznego oraz ocenę dowodów. Sąd Okręgowy zważył, że Sąd I instancji prawidłowo zgromadził materiał dowodowy, co pozwoliło na dokonanie szczegółowych ustaleń w kwestiach istotnych z perspektywy zaistniałego między stronami sporu. Niemniej jednak przy rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy stwierdza również, iż charakter dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń i rozważań nie obejmował w pełni okoliczności koniecznych do zbadania przy sprawach o przywrócenie do pracy. Wobec powyższego Sąd Okręgowy uznał, że stwierdzone w toku postępowania pewne zastrzeżenia skutkowały koniecznością częściowego uzupełnienia ustaleń stanu faktycznego.

W ocenie Sądu Okręgowego istotne w sprawie są fakty dotyczące zdarzenia z dnia 29 listopada 2020 r. z udziałem powoda w trakcie świadczenia przez niego pracy na rzecz pozwanego, podczas którego powód został zatrzymany przez funkcjonariuszy Policji. Powodowi zarzucono popełnienie w dniu 29 listopada 2020 r. w Szpitalu (...) wykroczenia z art. 141 k.w. poprzez używanie słów powszechnie używanych za nieprzyzwoite oraz wykroczenia z art. 65 § 2 k.w. poprzez nieudzielenie wbrew obowiązkowi funkcjonariuszom Policji podczas legitymowania wiadomości i dokumentów co do swojej tożsamości. Sąd Okręgowy ma na uwadze, że jak zostało bezspornie ustalone, zatrzymanie powoda było nieprawidłowe i niezasadne, ponadto został on początkowo wyrokiem nakazowym z dnia 12 stycznia 2021 r. uznany za winnego popełnienia zarzucanych mu wykroczeń. Jednakże następnie został on od powyższych zarzutów uniewinniony. Pomimo uniewinnienia powoda przebieg zdarzenia z dnia 29 listopada 2020 r. oraz inne nerwowe sytuacje z jego udziałem, na które wskazywali świadkowie, mogły doprowadzić pracodawcę do uznania, że niecelowe jest wykonywanie przez J. M. pracy w Szpitalnym Oddziale Ratunkowym. Sąd Okręgowy zauważa, że świadkowie D. K. oraz M. J. zgodnie podkreślali, że powód jest osobą nerwową, powodującą konflikty także z interesantami. Podnieśli również, że pojawiały się skargi na pracę powoda, które wymagały wyjaśnień. Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności, zdaniem Sądu Okręgowego przywrócenie powoda na poprzednie warunki pracy i płacy u pozwanego było niecelowe.

Sąd Rejonowy wprawdzie zasadnie stwierdził, że pozwany naruszył powyższy przepis poprzez niewskazanie przyczyny wypowiedzenia zmieniającego stosunek pracy w piśmie z dnia 14 czerwca 2021 r. i w tym zakresie niezasadne są

zarzuty strony pozwanej wskazujące na naruszenie przez ten sąd art. 30 § 4 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego, na tle zgromadzonego w rozpatrywanej sprawie materiału dowodowego nie ulega wątpliwości, że w wypowiedzeniu zmieniającym i przenoszącym powoda do pracy w (...) Przychodni (...) nie została wskazana przez stronę pozwaną konkretna przyczyna. W piśmie tym strona pozwana ograniczyła się do poinformowania powoda o wypowiedzeniu aktualnych warunków obowiązującej umowy o pracę i propozycji przeniesienia oraz dacie tego przeniesienia. Zdaniem Sądu powyższe nie spełnia wymogu konkretności nawet biorąc pod uwagę wcześniejsze zdarzenia związane ze stosunkiem pracy łączącym strony, gdyż pracodawca zobowiązany był w momencie wręczenia powodowi tego wypowiedzenia zmieniającego wskazać mu precyzyjnie przyczynę takiego działania. Natomiast jak wskazuje się w orzecznictwie w płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, aby jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (Postanowienie SN z 12.12.2018 r., III PK 22/18, LEX nr 2609198). W związku z powyższym, Sąd Okręgowy uznał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie była skonkretyzowana i wyrażona w sposób jasny i zrozumiały dla pracownika – powoda. W tym zakresie Sąd Rejonowy nie dopuścił się naruszenia przepisów prawa materialnego. Jednakże Sąd Okręgowy w tym miejscu zauważa, że pomimo nieprawidłowości w działaniu pracodawcy przy wypowiedzeniu powodowi ówczesnych warunków umowy o pracę, przywrócenie powoda do pracy na poprzednim stanowisku przez Sąd I instancji było niecelowe.

Zgodnie bowiem z art. 45 § 2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustalą, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Ponadto jak wskazuje się w orzecznictwie niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś - z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, najczęściej jednak z jego na tyle nagannym postępowaniem, że powrót do pracy tego pracownika byłby niewskazany. Między innymi przyczynami nieuwzględniania roszczenia o przywrócenie do pracy z uwagi na przesłankę niecelowości są cechy osobowościowe pracownika o takim nasileniu, że nie sprzyjają one atmosferze pracy i są uciążliwością dla współpracowników lub bezpośrednich przełożonych (Wyrok SN z 4.12.2018 r., I PK 179/17, LEX nr 2586265). W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie wystąpił taki przypadek. Przywracania powoda, który stwarzał sytuacje konfliktowe w Szpitalnym Oddziale Ratunkowym, gdzie pracodawca wymagał od niego cierpliwości i zachowania spokoju jest bezzasadne. W tym zakresie należy za stanowiskiem wyrażonym przez Sąd Najwyższy wziąć pod uwagę po pierwsze okoliczności związane z funkcjonowaniem zakładu pracy, którym w niniejszej sprawie jest szpital, a po drugie okoliczności dotyczące osoby pracownika takie jak cechy osobowościowe. Sąd Okręgowy zauważa, że na Szpitalnym Oddziale Ratunkowym, na który powód żądał przywrócenia do pracy wymagane jest posiadanie określonych cech i umiejętności w szczególności szybkiego działania, panowania nad emocjami i rozwiązywania problemów. Natomiast jak wykazało postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie powód był osobą nerwową i konfliktową, co potwierdziło zdarzenie z dnia 29 listopada 2020 r., a także inne sytuacje z udziałem powoda opisane przez świadków. Powyższe w jasny sposób wskazywało na niecelowość przywrócenia powoda do pracy na poprzednich warunkach i zasadność działania pracodawcy w zakresie jego przeniesienia do (...) Przychodni (...). Wobec powyższego w ocenie Sądu Okręgowego rozstrzygnięcie Sądu I instancji było niezasadne, pomimo prawidłowych ustaleń dotyczących naruszenia przez pozwanego art. 30 § 4 k.p. i prawidłowej oceny materiału dowodowego.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że w punkcie 1 na podstawie art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. zasądził od pozwanego (...) Szpitala (...) z siedzibą w W. na rzecz powoda J. M. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy lub płacy kwotę 8.850,00 zł. Kwotę odszkodowania stanowi trzykrotność wynagrodzenia powoda tj. 2950 zł.

Z uwagi na powyższe zmieniony został również pkt 4 zaskarżonego wyroku i Sąd Okręgowy nakazał pobrać od pozwanego (...) Szpitala (...) z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy – Pragi

Południe w Warszawie kwotę 442,50 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód J. M. nie miał obowiązku uiścić. Opłata od pozwu została obliczona jako 5% zasądzanego odszkodowania.

W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy oddalił apelację, o czym orzekł w pkt 3 sentencji wyroku.

O kosztach procesu w postępowaniu odwoławczym, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 265), zasadzając od pozwanego na rzecz powoda kwotę 120 zł.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Monika Roslan-Karasińska SSO Renata Gąsior