

Sygn. akt IV P 689/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 września 2013r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia w. Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Izabela Wawrzynów

Ławnicy: K. H., J. H.

Protokolant: Agnieszka Kohyt

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 września 2013r. w. W.

sprawy z powództwa A. E.-H.

przeciwko (...) S.A.w. W.

o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powódki A. E.-H. na rzecz strony pozwanej (...) S.A.w. W. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powódka A. E.-H. pozwem wniesionym do Sądu w dniu 05.07.2012 r. /prezentata k.18/, skierowanym przeciwko (...) spółce akcyjnej w. W., domagała się uznania wypowiedzenia jej umowy o pracę za bezskuteczne, ewentualnie przywrócenia do pracy, a także zasądzenia na jej rzecz od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Wniosła nadto o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej kosztów procesu.

W uzasadnieniu podniosła, iż od dnia 13.06.2012 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 14.06.2012 r. doręczyła zaświadczenie lekarskie bezpośrednio swojemu przełożonemu M. M. – prezesowi zarządu pozwanej spółki. Tego dnia, ani w żadnym innym terminie, nie doręczono jej wypowiedzenia umowy o pracę. Z doręczonych jej dokumentów wynika, że czynność rzekomego wypowiedzenia jej umowy o pracę niewątpliwie miała miejsce w czasie jej usprawiedliwionej nieobecności w pracy - w czasie choroby, o której strona pozwana miała wiedzę. Podniosła nadto, iż nie dała żadnego powodu, aby strona pozwana wypowiedziała jej umowę o pracę.

Jednocześnie z pozwem powódka złożyła wniosek o przywrócenie terminu na wniesienie powództwa /k.3/ podnosząc, iż o wypowiedzeniu jej umowy o pracę dowiedziała się dopiero ze świadectwa pracy, które otrzymała w dniu 03.07.2012 r. Wcześniej nie miała wiedzy o tym, że umowa o pracę została jej wypowiedziana.

Strona pozwana (...) spółka akcyjna z siedzibą w. W. w odpowiedzi na pozew /k.83/ wniosła o oddalenie powództwa, a także o zasądzenie na jej rzecz od powódki kosztów procesu, w tym opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, a także kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, iż powódka była u niej zatrudniona w okresie 12.01.2012 r. – 30.06.2012 r. na stanowisku lekarza w Przychodni w M. – Filia w P. w godz. 07:00-14:35.

W okresie zatrudnienia powódka była dowożona do pracy i przywożona z niej przez stronę pozwaną, natomiast na wizyty domowe dowoziła powódkę pielęgniarka i w tym czasie przychodnia była zamknięta.

Dowożenie powódki do pracy stanowiło dla strony pozwanej istotne utrudnienie, a w momencie konieczności objęcia pacjentów P. popołudniową opieką lekarską dalsze zatrudnienie powódki stało się niemożliwe. Aby zapewnić udzielanie świadczeń medycznych w godzinach przez i popołudniowych strona pozwana zmuszona była do zmiany sposobu ich udzielania, co w konsekwencji wymuszało zmianę formy zatrudnienia. Oczywistym jest, że powódka, z uwagi na brak możliwości samodzielnego przemieszczania się na trasie W. – P. i wizyty domowe, nie mogła świadczyć pracy przed i popołudniu.

Zarzuciła, iż wbrew twierdzeniom pozwu strona pozwana w osobie prezesa zarządu M. M. w obecności specjalisty ds. pracowniczych D. K. w dniu 14.06.2012 r. wręczyła powódce wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka oświadczyła, że nie podpisze odbioru dokumentu, ponieważ ma zwolnienie lekarskie, które wręczyła prezesowi M. M.. W tej sytuacji świadek D. K. poprosiła do gabinetu prezesa świadka J. S., która stwierdziła, że zwolnienie lekarskie obejmuje dni 12 i 13 czerwca i po zrobieniu kserokopii zwróciła je powódce, ta zaś wręczyła zwolnienie lekarskie na okres od 14.06.2012 r. do 02.07.2012 r.

Strona pozwana nadto zarzuciła, iż powódka w dniach 12 i 13.06.2012 r. wykonywała pracę, zaś w dniu 14.06.2012 r. stawiała się do pracy i zarejestrowała w czytniku rejestracji pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódkę łączył ze stroną pozwaną stosunek pracy na podstawie umowy o pracę od dnia 12.01.2012 r. na czas nieokreślony, na stanowisku lekarza, z miejscem wykonywania pracy w (...) s.a. W. ul. (...), D. – Przychodnia w M., Filia w P., w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dobowa norma czasu pracy powódki wynosiła 7 godzin 35 minut.

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powódki wynosiło 9 950 zł.

Dowód: - umowa o pracę z dnia 10.01.2012 r. i informacja dodatkowa w aktach osobowych powódki;

- zaświadczenie o wynagrodzeniu /k.94/.

Powódka wykonywała pracę w prowadzonej przez stronę pozwaną przychodni w P.. Pracowała w godzinach pon.-śr. 08:00-15:30, czw. 10:30-18:00, pt. 08:00-14:00. Wówczas tylko w tych godzinach strona pozwana była zobowiązana przez Narodowy Fundusz Zdrowia do zapewnienia mieszkańcom P. opieki lekarskiej. Powódka codziennie stawiała się rano do pracy w siedzibie strony pozwanej w. W., a następnie należącym do strony pozwanej środkiem transportu (samochód z kierowcą) była dowożona do przychodni w P.. Po zakończonej pracy była z P. przywożona do W. w ten sam sposób. Na miejscu w P. w zakres obowiązków powódki wchodziło nie tylko przyjmowanie pacjentów w przychodni, ale i odbywanie wizyt domowych. Wówczas powódkę woziła do domów pacjentów zatrudniona w przychodni w P. pielęgniarka służbowym samochodem strony pozwanej. Przychodnia w tym czasie musiała zostać zamknięta, jako że powódka wraz z pielęgniarką były jednym obecnym na miejscu personelem.

W związku z zmianą treści umowy wiążącej stronę pozwaną z Narodowym Funduszem Zdrowia, na podstawie której to umowy było zapewnione finansowanie przychodni w P., strona pozwana musiała zapewnić pacjentom przychodni w P. także popołudniową opieką lekarską. Ponieważ kontrakt z NFZ przewidywał utrzymanie w przychodni w P. wyłącznie jednego lekarza, zatem zapewnienie pacjentom opieki lekarskiej zarówno przed południem jak i po południu wymagałoby od lekarza zwiększonej mobilności. Strona pozwana nie była w stanie zapewnić powódce transportu do P. w godzinach popołudniowych. Ponadto taka opieka przed i popołudniowa wymagałaby zatrudnienia lekarza ponad ustawowy wymiar czasu pracy 07 godzin 35 minut dziennie, a zatem była możliwa do zrealizowania wyłącznie w formie umowy cywilnoprawnej pomiędzy lekarzem a stroną pozwaną (tzw. kontrakt, czyli umowa zlecenie/o dzieło).

Dowód: - umowa o udzielanie świadczeń gwarantowanych w zakresie podstawowej opieki zdrowotnej z dnia 04.07.2013 r. /k.138-144/;

- aneks z dnia 16.01.2012 r. /k.145/;

- umowa niedatowana /k.146-151/;

- aneks z dnia 02.03.2012 r. /k.152-155/;

- aneks z dnia 10.08.2012 r. /k.156-158/;

- aneks z dnia 31.12.2012 r. /k.159-161/;

- aneks z dnia 28.03.2013 r. /k.162-166/;

- dane personelu strony pozwanej /k.167-178/;

- raport z elektronicznego rejestratora /k.179-181/;

- regulamin wynagradzania wraz z załącznikami i regulaminem premiowania /k.182-227/;

- statystyka /k.228-239/;

- instrukcja kancelaryjna /k.240-257, 278-296/;

- Protokoły sesji i uchwały Rady Gminy w M. z dnia 28.02.2013 r. i z dnia 30.12.2011 r. /k.300-324/;

- pismo wójta Gminy M. z dnia 29.12.2011 r. /k.325/;

- zeznania świadka S. S. /k.270-271/;

- zeznania świadka I. M. /k.271-273 i 342/;

- zeznania świadka K. U. /k.342/;

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej M. M. /k.347/.

Od początku czerwca 2012 r. powódka we wszystkie dni robocze, świadczyła pracę u strony pozwanej.

W dniu 14.06.2012 r. około godziny 07:00 powódka przysłała do sekretariatu strony pozwanej, a następnie o godzinie 07:06 potwierdziła swoje przybycie do pracy odbijając czytnik w elektronicznym rejestratorze. Taka praktyka miała miejsce codziennie ze względu na dowożenie powódki do przychodni w P. z siedziby strony pozwanej transportem własnym pozwanej spółki. W sekretariacie przebywała wówczas D. K. (specjalista ds. personalnych), która poprosiła powódkę na rozmowę do gabinetu prezesa zarządu pozwanej spółki. W gabinecie prezes zarządu pozwanej spółki (...), w obecności D. K., poinformował powódkę, że nie widzi możliwości dalszego jej zatrudniania i wręczył powódce pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Powódka na to odpowiedziała, że nie podpisze dokumentu, ponieważ ma zwolnienie lekarskie. W tym momencie wyjęła z torebki druk (...) i przekazała go M. M.. D. K. poprosiła więc do gabinetu prezesa radcę prawnego pozwanej spółki (...). Gdy J. S. weszła do gabinetu prezesa zastała w nim powódkę, przed którą leżało pisemne oświadczenie strony pozwanej o wypowiedzeniu umowy o pracę. Przedstawione przez powódkę zaświadczenie lekarskie opiewało na dni 12 i 13.06.2012 r., w związku z czym J. S. poinformowała M. M., że to zaświadczenie nie koliduje ze złożeniem powódce wypowiedzenia. J. S. wykonała kserokopię przedmiotowego zaświadczenia lekarskiego, a następnie zwróciła je powódce. Powódka oświadczyła, że pomyliła się i wyjęła z torebki jeszcze jedno zaświadczenie lekarskie, stwierdzające niezdolność powódki do pracy w

okresie 14.06.2012 r. – 02.07.2012 r. Podtrzymała, iż w związku ze złożeniem właściwego zaświadczenia lekarskiego odmawia potwierdzenia otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę.

Po powyższym spotkaniu powódka, na własne żądanie, została transportem strony pozwanej przewieziona do przychodni w P., żeby mogła zabrać stamtąd swoje rzeczy.

W złożonym powódce pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia strona pozwana wskazała jako przyczynę zmiany organizacyjnej polegającej na zmianie sposobu udzielania świadczeń medycznych w Przychodni w P. wymuszające zmianę formy zatrudnienia.

Wskazała, iż dalsze zatrudnianie powódki w ramach umowy o pracę w godz. 07:00-14:35 nie zabezpiecza dostępności pacjentów do lekarza w godzinach popołudniowych, zaś Centrum nie może zabezpieczyć dowożenia powódki do przychodni 2 razy dziennie, a powódka przez okres 6 miesięcy zatrudnienia nie podjęła żadnych kroków zmierzających do zorganizowania we własnym zakresie dojazdów do pracy i obsługi wizyt domowych.

W przedmiotowym piśmie strona pozwana pouczyła powódkę, iż przysługuje jej prawo odwołania do tut. Sądu w terminie 7 dni od dnia wręczenia wypowiedzenia.

Dowód: - raport z elektronicznego rejestratora /k.99/;

- lista obecności /k.100/;

- zaświadczenie lekarskie z dnia 11.06.2012 r. /k.95/;

- zaświadczenie lekarskie z dnia 13.06.2012 r. /k.96/;

- notatka służbowa z dnia 14.06.2012 r. /k.97/;

- pismo strony pozwanej z dnia 14.06.2012 r. z adnotacją o odmowie przyjęcia pisma przez powódkę - w aktach osobowych powódki;

- pismo powódki z dnia 22.06.2012 r. /k.101/;

- pismo strony pozwanej z dnia 10.07.2012 r. /k.102-103/;

- zeznania świadka J. S. /k.122-125/;

- zeznania świadka D. K. /k.266-270/;

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej M. M. /k.347/.

W dniu 03.07.2012 r. strona pozwana doręczyła powódce świadectwo pracy.

- BEZSPORNE, nadto:

Dowód: - pismo strony pozwanej z dnia 02.07.2012 r. wraz ze świadectwem pracy – w aktach osobowych powódki.

Stosunek pracy powódki ustał z dniem 30.06.2012 r.

Dowód: - świadectwo pracy z dnia 30.06.2012 r. w aktach osobowych powódki.

Po wypowiedzeniu A. E.-H. umowy o pracę strona pozwana zapewniła pacjentom przychodni w P. opiekę lekarską zawierając tzw. kontrakt (mowę cywilno-prawną) z lek. med. T. O., który świadczył usługi w przychodni w P. w wymiarze 50 godzin w tygodniu (10 godzin dziennie), a po jego rezygnacji, również na podstawie umowy cywilno-prawnej, z M. S., w wymiarze 50 godzin w tygodniu (10 godzin dziennie).

Dowód: - dane personelu strony pozwanej /k.167-178/;

- zeznania świadka I. M. /k.271-273 i 342/;

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej M. M. /k.347/.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na oddalenie.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, albowiem żadna ze stron nie podważyła skutecznie ich prawdziwości i autentyczności.

Należy mieć jednak na uwadze, że Sąd nie badał w niniejszej sprawie czy powódka rzeczywiście w dacie wypowiedzenia jej umowy o pracę była chora czy też z innego powodu niezdolna do pracy. Powódka w dniu 14.06.2012 r. stawiała się normalnie do pracy w celu jej świadczenia, a zaświadczenie lekarskie stwierdzające jej niezdolność do pracy wręczyła stronie pozwanej dopiero po przyjęciu oświadczenia o wypowiedzeniu jej umowy o pracę. W ocenie Sądu powódka nie miała zamiaru w ogóle zawiadamiać strony pozwanej o swojej niezdolności do pracy i nie zrobiłaby tego, gdyby nie została zaskoczona wypowiedzeniem jej umowy o pracę. Stąd wszelkie środki dowodowe, mające na celu wykazanie faktycznej niezdolności powódki do pracy w spornym czasie, należało na zasadzie art. 217 § 3 k.p.c. pominąć, jako bezprzedmiotowe.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków J. S. /k.122-125/; D. K. /k.266-270/, S. S. /k.270-271/ i I. M. /k.271-273 i 342/, albowiem były one jasne, logiczne i tworzyły z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie spójną całość.

Sąd pomógł zeznania świadków R. R. /k.342/, M. L. /k.342/ i A. G. /k.342/, jako niewnoszące nic do sprawy w zakresie przedmiotu sporu.

Sąd nie dał wiary przesłuchanej powódce /k.347/, albowiem w ocenie Sądu jej zeznania stanowiły wyłącznie przedstawienie subiektywnego stanowiska powódki, a zatem nie mogły stanowić podstawy ustalenia w sprawie stanu faktycznego.

Sąd dał wiarę przesłuchanemu w charakterze strony pozwanej M. M. /k.347/. albowiem jego wypowiedź pokrywała się z wnioskami płynącymi z oceny pozostałego materiału dowodowego, a nadto była przejrzysta i logiczna.

Sąd także, działając na zasadzie art. 217 § 3 k.p.c., oddalił na rozprawie /protokół k. 347/ dalsze wnioski dowodowe powódki, jako nieistotne do rozstrzygnięcia niniejszego sporu i prowadzące do niedopuszczalnego przewlekania procesu.

Zgodnie z przepisem art. 30 § 1 pkt 2 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem).

§ 3. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

§ 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

§ 5. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Jak stanowi przepis art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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.

Według przepisu art. 47 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

W myśl przepisu art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

Jak głosi przepis art. 265 § 1 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu.

§ 2. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Należy wskazać, iż zgodnie z podzielanym przez tut. Sąd poglądem Sądu Najwyższego „niedochowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy skutkującej rozwiązaniem umowy o pracę, o którym mowa w art. 264 k.p., zawsze prowadzi do oddalenia powództwa, bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę było (w rzeczywistości) zgodne z prawem lub uzasadnione” (wyrok SN z dnia 27.07.2011 r., II PK 21/11, opubl. LEX nr 1103021, tak też: wyrok SN z dnia 12.01.2011 r., II PK 186/10, opubl. LEX nr 786379). Powyższe stanowisko znalazło potwierdzenie w tezie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22.05.2012 r. (II PK 86/12, opubl. LEX nr 1226832), w myśl którego „terminy określone w art. 264 k.p. mają charakter materialnoprawny, z czego także wynika, że do instytucji przywrócenia terminu nie stosuje się norm procesowych odnoszących się do tej materii. Innymi słowy sąd zobowiązany jest do oddalenia powództwa, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono na zasadzie art. 265 § 1 k.p. oraz po upływie terminu określonego w art. 265 § 2 k.p.”.

Sąd ustalił ponad wszelką wątpliwość, że pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało przez stronę pozwaną wręczone powódce w dniu 14.06.2012 r. Powódka natomiast odmówiła przyjęcia tego oświadczenia. Podobny stan faktyczny był już przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, który w tezie do wyroku z dnia 18.04.2011 r. (III PK 56/10, opubl. LEX nr 949031) stwierdził, iż „pracownik, który bez usprawiedliwionych przyczyn odmówił przyjęcia pisma wypowiadającego mu umowę o pracę, zgodnie z wymogami Kodeksu pracy, nie może domagać się przywrócenia terminu do wniesienia odwołania do sądu pracy ani powołać się na to, że pracodawca nie poinformował go o możliwości, terminie i trybie odwołania.” Trzeba wskazać, iż powódka otrzymała pisemne oświadczenie strony pozwanej o wypowiedzeniu z pouczeniem o odwołaniu w dniu 14.06.2012 r., zaś pozew powódka złożyła dopiero w dniu 05.07.2012 r. /prezentata k.18/. Sąd nie dopatrywał się także w uchybieniu terminu braku winy powódki. Zamiast tego Sąd uznał, iż powódka twierdząc, że wiedzę o wypowiedzeniu jej umowy o pracę powzięła dopiero w dniu 03.07.2012 r., próbowała wprowadzić Sąd w błąd. Sąd zatem nie znalazł podstaw do przywrócenia powódce terminu do wniesienia powództwa.

Jednakże nawet, jeżeliby uznać, iż pozew został wniesiony w terminie, to i tak zasługiwałby on na oddaleniu. Zgodnie bowiem ze stanowiskiem Sądu Najwyższego „naruszenie art. 30 § 4 k.p. następuje wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna” (wyrok SN z dnia 12.07.2012 r., II PK 305/11, opubl. M.P.Pr. (...) -540). W niniejszej sprawie należy zauważyć, że wskazana przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była rzeczywista, konkretna i w pełni dla powódki zrozumiała. Podana przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia

– zmiana organizacyjna polegająca na zmianie sposobu udzielania świadczeń medycznych w Przychodni w P., co wymusiło na stronie pozwanej zmianę formy zatrudnienia świadczącego opiekę lekarską w P.lekarza – jest zgodna z prawdą. Wypada w tym miejscu wskazać, iż mimo, że w toku procesu powódka wielokrotnie próbowała wykazać, że świadczyła swoją pracę w sposób należyty, to jej działania w tym zakresie były zbędne, albowiem tak fachowości powódki, jak i jej kompetencji nikt w niniejszej sprawie nie kwestionował. Sąd nie oceniał jakości świadczonej przez powódkę pracy, gdyż wskazane przez stronę pozwaną przyczyny wypowiedzenia odnosiły się do aspektów leżących poza kompetencjami powódki – wypowiedzenie umowy o pracę miało miejsce z przyczyn niezależnych od pracownika, a leżących po stronie pracodawcy. Sąd poddał zatem gruntownej analizie zarzut, że wskazane przez stronę pozwaną zmiany organizacyjne faktycznie miały miejsce. Sąd jednak nie badał zasadności tych zmian. Jak bowiem stwierdził Sąd Najwyższy w tezie do wyroku z dnia 10.02.2005 r. (II PK 208/04, opubl. LEX nr 603763) „kontrolni sądu nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy”. Stanowisko to Sąd Najwyższy wyraził już wcześniej w tezie do wyroku z dnia 27.11.1997 r. (I PKN 401/97, opubl. OSNP 1998/18/542), w której jasno wyartykułował, że „kontrolni sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy.” Strona pozwana w rozwinięciu przyczyny wypowiedzenia wskazała, iż dalsze zatrudnianie powódki w ramach umowy o pracę w godz. 07:00-14:35 nie zabezpiecza dostępności pacjentów do lekarza w godzinach popołudniowych, zaś strona pozwana nie może zabezpieczyć dowożenia powódki do przychodni 2 razy dziennie, a powódka przez okres 6 miesięcy zatrudnienia nie podjęła żadnych kroków zmierzających do zorganizowania we własnym zakresie dojazdów do pracy i obsługi wizyt domowych. Trzeba w tym miejscu zacytować tezę do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 01.10.1998 r. (I PKN 363/98, opubl. OSNP 1999/21/683), a mianowicie „rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z nieprzydatnymi zawodowo lub nieporadnymi pracownikami, którzy z przyczyn niezawinionych nie mogą sprostać obowiązkom pracowniczym jest uzasadnione.” Było zasadniczo bezspornym, że powódka, mimo iż utrzymuje, że legitymuje się prawem jazdy, to od wielu lat nie prowadziła samochodu i odmawia jakiegokolwiek kierowania takowym. Nie jest ona zatem zapewnić odpowiedniej obsługi pacjentów w P.w sytuacji, w której zamieszkuje w.W., a nie chce przemieszczać się we własnym zakresie. W świetle realiów współczesnego świata należy powódkę w tym zakresie uznać za osobę nieporadną, niemobilną i niezdadną do zatrudniania poza miejscem jej zamieszkania (W.), a co za tym idzie obiektywnie nieprzydatną w organizacji przedsiębiorstwa strony pozwanej.

Do tego wszystkiego dochodził ustawowy wymiar czasu pracy powódki. Nie ulega jednak wątpliwości, że nowe wymagania stawiane stronie pozwanej przez Narodowy Fundusz Zdrowia wymogły na niej zmiany organizacyjne, które miały na celu dobro pacjentów przychodni w P., a mianowicie zapewnienie im opieki lekarskiej nie tylko przed południem, ale i popołudniu. Jednocześnie liczba pacjentów przychodni w P. była zbyt mała, aby strona pozwana mogła zatrudnić w tej przychodni drugiego lekarza. Zmiany organizacyjne musiały zatem polegać na zmianie formy stosunku prawnego łączącego stronę pozwaną z lekarzem świadczącym pracę w przychodni w P. na taki, który umożliwiłby udzielanie przez tego lekarza świadczeń lekarskich ponad wymiar 7 godzin 35 minut dziennie. Stosunek pracy musiał zatem zostać zamieniony na stosunek cywilno-prawny (tzw. kontrakt). Powódka zaś nie tylko nie prowadziła samochodu, ale nadto była zatrudniona na podstawie umowy o pracę, co uniemożliwiało dalsze zatrudnianie jej w nowych warunkach organizacyjnych strony pozwanej.

W konsekwencji powyższych rozważań, na podstawie powołanych przepisów Sąd w pkt. I. wyroku oddalił powództwo.

W pkt. II. wyroku Sąd orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2002.163.1349 ze zm.) w kwocie 60 zł.

Zważywszy na powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

Z:odnotować w rep.

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki

K.. 14 dni

W. 24 września 2013r.