

Wyrok z dnia 17 lipca 2006 r.

I PK 29/06

Wejście w życie art. 44a ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 91, poz. 408 ze zm.) przewidującego nawiązanie z ordynatorem umowy o pracę na czas określony nie spowodowało przekształcenia trwających w tej dacie stosunków pracy zawartych na czas nieokreślony w terminowe.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie: SN Katarzyna Gonera, SA Jolanta Strusińska-Żukowska.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 17 lipca 2006 r. sprawy z powództwa Zdzisława K. przeciwko Szpitalowi Miejskiemu w D.G. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 30 czerwca 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną, nie obciążając powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Powód Zdzisław K. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 31 października 2002 r. oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. W jego ocenie przyczyny wskazane w wypowiedzeniu były sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa. Pozwany Szpital Miejski w D.G. wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Dąbrowie Górniczej wyrokiem z dnia 21 stycznia 2003 r. [...] uznał za bezskuteczne wypowiedzenie powodowi umowy o pracę. Sąd ten ustalił, że powód zatrudniony był u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 31 października 1996 r. na stanowisku ordynatora oddziału ginekologiczno-położniczego. Nawiązanie stosunku pracy nastąpiło

po wygraniu przez powoda konkursu. Pismem z dnia 31 października 2002 r. doręczonym powodowi w tymże dniu, pozwany Szpital Miejski w D.G. wypowiedział powodowi umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 stycznia 2003 r. Jako przyczynę wskazano brak możliwości zatrudnienia powoda na dotychczasowym stanowisku pracy wobec faktu, iż na stanowisku ordynatora oddziału ginekologiczno - położniczego od dnia 1 listopada 2001 r. zatrudniony jest inny lekarz wyłoniony w drodze konkursu, wobec czego niemożliwe jest kierowanie oddziałem przez dwóch ordynatorów. Dodatkowo stwierdzono, iż z dniem 1 listopada 2002 r. wygasa 6-letni okres, na który nawiązuje się stosunek pracy z ordynatorem wyłonionym w drodze konkursu. Przed dokonaniem tego wypowiedzenia, wyrokiem Sądu w Dąbrowie Górniczej z 11 września 2002 r. powód został przywrócony do pracy na poprzednie stanowisko w związku z wypowiedzeniem z dnia 12 stycznia 2000 r. Powód po uprawnieniu się wyroku został dopuszczony do pracy, a „jednocześnie w dniu 31 października 2002 r. wręczono mu wspomniane wypowiedzenie”.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Katowicach wyrokiem z dnia 31 lipca 2003 r. [...] uchylił wyrok Sądu pierwszej instancji z 21 stycznia 2003 r. i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Dąbrowie Górniczej po ponownym rozpoznaniu sprawy, wyrokiem z dnia 20 grudnia 2004 r. [...] zasądził od pozwanego Szpitala Miejskiego w Dąbrowie Górniczej na rzecz powoda kwotę 7.570,20 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2002 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania, ponadto oddalił powództwo w zakresie żądania przywrócenia do pracy. W toku ponownego rozpoznania sprawy strona pozwana wniosła o zasądzenie od niej na rzecz powoda odszkodowania oraz oddalenie powództwa w zakresie żądania przywrócenia do pracy. Sąd Rejonowy ponownie rozpoznając sprawę ustalił, iż konkurs na stanowisko ordynatora, które zajmował powód został rozstrzygnięty w dniu 24 września 1996 roku. W wyniku konkursu, z dniem 1 stycznia 1996 r. powód został zatrudniony na stanowisku ordynatora oddziału ginekologiczno-położniczego, w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Strony przewidywały, iż po okresie kadencji ordynatora powód będzie miał możliwość pozostania na stanowisku w wyniku wygrania kolejnego konkursu, pozostania na innym stanowisku pracy w wyniku zmiany warunków pracy i płacy lub rozwiązania stosunku pracy w wyniku porażki w konkursie. Z dniem 5 grudnia 1997 r. do ustawy o zakładach opieki zdrowotnej dodano art. 44a. Zgodnie z ust. 5 tego przepisu z kandydatem wybranym w drodze konkursu na sta-

nowisko ordynatora kierownik publicznego zakładu opieki zdrowotnej nawiązuje stosunek pracy na podstawie umowy o pracę. W myśl ust. 7 stosunek pracy z kandydatem wybranym na stanowisko określone w ust. 1 nawiązuje się na 6 lat. Okres ten może być przedłużony do 8 lat, jeżeli do osiągnięcia wieku emerytalnego pracownikowi brakuje nie więcej niż 2 lata.

Sąd Rejonowy powołując się na pogląd Z. Kubota (Status ordynatora, Prawo i Medycyna 2001 nr 10, s. 60), iż zawarta z ordynatorem umowa o pracę na czas nieokreślony stała się umową o pracę na okres 6 lat, podniósł że powód w wyniku zmiany stanu prawnego zatrudniony był na czas określony. Kadencja powoda miała upłynąć 1 listopada 2002 r. jednakże okres trwania umowy liczony od dnia wejścia w życie nowelizacji ustawy o ZOZ uległ przedłużeniu do 5 grudnia 2003 r. Wypowiedzenie umowy o pracę należało zatem rozpoznawać w kategoriach rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony. Warunkiem wypowiedzenia takiej umowy jest przewidziana przez strony możliwość dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Brak było takiej możliwości w umowie zawartej przez strony, zatem zgodnie z art. 50 § 3 k.p., skoro wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

Sąd pierwszej instancji podniósł również, iż wypowiedzenie doręczone powodowi w dniu 31 października 2002 r. należało uznać za wręczone przed upływem okresu na jaki umowa została zawarta. Kadencja powoda upływała po 6 latach, w dniu 5 grudnia 2003 roku. Umowa powoda wypowiedziana została przedwcześnie, zatem powód ma prawo do odszkodowania zgodnie z art. 50 § 3 i 4 k.p.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wywiódł powód Zdzisław K. domagając się przywrócenia do pracy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Katowicach wyrokiem z dnia 30 czerwca 2005 r. [...] oddalił apelację. Sąd Okręgowy przejął dokonane ustalenia faktyczne i podniósł, że nowelizacja ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, która z dniem 5 grudnia 1997 r. dodała do tej ustawy art. 44a, miała wpływ na sytuację prawną powoda, gdyż wskazany przepis nie dopuszczał możliwości zatrudnienia ordynatora na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Tak więc od daty wejścia w życie tego przepisu przez okres w nim wskazany powód mógł pełnić obowiązki ordynatora oddziału ginekologiczno-położniczego, jednak z dniem 6 grudnia 2003 r. zatrudnienie powoda na tym stanowisku naruszałoby wskazany wyżej przepis i byłoby niezgodne z pra-

wem. Sąd Okręgowy wyraził pogląd, że przekształcenie stosunku pracy z mocy ustawy miało miejsce w związku z treścią przepisu art. 8 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, na podstawie którego stosunki pracy z pracownikami zatrudnionymi na podstawie powołania na czas określony albo na czas nieokreślony na stanowiskach pracy niewymienionych w przepisach, o których mowa w art. 68 § 1 k.p., przekształciły się z dniem wejścia w życie ustawy odpowiednio w stosunki pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony albo na czas nieokreślony. Jednakże stosunki te przekształciły się z uwzględnieniem okresu na jaki pracownik został powołany.

Sąd drugiej instancji uznał za prawidłowe zasądzenie odszkodowania w związku z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu za wypowiedzeniem umów o pracę zawartych na czas określony. Przyczyny wypowiedzenia są odmienne, od tych które uzasadniać miały wypowiedzenie uznane za niezasadne wyrokiem Sądu Rejonowego w Dąbrowie Górniczej z 11 września 2002 r. W niniejszej sprawie były nimi brak możliwości zatrudnienia powoda na dotychczasowym stanowisku pracy wobec faktu, iż na stanowisku ordynatora oddziału ginekologiczno - położniczego od dnia 1 listopada 2001 r. zatrudniony był inny lekarz wyłoniony w drodze konkursu, skutkiem czego niemożliwe stało się kierowanie oddziałem przez dwóch ordynatorów, a także wygaśnięcie z dniem 1 listopada 2002 r. 6-letniego okresu, na który nawiązuje się stosunek pracy z ordynatorem wyłonionym w drodze konkursu.

Sąd ten uznał, że pozwany błędnie ustalił datę upływu 6-letniego okresu kadencji powoda jako ordynatora oddziału, bowiem termin ten w dacie doręczenia wypowiedzenia jeszcze biegł i upływał z dniem 6 grudnia 2003 r. Ta przyczyna dokonanego wypowiedzenia okazała się więc nieprawdziwa. Zatrudnienie nowego ordynatora było konsekwencją przyjęcia upływu kadencji powoda. Biorąc pod uwagę nieprawdziwość przyczyny dotyczącej upływu kadencji, wypowiedzenie należało uznać za nieuzasadnione. Przywrócenie powoda do pracy na stanowisko ordynatora było jednak niemożliwe i niecelowe. W dacie wydania wyroku przez Sąd pierwszej instancji, tj. 20 grudnia 2004 r. upłynął okres w jakim powód mógł pełnić obowiązki ordynatora w związku ze zmianą wprowadzoną przez art. 44a. Zatrudnienie go było niemożliwe „ze względu na przepis ust. 4 art. 44a wskazanej ustawy”.

Od powyższego wyroku Sądu Okręgowego powód wniósł skargę kasacyjną, która została oparta na: 1) naruszeniu prawa materialnego przez naruszenie art. 8 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz zmianie nie-

których ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) i art. 68 § 1 k.p., poprzez niezasadne przyjęcie, że stosunek pracy powoda został nawiązany na podstawie powołania i przekształcił się z dniem wejścia w życie ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę; 2) naruszeniu prawa materialnego przez naruszenie art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 44a ust. 7 ustawy o ZOZ, poprzez przyjęcie, że umowa o pracę z powodem przekształciła się z mocy prawa z umowy na czas nieokreślony w umowę na czas określony i ustalenie, że zawarta przez powoda 31 października 1996 r. umowa o pracę na stanowisku ordynatora w związku z wprowadzeniem art. 44a ust. 7 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, na mocy art. 56 k.c. zmieniła treść łączącego strony stosunku pracy; 3) naruszeniu prawa materialnego przez naruszenie art. 42 k.p. polegające na przyjęciu, że dla zmiany istotnego warunku umowy o pracę, jakim jest okres na jaki umowa została zawarta wystarczająca jest późniejsza w stosunku do daty zawarcia umowy o pracę zmiana stanu prawnego, ustalająca okres zatrudnienia ordynatora na czas 6 lat i tym samym przekształcającą umowę o pracę na umowę o pracę na czas określony; 4) naruszeniu prawa materialnego przez naruszenie art. 45 § 2 k.p., poprzez stwierdzenie, że przywrócenie powoda na stanowisko ordynatora jest niemożliwe i niecelowe.

Wskazując na powyższe, wniesiono o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Katowicach do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie o zmianę wyroku poprzez uwzględnienie apelacji powoda i przywrócenie go do pracy na dotychczasowym stanowisku oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych i zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego.

Strona pozwana wniosła o odrzucenie skargi, względnie odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie oddalenie skargi oraz orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może być uwzględniona, chociaż niektóre jej zarzuty są uzasadnione. Dotyczy to w szczególności krytyki przyjętej w zaskarżonym orzeczeniu koncepcji podstawy zatrudnienia powoda. Stanowisko Sądu Okręgowego w tej kluczowej kwestii jest niejasne. Z jednej strony, Sąd zdaje się przyjmować, że bez-

terminowy stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę uległ przekształceniu w terminowy, sześcioletni, z drugiej odwołuje się do przepisów, na mocy których stosunki pracy oparte na powołaniu przekształciły się w umowne, a wreszcie dokonuje oceny wypowiedzenia pod kątem jego zasadności i nieuwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy na podstawie art. 45 § 2 k.p., co mogłoby wskazywać na traktowanie powoda jako zatrudnionego na czas nieokreślony.

Rozważania Sądu drugiej instancji na temat przekształcenia stosunków pracy z powołania w umowne należy potraktować jako zbędne, gdyż powód bezspornie był zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Jeżeli dotyczący tej kwestii wątek rozważań Sądu Okręgowego potraktować jedynie jako argument wspierający tezę o dopuszczalności przekształcenia podstawy zatrudnienia z mocy ustawy, to teza ta jest słuszna tylko w razie wprowadzenia wyraźnego uregulowania dotyczącego takiego przekształcenia. Sąd Najwyższy w pełni podziela pogląd zawarty w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2005 r., I PK 68/05 (dotychczas niepublikowany), zgodnie z którym umowa o pracę na czas nieokreślony z mocy prawa zostaje przekształcona w umowę o pracę na czas określony tylko na podstawie przepisu wyraźnie określającego takie przekształcenie. Ustawa nowelizująca (z dnia 20 czerwca 1997 r. o zmianie ustawy o zakładach opieki zdrowotnej oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 104, poz. 661) ustawę z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 91, poz. 408 ze zm.), na mocy której został dodany art. 44a regulujący zagadnienie konkursów i zasadę nawiązywania z „kandydatem wybranym” w procedurze konkursowej stosunku pracy na okres sześciu lat, nie zawiera przepisu odnoszącego się do stosunków pracy trwających w dacie jej wejścia w życie. Trzeba zatem przyjąć, że brak jest podstawy prawnej do przyjęcia, że stosunek pracy powoda nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przekształcił się w terminowy. Brak wyraźnych postanowień ustawowych świadczy o tym, że ustawa nie ingerowała w trwające stosunki pracy. Nie można też odnaleźć dostatecznego uzasadnienia dla przeciwnego - przedstawionego w zaskarżonym wyroku - poglądu w tezach artykułu Z. Kubota „Status ordynatora” zamieszczonego w czasopiśmie „Prawo i Medycyna” z 2001 r. nr 10. Do tej publikacji odwoływały się Sądy orzekające w tej sprawie. Rozważając skutki ograniczenia swobody stron w ustaleniu treści umowy o pracę, które to ograniczenie wyprowadza się z art. 44a, autor publikacji wyraził pogląd, zgodnie z którym zawarcie bezterminowej umowy o pracę z ordynatorem jako niezgodne z art. 44a dotknięte byłoby nieważnością w zakresie braku

określenia terminu, na który umowa jest zawarta. Taka czynność prawna stawałaby się z mocy prawa (art. 56 k. c.) umową o pracę zawartą na okres sześciu lat. Pogląd ten może budzić wątpliwości, zwłaszcza w kontekście art. 18 k. p. Na potrzeby rozważań zasadności skargi kasacyjnej wystarczające jest jednak stwierdzenie, że nie odnosi się on w ogóle do stosunków pracy trwających w dniu wejście w życie przepisu art. 44a a jedynie do nawiązania umowy o pracę bez uwzględnienia art. 44a ust. 7. W zaskarżonym orzeczeniu nie został przedstawiony pogląd doktryny wspierający tezę o przekształceniu, z mocy art. 44a (z dniem jego wejścia w życie) ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, stosunku pracy ordynatora opartego o umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony w terminowy stosunek pracy. Reasumując należy przyjąć, że w wyniku wykonania wyroku przywracającego powoda do pracy doszło do reaktywacji łączącego strony umownego stosunku pracy nawiązanego (i trwającego bez przekształceń w tym zakresie) na czas nieokreślony. Strona pozwana wypowiedziała zatem umowę o pracę na czas nieokreślony. Słusznie więc Sąd Okręgowy rozważał zasadność wypowiedzenia i możliwość uwzględnienia zgłoszonego roszczenia o przywrócenie do pracy. Przyjęcie stanowiska, że wypowiedzenie było pozbawione dostatecznej przyczyny nie prowadzi do wniosku o konieczności przywrócenia powoda do pracy. „Wygaśnięcie (z dniem 1.11.2002 r.) 6-letniego okresu, na który nawiązuje się stosunek pracy z ordynatorem wyłonionym w drodze konkursu”, nie może być uznane za przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, natomiast zatrudnienie innej osoby na stanowisku ordynatora również nie przesądza o zasadności tej czynności. Ta druga, bezsporna okoliczność sprawia jednak, że nie może być uwzględnione roszczenie o przywrócenie do pracy. Inna osoba została zatrudniona po rozwiązaniu z powodem po raz pierwszy stosunku pracy i w dacie wyrokowania przez Sąd Okręgowy wykonywała swą pracę od ponad trzech lat. Przywrócenie do pracy miałoby dotyczyć stanowiska kierowniczego. Dwa procesy toczone przez strony pokazują, że następca powoda na tym stanowisku lepiej wypełnia oczekiwania pracodawcy. W tych okolicznościach przywrócenie do pracy słusznie zostało uznane za niecelowe, chociaż z nieco innych przyczyn niż te, które - niezbyt jasno - przedstawił Sąd Okręgowy.

Z tych względów skarga podlegała oddaleniu (art. 398¹⁴ k. p. c.).

=====