

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 26 stycznia 2018 roku (data nadania w placówce pocztowej) M. K., wniosła o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 26.250 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 15 września 2015 r. do dnia zapłaty w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na stanowisku głównego księgowego oraz o zasądzenie od pozwanego kwoty 3014 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 14 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na stanowisku referenta ekonomicznego, a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 1830 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za miesiąc czerwiec 2015 r. w związku z jego obniżeniem po powierzeniu jej pracy na stanowisku starszej księgowej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu, powódka wskazała, iż rozwiązanie zarówno umowy o pracę na stanowisku głównej księgowej, jak również umowy o pracę na stanowisku referenta ekonomicznego (...) nie było podyktowane przyczynami dotyczącymi pracownika, zaś pozwany jest pracodawcą zatrudniającym co najmniej 20 pracowników. Zdaniem powódki, w związku z powyższym należały jej się świadczenia z tytułu odpraw pieniężnych w związku z rozwiązaniem stosunków pracy, zgodnie z art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (pозew k.4-10).

W odpowiedzi na pozew z dnia 22 lutego 2018 roku (data prezentaty sądu) pozwany Szpital (...) imienia K. N. (...) (...) (dalej też Szpital), wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, według norm przypisanych. Zdaniem pozwanego powódka nie wykazała, iż przyczyny rozwiązania obydwu łączących strony umów leżały wyłącznie po stronie pracodawcy, a zatem nie przysługują jej odprawy pieniężne w myśl ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Szpital wskazał na niezasadność roszczenia powódki o wyrównanie wynagrodzenia za miesiąc czerwiec 2015 r., podnosząc, iż było one wypłacane w niezmienionej wysokości, zaś ze względu na pogarszającą się sytuację finansową szpitala zmianie uległa wyłącznie wysokość przyzwanego jej premii uznaniowej. Pozwany zakwestionował także wskazany w żądaniach pozwu termin wypłaty odsetek z tytułu opóźnienia w zapłacie odprawy – zdaniem pozwanego ewentualne opóźnienie mogło być liczone od daty uprawomocnienia się wyroku zapadłego w sprawie odwołania powódki od rozwiązania jej umowy o pracę na stanowisku głównego księgowego tj. od dnia 25 stycznia 2017 r. (odpowiedź na pozew k.69-72).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. K. od dnia 30 czerwca 1998 roku była zatrudniona w Szpitalu (...) imienia K. N. (...) (...), początkowo na stanowisku starszej księgowej, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, zaś od dnia 1 sierpnia 1998 roku powierzono jej stanowisko zastępcy głównego księgowego. Począwszy od 1 lipca 2010 roku pracownica objęła stanowisko głównego księgowego, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Niezależnie od zatrudnienia na stanowisku głównej księgowej pracownica zatrudniona była w szpitalu również na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony - od dnia 1 stycznia 2010 roku - na stanowisku referenta ekonomicznego (...), w niepełnym wymiarze czasu pracy - na 1/2 etatu. Umowa ta została następnie przedłużona na okres do dnia 31 grudnia 2016 roku. W dniu 6 grudnia 2013 roku Szpital, reprezentowany przez dyrektora S. S., zawarł z M. K., w zakresie zatrudnienia na stanowisku referenta ekonomicznego (...), porozumienie zmieniające warunki pracy, na mocy którego strony m.in. zmieniły dotychczasowe warunki umowy o pracę, w części dotyczącej wymiaru czasu pracy, ustalając czas pracy na 4 godziny na dobę i przeciętnie 20 godzin na tydzień. Nowe warunki zatrudnienia obowiązywały od dnia 1 grudnia 2013 roku. W tym samym dniu strony, w drodze porozumienia zmieniającego warunki pracy, dokonały także zmian w zakresie czasu pracy pracownicy na stanowisku głównego księgowego, ustalając wymiar czasu pracy na 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień. (kopia akt osobowych powódki, część B:

powierzenie stanowiska k.6, umowa o pracę k.5, powierzenie stanowiska k.57, powierzenie stanowiska k.63, umowa o pracę k.58, umowa o pracę k.62, porozumienie k.78, porozumienie k.79)

W Szpitalu obowiązywał Regulamin Wynagradzania Pracowników. Zgodnie z §25 regulaminu wynagradzania stworzono miesięczny fundusz premiowy w wysokości do 100% wynagrodzeń zasadniczych pracowników wynagradzanych według formy czasowo premiowej. W ramach funduszu i posiadanych środków finansowych, pracownicy mogli otrzymać miesięczną/kwartalną premię uznaniową za wykonanie powierzonych zadań i indywidualne wyniki pracy. Wysokość miesięcznego funduszu premiowego w danych miesiącu/kwartale ustalał dyrektor szpitala. Wykorzystanie funduszu premiowego było uzależnione od posiadanych środków finansowych. Premie indywidualne przyznawał pracownikom Dyrektor Szpitala na wniosek kierownika komórki organizacyjnej. Premia nieprzyznana pracownikowi (pracownikom) mogła być wykorzystana na zwiększenie premii pozostałym pracownikom w ramach poszczególnych komórek organizacyjnych. Wysokość premii nie mogła przekroczyć 100% wynagrodzenia zasadniczego. Pracownicy przebywający przez cały miesiąc na zwolnieniu lekarskim nie otrzymywali premii. (regulamin wynagradzania wraz z załącznikami k. 44-59, zeznania świadka K. K. k. 165-166, nagranie k.169)

W dniu 29 maja 2015 roku pracodawca wypowiedział M. K. umowę o pracę na stanowisku referenta ekonomicznego (...) z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia. Pracodawca zawiadomił również zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę zawartej w dniu 30 czerwca 1998 roku na stanowisku głównego księgowego. W tym samym dniu pracownicy wręczone zostało czasowe oddelegowanie, w trybie art. 42 § 4 Kodeksu pracy, na stanowisko starszego księgowego na okres od 1 czerwca 2015 roku do 31 sierpnia 2015 roku. (oddelegowanie, k.22, kopia akt pracowniczych: zawiadomienie organizacji związkowej k.85, zeznania świadka M. N. k. 150-,151, nagranie k. 151 zeznania powódki M. K. k. 166-168, nagranie k.169)

Po zwolnieniu M. K., żadnemu pracownikowi nie powierzono stanowiska referenta ekonomicznego. Prace związane z tym stanowiskiem częściowo wykonywał inny pracownik – zastępca głównego księgowego. (zeznania świadka M. N. k. 150-,151, nagranie k. 151 zeznania powódki M. K. k. 166-168, nagranie k.169)

Pismem datowanym na dzień 5 czerwca 2015 roku, wręczonym pracownicy w dniu 8 czerwca 2015 roku, pracodawca wypowiedział M. K. warunki umowy o pracę, w zakresie zajmowanego stanowiska głównego księgowego oraz wysokości wynagrodzenia, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 września 2015 roku. Pracodawca zaproponował od dnia 1 października 2015 roku stanowisko starszego księgowego i wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 4000 zł brutto miesięcznie, powiększone o dodatek za wysługę lat, zgodnie z regulaminem wynagradzania oraz miesięczną premię uznaniową. Pozostałe warunki pracy miały nie ulec zmianie. Jako przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy wskazane zostały: nieprzestrzeganie dyscypliny pracy w zakresie zatrudnienia na 1,5 etatu; nieinformowanie Dyrektora Szpitala o istotnych dla funkcjonowania placówki zagadnieniach z zakresu bieżących wyników Szpitala, bieżącego wykonywania umów z NFZ i rozliczeń z tego tytułu, a także zmiany przepisów prawnych dotyczących zagadnień ekonomicznych; udzielenie błędnej informacji na temat możliwości zmniejszenia odpis na fundusz socjalny. Pismem z dnia 16 czerwca 2015 roku M. K. odmówiła przyjęcia zaproponowanych warunków. (wypowiedzenie k.23, odmowa k.24)

Pismem z dnia 28 sierpnia 2015 roku Szpital rozwiązał z M. K. umowę o pracę bez wypowiedzenia, zawartą w dniu 30 czerwca 1998 roku, z winy pracownika, w trybie art. 52 § 1 Kodeksu pracy. (pismo k. 25v).

Wyrokiem z dnia 24 stycznia 2017 r. w sprawie o sygn. akt VIII P 493/15 Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie zasądził od Szpitala (...) (...) w W. na rzecz M. K. kwotę 37.515 zł tytułem odszkodowania w związku z niezasadnym wypowiedzeniem warunków płacy i pracy. W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy wskazał, iż wskazane pracownicy przyczyny wypowiedzenia zmieniającego były częściowo nieprawdziwe, a częściowo nie uzasadniały decyzji pracodawcy. (wyrok wraz z uzasadnieniem k. 26- 35)

Wyrokiem z dnia 16 grudnia 2016 r. w sprawie o sygn. VIII P 728/15 Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie zasądził od Szpitala na rzecz M. K. kwotę 6.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu wyroku Sąd wskazał, że zarzucany pracownicy w

oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bezpodstawne – zdaniem pracodawcy – sposób naliczania i wypłacenia sobie wynagrodzenia za sierpień 2012 – maja 2015 r. nie było działaniem nieprawidłowym, bowiem opierała się ona na treści opinii prawnej. (wyrok wraz z uzasadnieniem k. 36-42)

Średnie wynagrodzenie M. K. na stanowisku głównej księgowej w okresie ostatnich 3 miesięcy wynosiło 12.505 złotych brutto. Wynagrodzenie średnie M. K. na stanowisku referenta ekonomicznego KZP w wymiarze 1/2 etatu w okresie ostatnich 3 miesięcy wynosiło 1507 zł. (zaświadczenie o zarobkach k.76, zaświadczenie k. 75)

Szpital zatrudniał powyżej 20 pracowników. (fakt bezsporny, nadto: zeznania świadka M. N. k. 150-151, nagranie k. 151)

Powyższy stan faktyczny ustalony został w oparciu o powołane dowody z dokumentów zawartych w aktach niniejszej sprawy, jak również w aktach osobowych powódki i aktach sprawy o sygn. VIII P 493/15 i VIII P 728/15, których autentyczność nie była przez strony kwestionowana, a również Sąd nie znalazł podstaw, by odmówić im wiarygodności. Sąd opierał się również na zeznaniach świadków i strony powodowej.

Sąd dał wiarę zeznaniom przesłuchanych w sprawie świadków. Co do zasady świadkowie relacjonowali okoliczności faktyczne spójnie i rzeczowo. Zeznania znajdują również potwierdzenie w dokumentach dołączonych do akt sprawy. Świadkowie zeznawali zgodnie z posiadaną przez siebie wiedzą. W konsekwencji ewentualne niewielkie rozbieżności w zeznaniach świadków nie podważają ich wiarygodności, ale są wynikiem różnego zakresu wiedzy dotyczącej okoliczności faktycznych przedmiotowej sprawy i różnej ich interpretacji.

Sąd uznał zeznania strony powodowej za wiarygodne w odniesieniu do relacji na temat przebiegu wydarzeń w niniejszej sprawie, gdyż znajdują one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo M. K. w przeważającej części zasługiwało na uwzględnienie.

Żądanie powódki oparte było o założenie, że dokonane przez pozwanego rozwiązanie stosunków pracy (stanowisko głównego księgowego i referenta ekonomicznego (...)) wynikało z przyczyn jej nie dotyczących, to przysługuje jej roszczenie o odprawę pieniężną, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Stosownie do dyspozycji art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna, której wysokość uzależniona została od stażu zakładowego pracownika, przy czym wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy. Zwolnieniem grupowym w rozumieniu tej ustawy jest sytuacja, gdy zachodzi konieczność rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej: 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników, 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników (art. 1 ust. 1 ustawy). Zgodnie zaś z dyspozycją art. 10 ust. 1 tej ustawy przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

W orzecznictwie, w odniesieniu do tzw. zwolnień indywidualnych, jeszcze na tle przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.) ukształtował się podgląd, który pozostaje aktualny również w obecnym stanie prawnym, że przyczyny przewidziane w art. 1 ust. 1 ustawy są "wyłączne" w tym znaczeniu, że bez ich zaistnienia nie podjęto by decyzji o zwolnieniu konkretnego pracownika z innych, występujących w stanie faktycznym przyczyn, zaś w przypadku zwolnień indywidualnych różnica jest wyłącznie ilościowa a nie jakościowa. Taki pogląd wyrażony został w wyroku z dnia 10 października 1990 r., I PR 319/90 (OSNCP 1992 nr 11, poz. 204) i z dnia 25 stycznia 2005 r. (I PK 139/2004). Jeżeli zatem okoliczności wpływające na rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem same w sobie - bez występowania przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 ustawy - nie doprowadziłyby do podjęcia decyzji o rozwiązaniu z konkretnym pracownikiem stosunku pracy, wówczas uzasadniony jest pogląd, że taka "współprzyczyna" nie wyłącza stosowania przepisów ustawy. Przepisy ustawy nie wyłączają bowiem możliwości wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z przyczyn leżących po jego stronie nawet w sytuacji objęcia go początkowo zamiarem zwolnienia z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy. Celem ustawy jest bowiem stworzenie osłony ekonomicznej pracownikom zwalnianym z przyczyn dotyczących zakładów pracy, a nie z innych przyczyn.

Z zacytowanych wyżej przepisów wynika, że odprawa przysługuje pracownikowi nie w każdym wypadku, gdy dochodzi do rozwiązania stosunku pracy, ale jedynie wtedy, gdy następuje to z przyczyn nie dotyczących pracownika.(...) Sformułowanie "z przyczyn nie dotyczących pracowników", którym posługuje się zarówno art. 1, jak i art. 10 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, oznacza, że pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego nie dotyczących, a nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy. Przyczynami nie dotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, a zatem przyczyny leżące po stronie pracodawcy i inne obiektywne, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako nie dotyczącą pracownika.

Jak wielokrotnie zwracał uwagę w swoich orzeczeniach Sąd Najwyższym, a co podkreślał również pozwany, korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. czy art. 56 k.p. nie oznacza automatycznie uznania zasadności równolegle dochodzonych roszczeń o odprawę pieniężną, gdyż przesłanką zasądzenia roszczenia o odprawę pieniężną z art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika nie jest niezgodność z przepisami bądź bezzasadność rozwiązania umowy o pracę, ale rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowanych przyczynami nie dotyczącymi pracownika. Przyczyny te muszą zaś faktycznie zaistnieć, a ciężar udowodnienia ich występowania z mocy art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. obciąża pracownika (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2017 r. I PK 242/16). Jednocześnie jeżeli rozwiązanie stosunku pracy było sprzeczne z prawem, a zwolniony pracownik spełnia przesłanki do uzyskania tej odprawy, to zachodzi kumulacja roszczenia o odprawę z roszczeniem o odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy. Jest to pogląd powszechnie przyjęty (por. między innymi uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1990 r., III PZP 22/90, OSNCP 1991 nr 5-6, poz. 64 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 499/99, OSNAPiUS 2001 nr 12, poz. 407, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2015 r. II PK 211/14).

W okolicznościach niniejszej sprawy oznacza to zatem, że sam fakt, iż powódka wygrała już proces o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz nieuzasadnione wypowiedzenie warunków pracy i płacy nie jest równoznaczny z przyznaniem jej prawa do odprawy pieniężnej. Natomiast warunkiem przyznania jej odprawy pieniężnej jest wykazanie, że do rozwiązania stosunku pracy z nią doszło na skutek okoliczności leżących nie po jej stronie. Należy jeszcze raz wyraźnie podkreślić, że w celu wykazania, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn nie dotyczących pracownika pracownik nie ma obowiązku udowodnienia przyczyny dotyczącej pracodawcy,

ma jedynie powinność wykazania, że przyczyna nie dotyczy jego samego. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2011 r., I PK 185/10, LEX nr 1119478).

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób nie budzący żadnych wątpliwości wynika, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy na stanowisku głównego księgowego (a wcześniej wypowiedzenia warunków pracy i płacy) nie uzasadniały takich decyzji pracodawcy, co wprost potwierdzają prawomocne orzeczenia Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie.

Podkreślenia w tym miejscu wymaga, że w niniejszym postępowaniu Sąd rozpoznający niniejszą sprawę związany był wyrokami Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie z dnia 24 stycznia 2017 r. w sprawie o sygn. VIII P 493/15 i 16 grudnia 2016 r. w sprawie VIII P 728/15. W myśl art. 365 § 1 k.p.c., orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Z prawomocnością orzeczenia sądowego (zarówno w ujęciu materialnym, jak i formalnym) związana jest powaga rzeczy osądzonej (art. 366 k.p.c.). Przy czym jest to konstrukcja prawna odmienna - choć ściśle powiązana - z regulacją art. 365 § 1 k.p.c.. Wyrok prawomocny ma powagę rzeczy osądzonej tylko co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia, a ponadto tylko między tymi samymi stronami. Moc wiążąca orzeczenia (art. 365 § 1 k.p.c.) może być rozważana tylko wtedy, gdy rozpoznawana jest inna sprawa niż ta, w której wydano poprzednie orzeczenie, oraz gdy kwestia rozstrzygnięta innym wyrokiem stanowi zagadnienie wstępne. Moc wiążąca prawomocnego orzeczenia sądu charakteryzuje się dwoma aspektami. Pierwszy z nich odnosi się tylko do faktu istnienia prawomocnego orzeczenia. Ten aspekt występuje, gdy w poprzednim postępowaniu, w którym zapadło prawomocne orzeczenie, nie brała udziału choćby jedna ze stron nowego postępowania, a nie jest ona objęta prawomocnością rozszerzoną. Nie można bowiem takiej strony obciążać dalszymi skutkami wynikającymi z prawomocnego orzeczenia. Drugi aspekt mocy wiążącej prawomocnego orzeczenia jest określony jako walor prawny rozstrzygnięcia (osądzenia) zawartego w treści orzeczenia. Jest on ściśle związany z powagą rzeczy osądzonej (art. 366 § 1 k.p.c.) i występuje w nowej sprawie pomiędzy tymi samymi stronami, choć przedmiot obu spraw jest inny. W nowej sprawie nie może być wówczas zastosowany negatywny (procesowy) skutek powagi rzeczy osądzonej polegający na niedopuszczalności ponownego rozstrzygnięcia tej samej sprawy. Występuje natomiast skutek pozytywny (materialny) rzeczy osądzonej przejawiający się w tym, że rozstrzygnięcie zawarte w prawomocnym orzeczeniu (rzecz osądzona) stwarza stan prawny taki, jaki z niego wynika. Sądy rozpoznające między tymi samymi stronami nowy spór muszą przyjmować, że dana kwestia prawna kształtuje się tak, jak przyjęto to w prawomocnym, wcześniejszym wyroku, a więc w ostatecznym rezultacie procesu uwzględniającym stan rzeczy na datę zamknięcia rozprawy (wyrok SN z 18.6.2009 r., II CSK 12/09, niepubl.). Taka jest treść prawomocnego orzeczenia, o którym stanowi art. 365 § 1 k.p.c., a więc treść wyrażonej w nim indywidualnej i konkretnej normy prawnej (por. wyrok SN z 23.6.2009 r., II PK 302/08, niepubl.). A zatem w kolejnym postępowaniu, w którym pojawia się ta sama kwestia, nie może być ona już ponownie badana. Związanie orzeczeniem oznacza zatem zakaz dokonywania ustaleń sprzecznych z uprzednio osądzoną kwestią, a nawet niedopuszczalność prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego (por. wyrok SN z 15.2.2007 r., II CSK 452/06, OSNC-ZD Nr 1/2008, poz. 20 oraz uzasadnienie uchwały (7) SN z 17.11.2008 r., III CZP 72/08, OSNC Nr 2/2009, poz. 20; Glosa 2009 nr 3, s. 24, z glosą M. Sieradzkiej).

Chociaż powagą rzeczy osądzonej objęta jest w zasadzie jedynie sentencja wyroku, a nie jego uzasadnienie, to jednocześnie w orzecznictwie trafnie zwraca się uwagę, że powaga rzeczy osądzonej rozciąga się również na motywy wyroku w takich granicach, w jakich stanowią one konieczne uzupełnienie rozstrzygnięcia, niezbędne do wyjaśnienia jego zakresu (tak np. SN w wyrokach z 15.3.2002 r., II CKN 1415/00, niepubl. oraz z 29.3.2006 r., II PK 163/05, OSNP Nr 5-6/2007, poz. 71). W szczególności powagą rzeczy osądzonej mogą być objęte ustalenia faktyczne w takim zakresie, w jakim indywidualizują one sentencję jako rozstrzygnięcie o przedmiocie sporu i w jakim określają one istotę danego stosunku prawnego. Chodzi jednak tylko o elementy uzasadnienia dotyczące rozstrzygnięcia co do istoty sprawy, w których sąd wypowiada się w sposób stanowczy, autorytarny o żądaniu (por. wyroki SN z 21.5.2004 r., V CK 528/03, niepubl. oraz z 21.9.2005 r., V CK 139/05, niepubl.). Tak zwanej prekluzji ulega więc tylko ten materiał procesowy, który dotyczy podstawy faktycznej w zakresie hipotezy normy materialnoprawnej zastosowanej przez sąd, natomiast twierdzenia i dowody dotyczące innej podstawy prawnej są dla konkretnej sprawy obojętne (uzasadnienie

uchwały SN z 12.3.2003 r., III CZP 97/02, OSNC Nr 12/2003, poz. 160). Inaczej rzecz ujmując, obowiązkiem sądu rozpoznającego kolejną sprawę między tymi samymi stronami jest respektowanie tylko tych okoliczności faktycznych ustalonych w sposób stanowczy we wcześniejszej sprawie, które określały istotę sporu i uzasadniały uwzględnienie zgłoszonego w niej roszczenia.

W okolicznościach niniejszej sprawy, na skutek wydania przez Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie prawomocnego wyroku z dnia 24 stycznia 2017 r. w sprawie o sygn. akt VIII P 493/15 oraz wyroku z dnia 26 grudnia 2016 r. w sprawie VIII P 728/15, oznaczało to zakaz ponownej oceny zasadności przyczyn, które miały uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę z powódką (najpierw na skutek wypowiedzenia zmieniającego, później na skutek rozwiązania bez wypowiedzenia). Sąd Rejonowy dla Warszawy – Śródmieścia w Warszawie przesądził bowiem, że żadna z przyczyn wskazanych w oświadczeniach pracodawcy nie uzasadniała rozwiązania stosunku pracy. Zarzucane powódce przyczyny dotyczyły nieprzestrzegania dyscypliny pracy w zakresie zatrudnienia na 1,5 etatu, nieinformowanie dyrektora szpitala o istotnych dla funkcjonowania placówki zagadnieniach z zakresu bieżących wyników szpitala, bieżącego wykonywania umów z NFZ i rozliczeń z tego tytułu, a także zmiany przepisów prawnych dotyczących zagadnień ekonomicznych, udzielenie błędnej informacji na temat możliwości zmniejszenia odpisu na fundusz socjalny, a także nieprawidłowego naliczania wynagrodzenia. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie w sprawie o sygn. VIII P 493/15 i VIII P 728/15 uznał, że wskazane przyczyny były częściowo nieprawdziwe, a częściowo nie uzasadniały decyzji pracodawcy. Wskazane w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu warunków umowy przyczyny nie były wynikiem nieprawidłowego wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych, lecz stanowiły wyraz obowiązującej u pracodawcy organizacji pracy (ukształtowanej od wielu lat), zaś sposób naliczania wynagrodzenia wynikał z opinii prawnej, na której powódka działając w zaufaniu do profesjonalisty, bazowała.

W efekcie powódka wykonywała obowiązki prawidłowo, zgodne z dotychczasowymi oczekiwaniami pracodawcy. W rezultacie z niniejszym postępowaniem Sąd nie mógł dokonać odmiennej oceny zasadności przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę. Skoro Sąd uznał, że przyczyny były nieuzasadnione i nieprawdziwe to oznacza to, że nie leżały po stronie powódki. W ocenie Sądu nie sposób uznać, iż przyczyny rozwiązania stosunku pracy były skutkiem działań czy zaniechań powódki. Całokształt okoliczności sprawy wskazuje przy tym, że pracodawca zatrudnił inną osobę, której chciał powierzyć stanowisko zajmowane dotychczas przez powódkę i dlatego podjął działania, których celem było w istocie od początku zwolnienie powódki, przy stworzeniu pozoru, że sama się do tego przyczyniła (tj. nie przyjęła nowych warunków pracy i płacy, a potem dopuściła się działań uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia).

Skoro zaś żadna z przyczyn wskazanych przez pracodawcę nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę, to Sąd w niniejszym postępowaniu nie mógł przyjąć, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżały po stronie powódki. W niniejszej sprawie pozwany nie próbował nawet wykazać, że u genezy rozwiązania z powódką stosunku pracy leżały inne jeszcze niż wskazane w oświadczeniach pracodawcy okoliczności.

W konsekwencji powódka, powołując się na prawomocny wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy- Śródmieścia w Warszawie z dnia 24 stycznia 2017 r. i wyrok tego Sądu z dnia 16 grudnia 2016 r. w sprawie o sygn. VIII P 728/15 wykazała, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy wskazane w oświadczeniu nie leżały po jej stronie, zaś pozwany nie przedstawił żadnych nowych dowodów, które pozwalałyby na ustalenie, że istniały jeszcze inne okoliczności, które pozwalałyby na stwierdzenie, że do rozwiązania z powódką umowy o pracę doszło z przyczyn leżących po jej stronie. Jak wskazano przy tym wyżej, powódka nie miała obowiązku udowodnić, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżały po stronie zakładu pracy; wystarczające było wykazanie, że nie leżały po jej stronie, a temu obowiązkowi powódka sprostała.

Spełnione zostały przesłanki określone w art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W tym stanie rzeczy oraz wobec niespornej okoliczności, że pozwany zatrudniał więcej niż 20 osób, powódce przysługiwało prawo do otrzymania odprawy pieniężnej. Powódce, z uwagi na okres jej zatrudnienia u pozwanego

w pełnym wymiarze czasu pracy (na stanowisku głównego księgowego) przysługiwała odprawa wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Uwzględniając, że wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zgodnie z zaświadczeniem przedstawionym przez pracodawcę wynosiło 12.505 zł, żądana przez powódkę kwota 26 250 zł nie przekraczała ram określonych art. 8 ust. 4 ustawy o zwolnieniach grupowych. We wrześniu 2015 r. wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę wynosiła 1750 zł. Roszczenie powódki w tym zakresie zasługiwało zatem na uwzględnienie w całości.

Odnosząc się do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy na stanowisku referenta ekonomicznego należy wskazać, iż w ocenie Sądu nie budzi wątpliwości, że powyższe nastąpiło z uwagi na likwidację tego stanowiska pracy. Potwierdzają to m.in. zeznania M. N., która zeznała, iż po zwolnieniu powódki, nikt nie objął tego stanowiska. Pozwany, zaś nie wykazał, aby rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z jakiegokolwiek przyczyny leżącej po stronie pracownika. Strona pozwana zobowiązana do udzielenia informacji czy w następstwie wypowiedzenia powódce umowy o pracę nastąpiła likwidacja stanowiska referenta ekonomicznego KZP, wskazała jedynie (w piśmie z dnia 22 maja 2018 r.), iż powódka nie wykonywała obowiązków referenta ekonomicznego na rzecz szpitala, ale na rzecz kasy zapomogowo-pożyczkowej. Zdaniem pozwanego stanowisko to nie mogło zatem zostać przez niego zlikwidowane, bowiem nie było związane ze strukturami szpitala. W ocenie Sąd nie sposób zgodzić się z powyższą argumentacją. Niezależnie bowiem od formalnego braku w strukturze szpitala stanowiska referenta ekonomicznego kasy zapomogowo-pożyczkowej stroną umowy o pracę był szpital, to on wypłacał powódce wynagrodzenie i wykonywał wszelkie czynności z zakresu prawa pracy. Powódka niewątpliwie była zatrudniona na tym stanowisku nie przez Kasę Zapomogowo-Pożyczkową, ale przez pozwanego Szpitala. Pozwany nie przywołał przy tym innych okoliczności wskazujących, ażeby przyczyna rozwiązania stosunku pracy leżała wyłącznie po pracownika. W tych okolicznościach należy wskazać, iż w myśl przywołanych przepisów powódce należała się odprawa pieniężna. Odprawę zasądono uwzględniając staż pracy powódki na stanowisku referenta ekonomicznego (art. 8 ust. pkt. 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników) tj. w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę (2x1507zł).

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 300 k.p. w zw. z art. 481 k.c.. Pracownik nabywa prawo do odprawy pieniężnej z upływem ostatniego dnia trwania stosunku pracy, co w praktyce oznacza, iż pracodawca winien ją wypłacić najpóźniej w dniu ustania stosunku pracy. Umowa o pracę na stanowisku głównego księgowego łącząca strony została rozwiązana z dniem 14 września 2015 r., zaś umowa o pracę na stanowisku referenta ekonomicznego KZP z dniem 13 czerwca 2015 r. Od dnia następnego po tych datach powódka domagała się zasądzenia odsetek ustawowych za opóźnienie. Mając na uwadze powyższe Sąd zasądził odsetki od daty wskazanej przez powódkę.

Sąd nie podzielił zapatrywań strony pozwanej, że odsetki liczone powinny być od daty uprawomocnienia się wyroku zapadłego w sprawie odwołania powódki od rozwiązania jej umowy o pracę na stanowisku głównego księgowego tj. od dnia 25 stycznia 2017 r. Jak wynika to z przywołanych wyżej orzeczeń, roszczenia pracownika związane z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy są niezależne od roszczenia o odprawę, a korzystny wynik pierwszego sporu, nie przesądza automatycznie uprawnień do uzyskania odprawy. Roszczenia te mogą być dochodzone odrębnie albo łącznie, w jednym procesie. Nie można zatem zgodzić się ze stanowiskiem pozwanego, że dopiero prawomocny wyrok co do roszczeń pracownika związanych z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy umożliwia domaganie się odsetek za opóźnienie w wypłacie odprawy pieniężnej.

W zakresie roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia, Sąd oddalił powództwo (pkt 2 wyroku). Powódka dochodziła kwoty 1.830 zł tytułem wynagrodzenia za miesiąc czerwiec 2015 r. wskazując, iż po jej oddelegowaniu otrzymała jedynie 15% premii brutto zamiast 45% jak przed oddelegowaniem. W poprzednio rozpoznawanych i przywołanych wyżej sprawach pomiędzy tymi stronami, analizując ubocznie charakter tego świadczenia, Sąd wskazywał na jego mieszany charakter. Sąd w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę miał na uwadze, że w praktyce premię co do zasady przyznawano w zbliżonej wysokości, co miesiąc, co wskazuje na to, że była ona stałym składnikiem wynagrodzenia. Zgodnie z Regulaminem Wynagradzania Pracowników, pracownicy mogli otrzymywać premię uznaniową jednakże w zależności od posiadanych środków finansowych i prawidłowego wykonywania powierzonych zadań. Przede wszystkim wykorzystanie funduszu premiowego było jednak uzależnione od posiadanych środków

finansowych. Wysokość premii nie była ściśle określona i zagwarantowana (jedynie limitowana - nie wyższa niż 100% wynagrodzenia). W konsekwencji, nie sposób jednoznacznie określić w jakiej wysokości premię winien w danym miesiącu otrzymać pracownik. Przepisy obowiązujące u pozwanego w tym zakresie nie nakładały na pracodawcę obowiązku wypłacania premii w konkretnej wysokości (choć co do zasady była ona wypłacana co miesiąc). W tych okolicznościach, nie można uznać, że także w czerwcu 2015 r. powódka powinna trzymać dokładnie taką premię, jak w poprzednich miesiącach. Nadto, jak wskazywał pozwany, a czego powódka skutecznie nie podważyła, zmniejszeniu uległy wówczas środki na wynagrodzenia. W tej sytuacji wobec niewykazania co do zasady i co do wysokości dochodzonego świadczenia Sąd oddalił powództwo w tym zakresie.

O kosztach Sąd orzekł zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. i 100 k.p.c. Roszczenia powódki oddalone zostały w niewielkim zakresie, toteż Sąd obciążył pozwanego zwrotem kosztów procesu w pełnym zakresie. Z uwagi na fakt reprezentowania powoda przez zawodowego pełnomocnika, Sąd uwzględnił koszty zastępstwa procesowego, obejmujące wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 2700 zł, ustalone zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 na podstawie § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 z późn. zm.).

W pkt 4 Sąd zasądził od pozwanego pracodawcy na rzecz Skarbu Państwa koszty opłaty od pozwu, której strona powodowa nie miała obowiązku uiścić. Wysokość opłaty od pozwu Sąd określił, stosownie do treści art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2016 r., poz. 623 t.j.), na kwotę 1128 zł, stanowiącej 5% wartości uwzględnionego powództwa.

Będąc do tego zobligowanym treścią art. 477² § 1 kpc, Sąd nadał wydanemu przez siebie wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, tj. do kwoty 12.505 zł (pkt 5 wyroku).

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji.

Zarządzenie: (...).