

Wyrok z dnia 17 września 1997 r.

I PKN 267/97

Pracownica zatrudniona na stanowisku naczelnej pielęgniarki szpitala, po rozwiązaniu tego stosunku pracy, nie ma prawa powrotu na poprzednio zajmowane stanowisko asystentki, chyba że strony w umowie przewidywały prawo do takiego powrotu.

Przewodniczący SSN: Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 17 września 1997 r. sprawy z powództwa Grażyny A. przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi Zespolonemu [...] w R. o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 20 marca 1997 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Rzeszowie z dnia 8 stycznia 1997 r., [...].

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

Pozwany Wojewódzki Szpital Zespolony [...] w R. w sprawie z powództwa Grażyny A. o dopuszczenie do pracy na stanowisko asystenta i wynagrodzenie za czas pozostawania w gotowości do pracy wniósł kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20 marca 1997 r. [...]. Zaskarżonym wyrokiem Sąd Wojewódzki zmienił wyrok Sądu I instancji oddalający powództwo, w ten sposób, że nakazał stronie pozwanej dopuścić powódkę do pracy na stanowisku asystenta oddziału ortopedii i zasądził wynagrodzenie z tytułu gotowości do pracy w okresie od dnia 28 października 1996 r. do dnia wyrokowania. Kasacja zarzuca naruszenie art. 22 § 1 i art. 81 § 1 KP. Zdaniem wnoszącego kasację Sąd II instancji

błędnie przyjął, iż zawarcie przez strony umowy o pracę na stanowisku naczelnej pielęgniarki pozwanego na czas określony (5 lat) oznacza zawieszenie stosunku pracy powódki na stanowisku asystentki. Przyjęcie tego poglądu spowodowało uznanie przez ten Sąd istnienia stosunku pracy na stanowisku asystentki po rozwiązaniu przez pracodawcę za wypowiedzeniem umowy o pracę na stanowisku naczelnej pielęgniarki. Wypowiedzenie to było sprzeczne z prawem i z tego tytułu zasądzono na rzecz powódki odszkodowanie, oddalając powództwo o przywrócenie do pracy ze względu na sprzeczność tego żądania ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa przywrócenia do pracy. Kasacja powódki w tamtej sprawie została oddalona wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 1997 r., I PKN 54/97. Zdaniem wnoszącego kasację brak jest podstaw prawnych uzasadniających konstrukcję zawieszenia stosunku pracy w przypadku wygrania konkursu i zawarcia umowy o pracę na nowym stanowisku na czas określony. Twierdzi się, że z chwilą zawarcia z powódką umowy o pracę na stanowisku naczelnej pielęgniarki dotychczasowa umowa o pracę została przekształcona w drodze porozumienia stron. Zmiana dotyczyła rodzaju pracy, wynagrodzenia i czasu trwania stosunku pracy. Podniesiono także wątpliwość, czy można wykazywać gotowość do wykonywania pracy dopiero po upływie około 7 miesięcy od dnia zaprzestania wykonywania pracy (art. 81 § 1 KP).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona.

W pierwszym rzędzie należy rozpoznać zarzut dotyczący art. 22 § 1 KP. Przepis ten zobowiązuje pracodawcę do zatrudniania pracownika, jest on zatem podstawą prawną roszczenia o dopuszczenie do pracy. Przesłanką tego roszczenia jest istnienie stosunku pracy. Negatywne stanowisko w tym względzie czyni bezprzedmiotowe rozważania na temat opóźnionej gotowości do wykonywania pracy, zgłoszonej przez powódkę po znacznym okresie jej niewykonywania.

Podobna sytuacja do występującej w niniejszej sprawie była przedmiotem uchwały Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 1992 r., I PZP 29/92 (nie publikowanej). W tezie stwierdzono, że "powołanie pracownika zatrudnionego w charakterze lekarza-asystenta w szpitalu wojewódzkim na stanowisko dyrektora tego szpitala, które nastąpiło

za zgodą pracownika, powoduje zmianę dotychczasowego umownego stosunku pracy na stosunek oparty na powołaniu, bez potrzeby rozwiązywania umowy". W uzasadnieniu podniesiono argumenty, które podziela skład orzekający w niniejszej sprawie. Nastąpiła uzgodniona przez strony zmiana treści stosunku pracy. Przystąpienie do konkursu na wyższe stanowisko, na którym zatrudnia się pracowników na czas określony, należy traktować jako wyrażenie zgody na zmianę rodzaju pracy i czasu trwania stosunku pracy. W niniejszej sprawie sytuacja jest o tyle prostsza, że nie mamy do czynienia z powołaniem na stanowisko, lecz z zawarciem umowy o pracę na nowym stanowisku. Zgoda na przekształcanie stosunku pracy została więc wyrażona przez powódkę wprost przy zawarciu umowy o pracę na tym stanowisku. Trafnie podniesiono w uzasadnieniu omawianej uchwały, że zawieszenie poprzedniego stosunku pracy winno mieć podstawę ustawową, jak to jest w przypadku powstania nowego stosunku pracy z wyboru (art. 74 KP).

Z powyższych uwag wynika, że przepisy prawa pracy nie przyznają powódce prawa powrotu na uprzednio zajmowane stanowisko, a zatem roszczenia o dopuszczeniu do wykonywania tej pracy i o wynagrodzenie z tytułu gotowości do jej wykonywania są bezzasadne. Strony stosunku pracy nie zawarły umowy przewidującej prawo powódki do powrotu na stanowisko asystentki, a tylko taka umowa - chyba że istnieje stosowny zwyczaj (art. 56 KC w zw. z art. 300 KP) mogłaby stanowić podstawę żądania dopuszczenia do pracy na stanowisku asystentki.

Z tych względów na zasadzie art. 393¹⁵ KPC orzeczono jak w sentencji.

=====