



Sygn. akt II PSKP 14/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 marca 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa M. K.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Szpitalowi Powiatowemu w P.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 4 marca 2021 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w O.

z dnia 14 stycznia 2019 r., sygn. akt IV Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w O. do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w S. wyrokiem z dnia 26 września 2018 r. zasądził od pozwanego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Szpitala Powiatowego w P. (dalej także jako SP ZOZ w P.) na rzecz powódki M. K. kwotę

17.528,07 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy, nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.842,69 zł oraz orzekł o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka jest zatrudniona w pozwanym SP ZOZ w P. od dnia 7 września 1989 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy w komórce organizacyjnej pozwanego - Zespole Ratownictwa Medycznego Specjalistycznego jako „specjalista pielęgniarka”. Powódka pełni funkcję przewodniczącej zarządu Zakładowej Organizacji Związkowej Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych (dalej jako ZOZ OZZPiP) w pozwanym zakładzie pracy. Ponadto, zgodnie z ustawą z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 79, poz. 550 ze zm.) została wybrana do Rady pracowniczej, a następnie została Przewodniczącą Rady.

W skład specjalistycznego zespołu ratownictwa medycznego obligatoryjnie musi wchodzić lekarz. Od początku 2018 r. pozwany zaczął mieć problemy z całomiesięczną obsadą lekarską w tym specjalistycznym zespole i w związku z udzielaniem w styczniu i kwietniu 2018 r. świadczeń opieki zdrowotnej przez ten zespół bez obsady lekarskiej Narodowy Fundusz Zdrowia nałożył na pozwanego w lutym oraz w maju kary umowne. Wobec powyższego pozwany podjął działania w celu przekwalifikowania zespołu specjalistycznego w zespół podstawowy. W dniu 8 maja 2018 r. do Starosty (...) wpłynęło pismo Wojewody (...) informujące, że Minister Zdrowia zatwierdził „Aktualizację Wojewódzkiego Planu Działania Systemu Państwowego Ratownictwa Medycznego” dla województwa (...) i wyraził zgodę na przekwalifikowanie od dnia 1 czerwca 2018 r. specjalistycznego zespołu ratownictwa medycznego w zespół podstawowy z siedzibą w P. W związku z powyższym w maju 2018 r. pozwany złożył wniosek o wpis w rejestrze dotyczący zakończenia z dniem 31 maja 2018 r. działalności Zespołu Ratownictwa Medycznego Specjalistycznego w P. i otwarcia z dniem 1 czerwca 2018 r. komórki organizacyjnej - Zespół Ratownictwa Medycznego Podstawowego w P. Następnie podjął działania w celu wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy. W tym celu zwrócił się do zarządu zakładowej organizacji związkowej z wnioskiem o wyrażenie, na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o

związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 263), zgody na wypowiedzenie powódce warunków pracy. Poinformował, że zamierza wypowiedzieć powódce warunki pracy w zakresie komórki organizacyjnej na zatrudnienie w zespołach ratownictwa medycznego w P., O., B. i R. i kierowanie tymi zespołami. Wskazał, że przyczyną jest „Aktualizacja Wojewódzkiego Planu Działania Systemu Państwowego Ratownictwa Medycznego” dla województwa (...) w części dotyczącej przekwalifikowania od dnia 1 czerwca 2018 r. specjalistycznego zespołu ratownictwa medycznego w P. w zespół podstawowy, co powoduje faktyczną likwidację zespołu ratownictwa medycznego specjalistycznego, w którym zatrudniona jest powódka. W dniu 17 maja 2018 r. reprezentujący powódkę związek zawodowy poinformował pozwanego, że nie wyraża zgody na proponowane powódce wypowiedzenie zmieniające. Analiza zaproponowanego sposobu zmiany warunków pracy powódki wskazuje, iż może być on potraktowany jako utrudnienie działalności związkowej, ponieważ powódka byłaby zmuszona do wykonywania znacznej części swoich obowiązków zawodowych poza siedzibą pracodawcy, co znacznie utrudniałoby jej kontakt z innymi członkami związku, pracownikami, a także samym pracodawcą, co prowadziłoby do trudności w wykonywaniu obowiązków wynikających z ustawy o związkach zawodowych. Pozwany nie wystąpił o wyrażenie zgody na dokonanie powódce wypowiedzenia zmieniającego do Rady pracowniczej. W dniu 23 maja 2018 r. powódka została wezwana do pracodawcy i wręczono jej pismo wypowiadające warunki pracy w ten sposób, że w miejsce stanowiska specjalisty pielęgniarstwa w Zespole Ratownictwa Medycznego Specjalistycznego zaproponowano jej zatrudnienie w Zespołach Ratownictwa Medycznego Podstawowego w P., O., B. i R. i kierowanie tymi zespołami przy zachowaniu pozostałych warunków zatrudnienia. Pozostali członkowie zespołu, w którym pracowała powódka (kierowcy), nie otrzymali wypowiedzenia warunków pracy i płacy. W okresie wypowiedzenia pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, od której to decyzji powódka także odwołała się do sądu pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione. Powódka była pracownikiem chronionym przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy, a także - z wyjątkiem niektórych sytuacji - przed

jednostronnym wypowiedzeniem warunków pracy i płacy, a ochrona ta wynikała z pełnionej przez nią funkcji przewodniczącej ZOZ OZZPiP oraz przewodniczącej Rady pracowniczej. Wobec tego należało ustalić zakres ochrony, jakiemu podlegała powódka, ponieważ pracodawca nie uzyskał zgody zakładowej organizacji związkowej na wypowiedzenie jej warunków pracy i płacy na takich warunkach, jakie zostały przedstawione, a także w ogóle nie zwracał się do Rady pracowniczej o zgodę na dokonanie wypowiedzenia zmieniającego. Zdaniem Sądu Rejonowego, z uwagi na treść art. 32 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych, art. 17 ust. 2 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, art. 5 ust. 5 pkt. 3 i 7 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm., dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych), zasadnicze znaczenie dla oceny prawidłowości czynności pozwanego ma ustalenie, czy wypowiedzenie zmieniające zostało dokonane z przyczyn określonych ustawą o zwolnieniach grupowych jak wskazano w odpowiedzi na pozew, czy też brak jest podstaw do takiej kwalifikacji przyczyn wypowiedzenia. Poza sporem pozostaje bowiem, że od dnia 1 czerwca 2018 r. doszło do przekwalifikowania specjalistycznego zespołu ratownictwa medycznego, do którego była przydzielona powódka w zespół podstawowy z miejscem stacjonowania w P., jak również to, że taka decyzja wymuszona była brakiem możliwości zapewnienia obsady lekarskiej w tym zespole. Jednak zawarte w odpowiedzi na pozew stanowisko, jakoby należało przekwalifikowanie ocenić jako likwidację dotychczasowego stanowiska pracy powódki jest nietrafne i stanowi nadinterpretację zdarzeń. Według Sądu Rejonowego niewątpliwie zespół, w którym pracowała powódka zmienił charakter, jednak nie został on zlikwidowany, nadal istnieje, a co istotne - z punktu widzenia zmiany warunków pracy powódki - zachował miejsce stacjonowania w miejscowości, w której dotychczas działał. Punktem spornym jest bowiem nie to, że zaproponowano powódce warunki polegające na stanowisku pielęgniarki w zespole podstawowym, ale że przydzielono ją do takich zespołów działających w obrębie R., O. i B. Ta część propozycji pracodawcy nie ma żadnego związku z przekwalifikowaniem zespołu specjalistycznego w zespół podstawowy i nie znajduje uzasadnienia w zmianach

organizacyjnych. Zespół ratownictwa, w którym powódka pracowała nadal ma miejsce stacjonowania w P., jedynie obecnie jest zespołem podstawowym, przydziału do którego powódka nie kwestionowała. Ponadto z odpowiedzi na pozew nie wynika, by zmiana warunków zatrudnienia powódki w części dotyczącej miast, w obrębie których miałyby pełnić zadania, była związana ze zmianami organizacyjnymi.

Uzasadniając skierowanie powódki do zespołów w O., B. i R. pozwany powołał się na inne kwestie, a mianowicie, że zatrudnienie powódki na innych warunkach niż pozostałych członków zespołów podstawowych ratownictwa medycznego byłoby przejawem dyskryminacji tych pracowników, bowiem prowadzenie działalności związkowej, na utrudnienie której powódka się powoływała, nie może być pretekstem do uprzywilejowania pracownika prowadzącego tę działalność. Pozwany nie powoływał się zatem na zmianę organizacyjną w obrębie stanowiska pracy, na którym była zatrudniona powódka. Ponadto argument, że decyzja pracodawcy wynikała z likwidacji stanowiska pracy i miała umocowanie w art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych, pojawił się dopiero w odpowiedzi na pozew. W wypowiedzeniu zmieniającym brak jest wskazania na ten przepis, a pracodawca nie posługuje się w ogóle pojęciem likwidacji stanowiska pracy. Również konsultacje ze związkiem zawodowym i zwracanie się o zgodę na wypowiedzenie warunków pracy ze wskazaniem na art. 32 ust. 1 pkt. 2 ustawy o związkach zawodowych, nie zaś na konsultacje w trybie art. 38 k.p., które byłyby dokonywane w przypadku stosowania art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych, jednoznacznie świadczą o tym, że dopiero na etapie postępowania sądowego pozwany podjął próbę wykazywania prawidłowości podjętych działań.

W konkluzji, zdaniem Sądu Rejonowego, brak jest podstaw do uznania, by wypowiedzenie warunków pracy i płacy powódce było dokonane z przyczyn określonych w art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych, a zatem pracodawca był zobligowany do uzyskania zgody na dokonanie wypowiedzenia zmieniającego reprezentującej powódkę organizacji związkowej, jak i zgody Rady pracowniczej. Tymczasem pozwany nie zwracał się o taką zgodę do Rady pracowniczej, natomiast organizacja związkowa nie wyraziła zgody na wypowiedzenie zmieniające, wskazując, że zaproponowane warunki mogą być ocenione jako

utrudniające prowadzenie działalności związkowej z uwagi na wykonywanie przez powódkę znacznej części obowiązków służbowych poza siedzibą pracodawcy, co powodowałoby znaczne trudności w kontakcie z pozostałymi członkami związku zawodowego. Złożone przez pozwanego harmonogramy pracy pozwalają na ustalenie, że poszczególne osoby, przynajmniej w cyklach dwumiesięcznych, są przydzielane do zespołów stacjonujących w jednym mieście. W przypadku, gdy zmiany zespołów są wykonywane cyklicznie, możliwe byłoby takie ustawienie harmonogramu pracy powódki, żeby przez 3/4 czasu pracy w roku wykonywała pracę poza siedzibą pracodawcy w miejscowościach oddalonych od tej siedziby o około 20 km. Jeśli dodatkowo uwzględni się zmienowość pracy oraz że kontakt z pracownikami, czy innymi członkami związku może odbywać się po zakończeniu zmiany, to oczywistym jest, iż praca w oddaleniu od siedziby pracodawcy może utrudniać prowadzenie działalności związkowej. Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy za dokonane sprzecznie z powoływanymi przepisami ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, co uzasadnia roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania.

Sąd Okręgowy w O. wyrokiem z dnia 14 stycznia 2019 r., na skutek apelacji pozwanego i zażalenia powódki, zmienił punkt I, II i III zaskarżonego wyroku i powództwo oddalił (pkt I), zmienił punkt IV zaskarżonego wyroku i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II), zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 150 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą (pkt III), oddalił zażalenie (pkt IV).

Sąd Okręgowy uzupełnił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji w zakresie okoliczności związanych z organizacją pracy podstawowych zespołów ratownictwa medycznego, wskazując, że pozwany w strukturze organizacyjnej przed dniem 1 czerwca 2018 r. posiadał 3 podstawowe zespoły ratownictwa medycznego w O., B. i R. Skład osobowy w zespołach dla wszystkich członków zespołów ustalany jest w harmonogramie tworzonemu na średnio dwumiesięczne okresy rozliczeniowe. Z wyłączeniem powódki, która zatrudniona była w specjalistycznym zespole ratownictwa medycznego na stanowisku

pielęgniarki specjalistycznej z określonym miejscem świadczenia pracy w P., pozostali pracownicy, w tym ci wykonujący pracę w specjalistycznym zespole ratownictwa medycznego w P., zatrudnieni byli ogólnie w zespołach ratownictwa medycznego w P., O., B. i R., bez wskazania konkretnego zespołu czy jednego miejsca wykonywania obowiązków. Naprzemiennie świadczyli pracę zgodnie z harmonogramem, tworząc skład każdego z podstawowych zespołów ratownictwa. Pracodawca zwracał koszty dojazdów członkom zespołów z miejsc ich zamieszkania do pozostałych miejscowości z obszaru działania zespołów ratownictwa medycznego. W związku z likwidacją z dniem 1 czerwca 2018 r. specjalistycznego zespołu ratownictwa medycznego stacjonującego w P. likwidacji uległo także dotychczasowe stanowisko powódki.

W oparciu o dotychczasowy i uzupełniony stan faktyczny sprawy Sąd Okręgowy nie podzielił konstatacji Sądu pierwszej instancji, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy dawał podstawy do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania, ponieważ wypowiedzenie zmieniające nie pozostawało w związku ze zmianami organizacyjnymi występującymi u pracodawcy. Tym samym brak zgody organizacji związkowej oraz Rady pracowniczej na dokonanie powódce wypowiedzenia zmieniającego nie oznaczał, że doszło do wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa. W ocenie Sądu Okręgowego wypowiedzenie dokonane zostało w oparciu o przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych, a likwidacja specjalistycznego zespołu ratownictwa medycznego w P. oznaczała jednocześnie brak możliwości zatrudniania powódki na dotychczasowym stanowisku pracy. Pozwany zmieniając powódce warunki pracy jako przyczynę wskazywał przekwalifikowanie z dniem 1 czerwca 2018 r. specjalistycznego zespołu ratownictwa medycznego w P. w zespół podstawowy, co powodowało faktyczną likwidację tej jednostki. Od czerwca 2018 r. pracodawca dysponował czterema zespołami ratownictwa podstawowego, które funkcjonowały w oparciu o ustalone od lat zasady organizacyjne, zgodnie z którymi ich członkowie nie byli związani z jednym wyznaczonym miejscem stacjonowania zespołu. Zatrudnienie obejmowało pracę we wszystkich zespołach, co w praktyce oznaczało naprzemiennie świadczenie pracy na terenie różnych miejscowości (P., O., B. i R.). Pracownicy tworzący zespół ratownictwa specjalistycznego świadczyli pracę na

terenie miasta P., a jedynie powódka miała w umowie o pracę zagwarantowane jej świadczenie wyłącznie w tej miejscowości. Według Sądu Okręgowego przekwalifikowanie zespołu specjalistycznego w czwarty zespół podstawowy ratownictwa medycznego w sposób oczywisty oznaczało zmianę organizacji jego dotychczasowego funkcjonowania i potrzebę dopasowania do organizacyjnego modelu obowiązującego pozostałe równorzędne zespoły. Wobec tego wskazywana przyczyna wypowiedzenia oznaczała wprowadzenie zmian organizacyjnych u pracodawcy, niezależnych od powódki. Zmiany te wpłynęły bezpośrednio na zawodową sytuację powódki, bowiem nie było - poczynając od dnia 1 czerwca 2018 r. - możliwości dalszego jej zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku, tj. pielęgniarki specjalistycznej w zespole specjalistycznym, która w odróżnieniu od pozostałych członków zespołów miała w umowie o pracę zagwarantowane świadczenie jej wyłącznie w P. Powódka nie mogła zatem kontynuować zatrudnienia na stanowisku pielęgniarki specjalistycznej, związanym wyłącznie z pracą zespołu specjalistycznego (przy dotychczasowym zakresie obowiązków), skoro przestał on istnieć. W świetle art. 36 ustawy z dnia 8 września 2006 r. o Państwowym Ratownictwie Medycznym (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 882) powyższe oznaczało konieczność określenia na nowo zakresu obowiązków powódki w podstawowych zespołach ratownictwa medycznego. Sąd Okręgowy nie podzielił tym samym argumentów, jakoby w rzeczywistości do żadnych zmian natury organizacyjnej u pozwanego nie doszło. Skoro wypowiedzenie zmieniające nastąpiło na podstawie art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych, to upadł główny filar odwołania od wypowiedzenia, jakim był zarzut naruszenia art. 17 ust. 2 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji oraz art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Ponadto wyczerpanie procedury przewidzianej w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych jest dalej idące i korzystniejsze dla pracownika, ponieważ pochłania obowiązki przeprowadzenia konsultacji związkowej przewidzianej w art. 38 k.p. Sąd Okręgowy dodatkowo zwrócił uwagę, że brak zgody organizacji związkowej na dokonanie powódce zmian w zakresie miejsca i stanowiska pracy oceniać należy jako nieuzasadnione i naruszające art. 8 k.p. Dotychczasowe zasady funkcjonowania podstawowych zespołów medycznych, dobrze powódce znane, nie rodziły

uzasadnionych obaw istotnego utrudnienia wykonywania zadań związkowych, bowiem odbywanie spotkań z pracownikami miało miejsce dotychczas w godzinach popołudniowych. Oznacza to, że zmiana modelu świadczenia pracy przez powódkę nie czyniłaby ich nadmiernie utrudnionymi. Przeciwnie, pozostawienie powódce dotychczasowego przywileju świadczenia pracy wyłącznie w miejscu stacjonowania jednego zespołu stanowiłoby wyraz nieuzasadnionego jej uprzywilejowania w sferze nie dotyczącej sprawowanej funkcji związkowej. Wobec powyższego propozycja zmiany miejsca pracy stanowiła naturalną konsekwencję likwidacji specjalistycznej jednostki ratownictwa medycznego przy jednoczesnym braku podstaw do traktowania powódki odmiennie niż pozostałych pracowników. Działalność związkowa nie może być pretekstem do uprzywilejowania pracownika będącego działaczem związkowym. Postępowanie dowodowe nie pozwoliło na ustalenie, że zmienione warunki pracy powódki stanowiły przejaw szyskany, istotnie zakłóciłyby realizację obowiązków związkowych. Obawy powódki nie wyszły poza sferę przypuszczeń i spekulacji.

Powódka w całości zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną, zarzucając zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów prawa materialnego przez jego niewłaściwe zastosowanie, a mianowicie: 1) art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych i uznanie, że właśnie ten przepis był podstawą wypowiedzenia warunków pracy i płacy; 2) art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych, przez uznanie, iż pracodawca nie musiał uzyskać zgody związku zawodowego na wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy; 3) art. 30 § 4 w związku z art. 45 i w związku z art. 42 k.p., przez przyjęcie, że wskazana przyczyna uzasadniająca wręczenie powódce wypowiedzenia zmieniającego jest prawdziwa i konkretna; 4) art. 6 k.c., przez przyjęcie, że pracodawca udowodnił likwidację stanowiska pracy, co uniemożliwia przywrócenie powódki na poprzednio zajmowane stanowisko oraz naruszenia przepisów postępowania w sposób, który miał istotny wpływ na wynik sprawy, a to 5) art. 233 § 1 k.p.c., przez zaniechanie wszechstronnego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału procesowego oraz dokonanie dowolnej, a nie swobodnej jego oceny, z naruszeniem reguł logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, prowadzące do: (-) ustalenia, że pozwany wypowiedział warunki pracy w trybie art. 10 ust. 3 ustawy o

zwolnieniach grupowych, (-) uznania, że twierdzenia powódki w zakresie zmiany warunków pracy są dla niej niekorzystne i wyszły poza sferę przypuszczeń i spekulacji, (-) nastąpiła likwidacja stanowiska pracy.

Powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz zmianę orzeczenia przez oddalenie w całości apelacji pozwanego i utrzymanie w mocy wyroku Sądu Rejonowego oraz zmianę przedmiotowego orzeczenia w punkcie IV i zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego w wysokości dalszej kwoty 2.520 zł oraz zasądzenie od pozwanego kosztów procesu za drugą instancję oraz kosztów postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania, a także o rozpoznanie skargi na rozprawie.

W ocenie powódki w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne dotyczące dopuszczalności zmiany przez pracodawcę na etapie postępowania sądowego podstawy dokonanego pracownikowi wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Tak przedstawione zagadnienie prawne mieści się w dwóch oddziaływujących na siebie płaszczyznach. Pierwsza dotyczy motywów kierujących pracodawcą oraz całościowego oglądu sprawy, które doprowadzają do wręczenia pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego i w konsekwencji wyartykułowania przyczyny tego wypowiedzenia zawartej w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy (art. 42 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p.). Druga natomiast jest związana ze skutkami prawnymi wynikającymi z ujawnionych motywów pracodawcy, zastosowanego przez niego trybu i wskazanej w wypowiedzeniu przyczyny. W rozpoznawanej sprawie pozwany wystąpił do zarządu zakładowej organizacji związkowej o wyrażenie zgody na wypowiedzenie powódce warunków pracy, a następnie mimo iż nie uzyskał takiej zgody dokonał wypowiedzenia zmieniającego na zasadach ogólnych. Dopiero w odpowiedzi na pozew wskazano, że wypowiedzenie ma oparcie w art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o oddalenie skargi i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona, mimo iż nie wszystkie podniesione w niej zarzuty są usprawiedliwione.

W pierwszej kolejności przypomnieć trzeba, że Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, a z urzędu bierze pod rozagę wyłącznie nieważność postępowania. W myśl art. 398³ § 1 k.p.c. skarga kasacyjna może być oparta na zarzutach naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) oraz na zarzutach naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (pkt 2). Pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą. Oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania może być skuteczne jedynie wówczas, gdy skarżący wykaże, że wskazywane przez niego uchybienia procesowe sądu drugiej instancji mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Oparcie skargi kasacyjnej na obu podstawach skłania Sąd Najwyższy do oceny w pierwszej kolejności zarzutów natury procesowej. Powódka w ramach podstawy naruszenia przepisów postępowania zarzuca obrazę art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.). Rozpoznając skargę, Sąd Najwyższy nie jest uprawniony ani do badania prawidłowości ustaleń faktycznych, ani do oceny dowodów, dokonanych przez sąd drugiej instancji. Sąd Najwyższy, jako „sąd prawa”, rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy. Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny. Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny nie zajmuje się oceną materiału dowodowego, nie ma również kompetencji do dokonywania kontroli

prawidłowości oceny dowodów dokonanej przez sąd drugiej instancji według kryteriów opisanych w art. 233 § 1 k.p.c. W razie postawienia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w postępowaniu kasacyjnym, Sąd Najwyższy nie dokonuje ponownej analizy wiarygodności i mocy zgromadzonych dowodów, lecz sprawdza jedynie prawidłowość wykorzystania przez sąd orzekający uprawnień przewidzianych w omawianym przepisie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 27 kwietnia 2017 r., IV CSK 375/16, LEX nr 2312229; z dnia 16 marca 2017 r., I PK 85/16, LEX nr 2297412; z dnia 7 lutego 2017 r., II UK 686/15, LEX nr 2255423; z dnia 23 czerwca 2016 r., V CSK 536/15, LEX nr 2116798; dnia 8 stycznia 2014 r., II UK 229/13, LEX nr 1418807; z dnia 4 lipca 2013 r., II UK 403/12, LEX nr 1350309; z dnia 29 września 2005 r., II PK 28/05, niepublikowany). Wobec tego nie może zostać uwzględniony zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Przechodząc do oceny zarzutów naruszenia prawa materialnego, podnoszonych w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej, przypomnieć trzeba, że powódka korzystała z ochrony trwałości stosunku pracy jako działacz związkowy na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych oraz jako członek rady pracowników. Zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (pkt 1), ani zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść takiego pracownika (pkt 2), z wyjątkiem przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także jeżeli dopuszczają to odrębne przepisy. Powyższe zasady na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia działaczowi związkowemu warunków pracy i płacy.

W judykaturze i orzecznictwie przyjmuje się, że funkcją ustanowionego w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych zakazu rozwiązywania umów o pracę ze wskazanymi w tym przepisie pracownikami jest zapewnienie związkowi zawodowemu rzeczywistej niezależności od pracodawcy oraz stworzenie realnych

możliwości aktywnego działania na rzecz i w interesie pracowników, co zazwyczaj stawia ich reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy. Pracownicy ci są bowiem bezpośrednio narażeni na konflikty z pracodawcą, a w konsekwencji na działania zmierzające do ograniczenia ich aktywności w obronie interesów i praw pracowniczych, w tym na niebezpieczeństwo utraty zatrudnienia ze względu na ich działalność związkową. Dlatego aktywność związkowa stanowi kryterium uzasadniające szerszy zakres ochrony trwałości stosunku pracy podmiotów określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (zob. wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 kwietnia 2003 r., P 7/02, OTK-A 2003 nr 4, poz. 29 czy z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, OTK-A 2010 nr 6, poz. 58). Artykuł 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ma jednoznaczną treść i nie ogranicza przewidzianej w nim ochrony tylko do zachowań objętych działalnością związkową. W konsekwencji w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę lub pogorszenia wynikających z niej warunków pracy i płacy pracownikowi wymienionemu w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. Oznacza to, że decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży w gestii zarządu organizacji związkowej, a niewyrażenie zgody, o której stanowi powołany przepis, nie pozwala pracodawcy na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy, zaś skutkiem działania pracodawcy niezgodnego z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych jest, co do zasady, uwzględnienie żądania pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2016 r., I PK 227/15, LEX nr 2135803). Innymi słowy działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowanych przez niego funkcji, a przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy nie są członkami związku zawodowego albo nie sprawują w nim żadnej funkcji (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., I PKN 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6 i z dnia 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376). Jednakże szczególnie charakter ochrony wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach

zawodowych przejawia się właśnie w tym, że uniemożliwia ona rozwiązanie stosunku pracy w okolicznościach, w których pracownik niechroniony mógłby zostać zwolniony. Istota tej ochrony sprowadza się więc do tego, że nawet wówczas, gdy istnieją uzasadnione przyczyny rozwiązania stosunku pracy ze szczególnie chronionym działaczem związkowym, to nie może do tego dojść bez zgody właściwego organu związkowego, a rozwiązanie stosunku pracy mimo braku takiej zgody prowadzi - w zasadzie - do jego restytucji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 stycznia 1998 r., I PKN 475/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 683; z dnia 15 października 1999 r., I PKN 306/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 146; z dnia 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90; z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389; z dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524 oraz z dnia 7 czerwca 2018 r., II PK 90/17, LEX nr 2509628). Rację ma także powódka zarzucając, że w uchwale z dnia 11 września 1996 r., I PZP 19/96 (LEX nr 31671), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że odmowa wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy z członkami zarządu (art. 32 ustawy o związkach zawodowych) nie podlega ocenie sądu pracy; sąd może jedynie uwzględnić na podstawie art. 477¹ § 2 k.p.c. roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy, zgłoszonego przez pracownika objętego szczególną ochroną trwałości stosunku pracy wówczas, gdy roszczenie to okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.; zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNCP 1994 nr 12, poz. 230, OSP 1995 nr 4 poz. 81 z glosą U. Jackowiak czy wyrok z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 nr 15 poz. 210).

Wyjątki od ochrony ustanowionej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 17 ust. 2 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji przewiduje ustawa o zwolnieniach grupowych, która zezwala na wypowiedzenie pracownikowi, będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej lub członkiem zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, dotychczasowych warunków pracy i płacy (art. 5 ust. 1 i 5 pkt 3 i 4). W myśl

art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, analogiczny zakres ochrony działaczy związkowych obowiązuje w przypadku zwolnień indywidualnych z przyczyn określonych w ustawie. Art. 5 ust. 3-7 rozważanej ustawy stosuje się bowiem odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Dotyczy to jednak tylko przypadków, gdy przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524). Instytucją wypowiedzenia zmieniającego można objąć zarówno warunki pracy i płacy, jak i jeden z tych elementów treści stosunku pracy. Zmiana musi być jednak istotna, bowiem wszelkie inne modyfikacje warunków zatrudnienia mieszczą się w kręgu uprawnień kierowniczych pracodawcy. Poza tym powinna być ona niekorzystna dla pracownika, gdyż poprawa warunków pracy i płacy nie wymaga zastosowania trybu wypowiedzenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 listopada 1974 r., I PR 332/74, OSNCP 1975 nr 6, poz. 103; z dnia 18 maja 1978 r., I PRN 40/78, niepublikowany i z dnia 26 lipca 1979 r., I PR 64/79, OSNCP 1980 nr 1, poz. 17).

W związku z powyższym sąd rozpoznający spór o roszczenia wynikające z wadliwego wypowiedzenia warunków pracy lub płacy pracownikowi korzystającemu z ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych oraz w art. 17 ust. 1 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji powinien w pierwszej kolejności ustalić, jakie przepisy mają w sprawie zastosowanie. Wymaga to dokonania prawidłowej subsumcji ustalonego stanu faktycznego w celu ustalenia, czy przyczyny wypowiedzenia zmieniającego mieszczą się w kategorii przyczyn nie dotyczących pracowników i czy stanowiły one wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie. Z art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p. wynika obowiązek pracodawcy wskazania pracownikowi, w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony, przyczyny uzasadniającej to wypowiedzenie. Przyczyną tą może być w szczególności likwidacja stanowiska pracy rozumiana jako zmiana struktury organizacyjnej zakładu pracy, polegająca na likwidacji jedyne lub wszystkich stanowisk pracy danego rodzaju i powodująca konieczność zwolnienia wszystkich pracowników zatrudnionych na tym stanowisku lub stanowiskach. W wyroku z dnia 20 marca 2009 r., I PK 185/08 (OSNP 2010 nr

21-22, poz. 259), Sąd Najwyższy przyjął, że w przypadku wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikowi szczególnie chronionemu prawidłowość tej czynności prawnej zależy od tego, czy istnieje sytuacja, w której „nie jest możliwe zatrudnienie pracownika na dotychczasowym stanowisku”. W tym kontekście podkreślone zostało, że jakkolwiek w art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych brak jest zastrzeżenia, że wypowiedzenie zmieniające jest dopuszczalne pod warunkiem, iż „nie jest możliwe dalsze zatrudnienie pracowników na dotychczasowych stanowiskach pracy”, to jednak należy przyjąć, że ograniczenie wyrażone w tym zwrocie ma zastosowanie do ogółu pracowników podlegających tzw. szczególnej ochronie. W ustawie o zwolnieniach grupowych (art. 10) pracownicy ci podzieleni zostali na dwie grupy, a mianowicie na tych, wobec których niedopuszczalne jest wypowiedzenie stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego (art. 5 ust. 5 tej ustawy) oraz pozostałych. Do tych ostatnich zastosowanie ma art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych, jednakże należy przyjąć, że sformułowany w nim warunek - wyrażony w słowach „nie jest możliwe dalsze ich zatrudnienie na dotychczasowych stanowiskach pracy” - odnosi się również do pracowników szczególnie chronionych należących do pierwszej grupy, gdyż, po pierwsze, w przypadku tzw. zwolnień indywidualnych art. 5 ust. 5 ustawy stosuje się do nich „odpowiednio”, a po drugie, w zakresie dopuszczalności zmiany ich warunków pracy i płacy nie mogą oni być gorzej traktowani niż pracownicy należący do drugiej grupy pracowników szczególnie chronionych, bo wprowadzone przez ustawodawcę zróżnicowanie oparte jest na ogólnym założeniu, iż pracownicy wymienieni w art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych zasługują na dalej idącą ochronę niż pozostali pracownicy korzystający ze szczególnej ochrony w zakresie rozwiązania stosunku pracy.

W rozpoznawanej sprawie pracodawca zwracając się do organizacji związkowej o wyrażenie zgody na dokonanie powódce wypowiedzenia zmieniającego wskazał jedynie, że jego przyczyną jest „Aktualizacja Wojewódzkiego Planu Działania Systemu Państwowego Ratownictwa Medycznego” dla województwa (...) w części dotyczącej przekwalifikowania od dnia 1 czerwca 2018 r. specjalistycznego zespołu ratownictwa medycznego w P. w zespół podstawowy, co powoduje faktyczną likwidację zespołu ratownictwa medycznego

specjalistycznego, w którym zatrudniona jest powódka. Powódkę przydzielono do podstawowych zespołów ratownictwa medycznego, działających także w obrębie R., O. i B. Pozwany złożył wniosek o wpis w rejestrze dotyczący zakończenia z dniem 31 maja 2018 r. działalności Zespołu Ratownictwa Medycznego Specjalistycznego w P. i otwarcia z dniem 1 czerwca 2018 r. komórki organizacyjnej - Zespół Ratownictwa Medycznego Podstawowego w P.

Kluczowe zatem staje się ustalenie, czy doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki - co zarzuca pozwany w odpowiedzi na pozew - i prawidłowo przyjął Sąd Okręgowy, że pracodawca nie był zobligowany do uzyskania zgody organizacji związkowej na dokonanie wypowiedzenia zmieniającego. Według Sądu Okręgowego w związku z likwidacją z dniem 1 czerwca 2018 r. specjalistycznego zespołu ratownictwa medycznego likwidacji uległo dotychczasowe stanowisko pracy powódki. Sąd Okręgowy nie dostrzega jednak, że zgodnie z art. 36 ust. 1 ustawy o Państwowym Ratownictwie Medycznym zespoły ratownictwa medycznego dzielą się na zespoły specjalistyczne, w skład których wchodzi co najmniej trzy osoby uprawnione do wykonywania medycznych czynności ratunkowych, w tym lekarz systemu oraz pielęgniarka systemu lub ratownik medyczny (pkt 1) oraz na zespoły podstawowe, w skład których wchodzi co najmniej dwie osoby uprawnione do wykonywania medycznych czynności ratunkowych będące pielęgniarką systemu lub ratownikiem medycznym (pkt 2). Treść cytowanego wyżej przepisu stanowi zatem, że w obu zespołach ratownictwa medycznego członkiem zespołu jest „pielęgniarka systemu”. Ponadto ustawa o ratownictwie medycznym w obecnym brzmieniu odnośnie do składów zespołów ratownictwa medycznego w art. 36a ust. 1, dodanym art. 14 pkt 11 ustawy z dnia 28 października 2020 r. (Dz.U. z 2020 r., poz. 2112) zmieniającym ustawę z dnia 29 listopada 2020 r., przewiduje, iż w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii w skład zespołu specjalistycznego mogą wchodzić trzy osoby posiadające kwalifikacje wymagane dla ratownika medycznego lub pielęgniarki systemu. Oznacza to, że w skład każdego zespołu ratownictwa medycznego wchodzi pielęgniarka systemu i powołanie się przez pozwanego na przekwalifikowanie zespołu specjalistycznego w zespół podstawowy ratownictwa medycznego samo w sobie nie świadczyło *a priori* o konieczności likwidacji dotychczasowego stanowiska

pracy powódki jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie zmieniające, ponieważ w obu zespołach ratownictwa funkcjonuje stanowisko pracy „pielęgniarka systemu”.

Należy mieć na uwadze, że sam termin „stanowisko pracy” nie jest jednoznaczny, a likwidacja stanowiska pracy jest pojęciem złożonym. Po pierwsze, pojęcie „stanowisko pracy” używa się zamiast lub obok pojęcia „rodzaj pracy”. Przez „stanowisko pracy” rozumie się więc ogół czynności organicznie związanych z tym stanowiskiem (zestaw jego funkcji). Termin ten jest innym sposobem wyrażenia tego, co można oddać za pomocą słowa „funkcja”. Mówiąc o stanowisku pracy ma się wtedy na uwadze wszystkie funkcje przywiązane do danego stanowiska. W tym znaczeniu omawiany zwrot występuje w sformułowaniu „pracownik zajmuje określone stanowisko pracy”. Po drugie, przyjmuje się, że „stanowisko pracy” stanowi element struktury organizacyjnej zakładu pracy (w znaczeniu przedmiotowym), jej najmniejszą jednostkę o określonym celu i zakresie działania. Przedstawione rozróżnienie oznacza, że w tekście normatywnym, jak i języku prawnym funkcjonuje „umowne” i „strukturalne” znaczenie stanowiska pracy. Zatrudnienie na stanowisku pracy, o którym wspomina art. 36 § 5 k.p. i art. 52 § 1 pkt 2 i 3 k.p. nawiązuje do wątku umownego. W tych przepisach nie chodzi o strukturę zorganizowaną przez zatrudniającego, ale o rodzaj zakontraktowanej przez pracownika pracy, a nie sposób wyodrębnienia stanowiska pracy przez pracodawcę. Również art. 78 k.p. stanowi, że parametryzacja wartości pracy może odwoływać się zarówno do rodzaju pracy, jak i stanowiska pracy. W ten sposób wysokość wynagrodzenia odzwierciedlana jest aspektem czynnościowym lub organizacyjnym. Z kolei do strukturalnego znaczenia stanowiska pracy nawiązuje art. 97 § 2 k.p. Przepis ten stanowi bowiem, że w świadectwie pracy należy umieścić informacje o rodzaju wykonywanej pracy, a także o zajmowanych stanowiskach. W Kodeksie pracy występują też liczne przypadki, w których nie ma wątpliwości, że stanowisko pracy odnajduje się tylko w aspekcie organizacyjnym. Ustawodawca zakłada, że pracodawca może tworzyć jednostki organizacyjne, w strukturze których będą znajdować się stanowiska pracy (art. 67¹⁰ § 1 pkt 1 k.p.). Można też wyróżnić relację zachodzącą między zatrudnionym a zajmowanym przez niego stanowiskiem. Polega ona na „obecności

pracownika na stanowisku pracy” (art. 67¹¹ § 2 pkt 2 k.p.), co daje podstawy sądzić, że rozpatrywany termin posiada wymiar temporalny i miejscowy. Rolą pracodawcy jest także „wyposażenie stanowiska pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne” (art. 217 k.p.). Pozostając w tym nurcie rozważań zaznaczyć trzeba, że Kodeks pracy wyróżnia „dotychczasowe stanowisko pracy”, „stanowisko równorzędne”, a także „stanowisko odpowiadające kwalifikacjom zawodowym” (art. 183² k.p. i art. 186⁴ k.p.). Znany jest też podział na „to samo stanowisko pracy”, „stanowisko o takich samych warunkach pracy”, a także „inne stanowisko pracy” (art. 229 § 1 pkt 2 i § 1¹ pkt 1 i art. 237³ § 3 k.p.). Podziały te, jak podkreśla się w doktrynie, mogą wydawać się niekoherentne, to jednak wpisują się w ten sam wzorzec. Wyznacza go zależność między powierzonym stanowiskiem pracy a umówionym rodzajem pracy. Powstaje zatem otwarte pytanie o znaczenie terminu „likwidacja stanowiska pracy”, w szczególności czy chodzi w tym wypadku tylko i wyłącznie o aspekt strukturalny (organizacyjny), czy też likwidacja ma być synonimem braku zapotrzebowania na pracę danego rodzaju. Uznanie, że określenie to zdominowane jest przez aspekt organizacyjny stawiałoby pracodawcę w korzystniejszej sytuacji. Zrównanie stanowiska pracy z umownym rodzajem pracy w wielu przypadkach uniemożliwia natomiast skuteczne wypowiedzenie umowy o pracę. Ponadto jak już zaznaczono w rozważaniach dokonanych powyżej, istotne jest, aby wypowiedzenie warunków zatrudnienia pracownikowi szczególnie chronionemu spowodowane było „likwidacją jego stanowiska pracy” w aspekcie zapotrzebowania na pracę danego rodzaju, a nie tylko w aspekcie organizacyjnym.

Sąd Okręgowy uznał, że przekwalifikowanie zespołu specjalistycznego w czwarty zespół podstawowy ratownictwa medycznego doprowadziło do zlikwidowania stanowiska pracy powódki. Jednakże, chociażby z uwagi na treść powołanych wyżej regulacji ustawy o Państwowym Ratownictwie Medycznym, wskazanie na sam zamiar przekwalifikowania zespołu specjalistycznego w zespół podstawowy ratownictwa medycznego nie może być utożsamiane z powołaną przez pozwanego przyczyną wypowiedzenia w postaci likwidacji stanowiska pracy. W wypowiedzeniu zmieniającym nie ma określonego nowego stanowiska pracy powódki, a oczywistym jest, że w zespole ratownictwa podstawowego funkcjonuje to samo stanowisko pracy co w zespole ratownictwa specjalistycznego, którym jest

„pielęgniarka systemu”. W wypowiedzeniu zmieniającym, co trafnie eksponuje powódka, nacisk kładzie się wyłącznie na zmianę miejsca pracy, a nie zmianę rodzaju wykonywanej pracy. Podkreślenia wymaga, że okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o wypowiedzeniu, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, ponieważ pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, LEX nr 32973; z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 266; z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 175/06, LEX nr 448111). W świetle art. 30 § 4 w związku z art. 42 § 1 k.p. pracodawca w wypowiedzeniu ma obowiązek wskazać przyczynę, która doprowadziła do podjęcia przez niego decyzji zaproponowania pracownikowi nowych warunków pracy. Powoływanie się na likwidację stanowiska pracy powódki powoduje, że oś sporu koncentruje się na wyjaśnieniu czy do likwidacji tego stanowiska pracy doszło.

Godzi się także zauważyć, że okoliczność, czy określony podmiot wywiązał się ze swojego obowiązku udowodnienia faktów, z których wywodzi skutki prawne, nie należy do materii objętej dyspozycją art. 6 k.c., lecz podlega ocenie na gruncie przepisów prawa procesowego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 kwietnia 2007 r., II CSK 23/07, LEX nr 315397; z dnia 11 marca 2009 r., I CSK 363/08, LEX nr 560510; z dnia 27 stycznia 2011 r., II PK 173/10, LEX nr 786376; z dnia 10 lipca 2014 r., I CSK 560/13, LEX nr 1540625).

Kierując się motywami przedstawionymi powyżej Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 zdanie pierwsze k.p.c. oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.