

Wyrok z dnia 10 września 1998 r.

I PKN 308/98

Przepis § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 14 kwietnia 1992 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych stanowiskach pracy w publicznych zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 37, poz. 162 ze zm.) ma zastosowania do pracownika, który przed jego wejściem w życie został zatrudniony na określonym stanowisku bez wymaganych kwalifikacji, a także do pracownika, który po jego wejściu w życie zmienił zatrudnienie w wyniku porozumienia zakładów pracy.

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 10 września 1998 r. sprawy z powództwa Danuty G. przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi Specjalistycznemu [...] w J.Z. o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach-Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku z dnia 12 marca 1998 r. [...]

o d d a ł kasację.

U z a s a d n i e

Powódka Danuta G, wniosła kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 marca 1998 r. [...], którym Sąd ten oddalił jej apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Jastrzębiu Zdroju z dnia 29 października 1997 r. [...].

Powódka w pozwie przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi [...] w J.Z. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy (doręzonego jej w dniu 31 lipca 1997 r.). Twierdziła, iż podana przyczyna wypowiedzenia zmieniającego, tj. brak pełnych kwalifikacji do zajmowania stanowiska p.o. Kierowni-

ka Poradni Specjalistycznej, jest nieprawdziwa, bowiem pracodawca wiedział, że na przełomie listopada i grudnia planuje ona przystąpić do egzaminu kończącego specjalizację drugiego stopnia z medycyny rodzinnej, a w sesji wiosennej następnego roku ma zaplanowany egzamin kończący specjalizację drugiego stopnia z medycyny pracy. Strona pozwana podniosła natomiast, iż powódka od chwili zatrudnienia jej z dniem 18 stycznia 1996 r. nie posiadała wymaganych kwalifikacji na stanowisku Kierownika Poradni Specjalistycznych i dlatego przyjęta została jako pełniąca obowiązki na tym stanowisku. Brak wymaganych kwalifikacji, polegający na tym, że powódka nie posiada specjalizacji drugiego stopnia i nieuzupełnienie przez nią tego braku w okresie od stycznia 1996 r., spowodował konieczność wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy i zaproponowania stanowiska asystenta-lekarza zakładowego.

Sąd Pracy ustalił, iż powódka Danuta G. pracowała od 1988 r., kolejno na stanowiskach asystenta, p.o. dyrektora Górniczego Zespołu Opieki Zdrowotnej w J.Z., dyrektora Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego [...] w J.Z., a od 19 stycznia 1996 r. p.o. kierownika Poradni Specjalistycznych. Powódka została zakwalifikowana do egzaminu specjalizacyjnego z zakresu medycyny rodzinnej w dniu 10 grudnia 1997 r., a ponadto wiosną 1998 r. przystąpi do egzaminu specjalistycznego z zakresu medycyny pracy. Ma ukończone podyplomowe Studium Funkcjonowania Gospodarki Narodowej Wydziału Ekonomii Uniwersytetu Warszawskiego o specjalności ekonomika zdrowia, a ponadto liczne kursy zarządzania i kierowania zakładem opieki zdrowotnej. W ocenie Sądu Pracy powódka ma bardzo duże kwalifikacje uprawniające do pełnienia stanowisk administracyjnych. Nie wykazała się jednak posiadaniem specjalizacji drugiego stopnia w odpowiedniej dziedzinie medycyny, czego wymaga taryfikator kwalifikacyjny w brzmieniu ustalonym przez rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 7 lipca 1995 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych stanowiskach pracy w publicznych zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 84, poz. 425). Brak jest zatem podstaw do uwzględnienia powództwa o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia zmieniającego dokonanego w trybie art. 42 KP.

Oddalając apelację powódki Sąd drugiej instancji w szczególności stwierdził, że nietrafne jest powoływanie się przez nią na § 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 14 kwietnia 1992 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych stanowiskach pracy w publicznych zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 37, poz. 162 ze zm.). Przepis ten w ustępie drugim stanowi, że

pracownik zatrudniony przed wejściem w życie rozporządzenia, nie mający wymaganych kwalifikacji lub liczby lat pracy zawodowej, może być zatrudniony na dotychczasowym stanowisku (lub stanowisku analogicznym), jeżeli był zatrudniony na tym stanowisku zgodnie z obowiązującymi dotychczas przepisami lub był zwolniony od posiadania wymaganych kwalifikacji na podstawie tych przepisów. Według ust. 2 § 2 rozporządzenia z 14 kwietnia 1992 r. przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio w razie przejścia pracownika do pracy na takie samo lub niższe stanowisko w innej jednostce objętej rozporządzeniem w wyniku porozumienia zakładów pracy.

Żadne z tych rozwiązań nie ma zastosowania do powódki, albowiem jej zatrudnienie rozpoczęło się od dnia 18 stycznia 1996 r. na podstawie umowy o pracę zawartej między stronami w dniu 9 stycznia 1996 r., na mocy której na czas nieokreślony pozwany nawiązał z nią stosunek pracy na stanowisku p.o. kierownika Poradni Specjalistycznej, a poprzedni stosunek pracy został rozwiązany z dniem 17 stycznia 1996 r. na zasadzie porozumienia stron. „W czasie, gdy powódka rozpoczęła pracę u pozwanego nawiązany został nowy stosunek pracy. Obowiązywały już wówczas przepisy rozporządzenia z dnia 7 lipca 1995 r. Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracownika na poszczególnych stanowiskach pracy w publicznych zakładach opieki zdrowotnej wraz z załącznikiem - taryfikatorem kwalifikacyjnym i w oparciu o te przepisy obowiązujące od sierpnia 1995 r. powódka została przyjęta do pracy otrzymując tylko stanowisko p.o. kierownika poradni specjalistycznych ze względu na brak wymaganych taryfikatorem kwalifikacji”.

Według Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych § 2 rozporządzenia z dnia 14 kwietnia 1992 r. miał zastosowanie do pracowników, którzy w momencie zmiany warunków kwalifikacyjnych, na skutek wejścia w życie przepisów rozporządzenia, już pracowali na określonych stanowiskach i według nowych kryteriów kwalifikacyjnych nie spełniali wymaganych nowych warunków. Służył on ochronie pracowników przed wypowiedzeniem umów o pracę lub wypowiedzeniem zmieniającym, ale jego działanie nie rozciąga się na ocenę zasadności wypowiedzenia zmieniającego powódki. Niewątpliwie przy tym w dacie podjęcia decyzji o wypowiedzeniu zmieniającym i w czasie biegu wypowiedzenia istniała jedyna i konkretna przyczyna takiej decyzji, tj. brak pełnych kwalifikacji do zajmowania stanowiska kierownika Poradni Specjalistycznej, gdyż powódka nie miała specjalizacji drugiego stopnia odpowiedniej dziedziny medycyny. Pod względem formalnym i merytorycznym decyzja strony pozwa-

nej, wydana w trybie art. 42 KP, jest prawidłowa. Pozwany nie miał obowiązku wy-
czekiwać na uzupełnienie kwalifikacji przez powódkę, „albowiem znalazło się wielu
pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami na to stanowisko”.

W kasacji zaskarżonemu wyrokowi postawiony został zarzut, iż narusza on § 2
rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 14 kwietnia 1992 r. oraz
„rozporządzenia z dnia 7 lipca 1995 r. przez błędne przyjęcie, że powódka nie ma
pełnych kwalifikacji do zajmowania stanowiska poprzez nie wykazanie się posiada-
niem II stopnia specjalizacji odpowiedniej dziedziny medycyny”. Ponadto kasacja
zarzuca, iż nie wyjaśniono wszystkich okoliczności faktycznych, które mogły mieć
istotny wpływ na wynik sprawy, a w szczególności „niewyjaśnienie, że powódka była
dyrektorem Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego”. Formułując ten zarzut ka-
sacja nie wskazuje jednakże, czy, w jaki sposób i jaki (jakie) przepis postępowania
został naruszony w zaskarżonym wyroku, przez to, iż okoliczności faktyczne sprawy
nie zostały wyjaśnione.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie mogła zostać uwzględniona. Sąd Najwyższy przy rozstrzygnięciu
kasacji jest związany jej granicami (art. 393¹¹ KPC). Te zaś wyznaczone są zwłasz-
cza przez przytoczone w niej podstawy - pod pojęciem których należy rozumieć kon-
kretne przepisy prawa materialnego lub procesowego, które zdaniem skarżącego
zostały naruszone w zakwestionowanym wyroku - oraz ich uzasadnienie (art. 393³
KPC). Zadaniem Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym jest przeprowa-
dzenie kontroli, czy prawo materialne i procesowe zostało właściwie zastosowane,
natomiast jego rola nie polega na dokonywaniu ustaleń faktycznych czy weryfikowa-
niu przyjętego w zaskarżonym wyroku stanu faktycznego. Weryfikacja taka w postę-
powaniu kasacyjnym może następować tylko w sposób pośredni, a mianowicie gdy
wykazane zostanie, iż przy rozpoznawaniu sprawy doszło do naruszenia przepisów
postępowania, a skutkiem tego wątpliwe jest, czy przyjęta w wyroku faktyczna pods-
tawa rozstrzygnięcia jest prawidłowa. Stąd też, ponieważ w kasacji brak jest przyto-
czenia jako jej podstawy przepisów postępowania, nie mógł zostać wzięty pod uwagę
zawarty w niej zarzut „niewyjaśnienia wszystkich okoliczności sprawy”. Zarzut ten nie
został przy tym należycie uzasadniony, gdyż okoliczności, na które powołuje się jej
uzasadnienie (np. to, że powódka zajmowała stanowisko p.o. dyrektora, że miała

długi staż pracy, że przygotowywała się do egzaminów na drugi stopień specjalizacji medycznej), zostały ustalone i rozważone przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w zaskarżonym wyroku. Stąd też nie bardzo wiadomo, na czym w istocie polega „niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych sprawy”. W tym stanie rzeczy podstawą oceny Sądu Najwyższego prawidłowości zaskarżonego wyroku musiał stać się stan faktyczny sprawy, tak jak został on w nim ustalony.

W uzasadnieniu kasacji pisze się, że „w zaskarżonych orzeczeniach zdaniem powódki Sąd I instancji nie ustosunkował się w wyroku do obowiązujących przepisów, a w szczególności § 2 Rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 14 kwietnia 1992 r. oraz Rozporządzenia z dnia 7 lipca 1995 r. Również Sąd II instancji, zdaniem powódki, dokonał błędnej interpretacji obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa materialnego”. Na tym tle nasuwają się zwłaszcza dwie uwagi. Po pierwsze, przedmiotem zaskarżenia kasacją jest wyrok wydany w drugiej instancji, stąd ewentualne uchybienia wyroku wcześniejszego (pierwszej instancji) nie mają bezpośredniego znaczenia dla oceny prawidłowości wyroku podlegającego zaskarżeniu w trybie kasacyjnym. Po drugie, zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego jest gołosłowny, gdyż kasacja ani jednym zdaniem nie stara się uzasadnić twierdzenia, iż Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dokonał błędnej wykładni przepisów prawa materialnego oraz na czym ten błąd polega i jak przepisy prawa materialnego powinny być wobec tego pojmowane.

W ocenie Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji słusznie uznał, iż przepis § 2 rozporządzenia z 14 kwietnia 1992 r. nie ma zastosowania do powódki i w tym sensie przepis ten właściwie zastosował (negatywnie). Zarzut więc naruszenia przepisu § 2 rozporządzenia z 14 kwietnia 1992 r. nie jest trafny. Sąd drugiej instancji - jak można sądzić - przyjął, że przepis ten nie ma zastosowania do powódki, gdyż zatrudniona ona została 18 stycznia 1996 r., a w myśl § 2 ust. 1 rozporządzenia z 14 kwietnia 1992 r. odnosi się on tylko do takich pracowników, którzy zostali zatrudnieni przed wejściem w życie tego rozporządzenia. Skoro zaś powódka została zatrudniona - przy braku kwalifikacji określonych w taryfikatorze kwalifikacyjnym - po wejściu tego rozporządzenia, a także po wejściu w życie rozporządzenia z 7 lipca 1995 r., które jedynie w nowy sposób ustaliło treść jego załącznika (taryfikatora kwalifikacyjnego), to wobec tego przepis § 2 rozporządzenia z 14 kwietnia 1992 r. nie mógł do niej mieć zastosowania. Teza ta nie budzi żadnych wątpliwości, gdy idzie o § 2 ust. 1

rozporządzenia z 14 kwietnia 1992 r. Wymagała ona jednakże rozważenia także na tle analizy § 2 ust. 2 rozporządzenia z 14 kwietnia 1992 r., czego Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych jednakże nie uczynił. W myśl § 2 ust. 2 przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio w razie przejścia pracownika do pracy na takie samo lub niższe stanowisko w innej jednostce objętej rozporządzeniem, w wyniku porozumienia zakładów pracy. Prima facie przepis ten może być rozumiany dwojako, a mianowicie, że stosuje się go również (jak w przypadku ust. 2) tylko wtedy, gdy zatrudnienie (przejście) ma miejsce przed wejściem w życie rozporządzenia z 14 kwietnia 1992 r. bądź też że dotyczy on przypadków, w których przejście następuje po wejściu w życie rozporządzenia. Mając na względzie okoliczność, iż regułę z § 2 ust. 1 rozporządzenia z 14 kwietnia 1992 r. do przypadków z jego ust. 2 stosuje się „odpowiednio” oraz ratio legis tego przepisu (względny natury funkcjonalnej) należy przyjąć, że w przypadku gdy pracownik przechodzi do pracy na takie samo lub niższe stanowisko w wyniku porozumienia zakładów pracy, to bez znaczenia jest, czy następuje to przed wejściem w życie rozporządzenia z 14 kwietnia 1992 r., czy też po jego wejściu w życie. Przejście pracownika do pracy w innej jednostce w wyniku porozumienia zakładów pracy nie powinno bowiem pogarszać jego sytuacji prawnej, pod warunkiem, że przed tym przejściem był zatrudniony zgodnie z obowiązującymi dotychczas przepisami lub był zwolniony od posiadania wymaganych kwalifikacji na podstawie tych przepisów. Innymi słowy pracownik, który zmienia zatrudnienie w wyniku porozumienia zakładów pracy powinien być traktowany tak, jak gdyby tego zatrudnienia nie zmieniał. Przy przyjęciu takiego ogólniejszego założenia należy wyjaśniać sens § 2 ust. 2 rozporządzenia z 14 kwietnia 1992 r., a to prowadzi do wniosku, iż ma on także zastosowanie do pracowników, którzy zmienili zatrudnienie po jego wejściu w życie (przeszli do pracy w innej jednostce w wyniku porozumienia zakładów pracy). Ponadto, gdyby przyjąć inne rozumienie § 2 ust. 2 rozporządzenia z 14 kwietnia 1992 r., to przepis ten byłby w istocie zbędny i niezrozumiały. Jeżeli bowiem pracownik przeszedł do innej jednostki przed wejściem w życie rozporządzenia z 14 kwietnia 1992 r., to po tym przejściu jego kwalifikacje oceniane powinny być według „starych” przepisów, podobnie jak w sytuacji, w której takie „przejście” nie miało miejsca.

Wyjaśnienia wymaga także kwestia obowiązywania § 2 rozporządzenia z 14 kwietnia 1992 r. w związku z jego nowelizacją z 7 lipca 1995 r. Polegała ona tylko na

zastąpieniu starego załącznika przez załącznik nowy (nowy taryfikator kwalifikacyjny), bez zmiany treści § 2 rozporządzenia z 14 kwietnia 1992 r. Na tym tle należy przyjąć, że zmiana taka oznacza, iż § 2 ust. 1 rozporządzenia z 14 kwietnia 1992 r. powinien być pojmowany w ten sposób, iż dotyczy on pracowników zatrudnianych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia, jak i przed jego zmianą, mimo iż w przepisie tym mowa jest o pracowniku zatrudnionym przed dniem wejścia w życie „rozporządzenia”, bez zastrzeżenia, że dotyczy to także rozporządzenia w znowelizowanym brzmieniu (przed dniem wejścia w życie nowelizacji). Z uwagi jednakże na inny sposób uregulowania kwestii stosowania zasady z § 2 ust. 1 do pracowników przechodzących do innej jednostki w wyniku porozumienia zakładów pracy, wskazany wyżej problem nie ma istotniejszego znaczenia w odniesieniu do pracowników zmieniających jednostkę organizacyjną (stanowisko) w trybie porozumienia zakładów pracy. Gdy bowiem dochodzi do takiej zmiany, to pracownik, który jest zatrudniony na stanowisku zgodnie z obowiązującymi dotychczas przepisami lub został zwolniony od posiadania wymaganych kwalifikacji na podstawie tych przepisów, może być nadal zatrudniony na dotychczasowym stanowisku, jeżeli zatrudnienie w nowej jednostce następuje już po wejściu (zmianie) w życie rozporządzenia z 14 kwietnia 1992 r., byleby tylko zatrudnienie to następowało na warunkach i w trybie wskazanych w § 2 ust. 1 rozporządzenia z 14 kwietnia 1992 r.

Z ustaleń Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych niedwuznacznie wynika, iż powódka nie została zatrudniona na nowym stanowisku na podstawie porozumienia zakładów pracy. Tym samym nie mógł do niej mieć zastosowania nie tylko przepis § 2 ust. 1 rozporządzenia z 14 kwietnia 1992 r., gdyż zatrudniona została po dniu jego wejścia w życie (w znowelizowanym brzmieniu), ale także i jego § 2 ust. 2, jako że wprawdzie - jak to wyżej wyjaśniono - przepis ten ma zastosowanie także wtedy, gdy nowe zatrudnienie (w nowej jednostce) następuje już po wejściu w życie rozporządzenia z 14 kwietnia 1992 r. (i jego nowelizacji), ale tylko o tyle, o ile jest ono następstwem porozumienia zakładów pracy, co w przypadku powódki nie miało miejsca. W tym stanie rzeczy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych miał podstawy, by w całości pominąć § 2 rozporządzenia z 14 kwietnia 1992 r. - jakkolwiek w uzasadnieniu jego wyroku nie ma analizy, która wyjaśniałaby, iż brak było przesłanek dla zastosowania także § 2 ust. 2 rozporządzenia z 14 kwietnia 1992 r. - a w związku z tym - w istocie jedyny zasługujący na merytoryczne rozważenie - zarzut kasacji, niewłaś-

ciwego zastosowania § 2 rozporządzenia z 14 kwietnia 1992 r., okazał się niezasadniony.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, mając na uwadze, iż zaskarżony wyrok odpowiada prawu, na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.

=====