



Sygn. akt I PK 80/10

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 listopada 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

w sprawie z powództwa Grażyny B.
przeciwko Zespołowi Opieki Zdrowotnej
o wydanie świadectwa pracy i odprawę pieniężną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 listopada 2010 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 3 grudnia 2009 r.,

**1. Uchyla zaskarżony wyrok w części dotyczącej oddalenia
apelacji od pkt 2 poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego
z dnia 25 sierpnia 2009 r.**

**2. Przekazuje w tym zakresie sprawę Sądowi Okręgowemu do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Powódka Grażyna B. domagała się od pozwanego Zespołu Opieki Zdrowotnej odprawy pieniężnej wydania świadectwa pracy i druku Rp-7. Sąd Rejonowy wyrokiem z 25 sierpnia 2009 r. nakazał pozwanemu wydać powódce świadectwo pracy potwierdzające okres zatrudnienia od 13 października 1986 r. do 30 czerwca 2008 r., zasądził od pozwanego 11.700 zł, w pozostałej części postępowanie umorzył, nadał wyrokowi w pkt. 2 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.900 zł.

Sąd I instancji ustalił, że powódka była zatrudniona przez pozwanego od 13 października 1986 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracę wykonywała do 30 maja 2008 r. Rada Powiatu 27 czerwca 2007 r. podjęła uchwałę nr 59/IX/2007 w sprawie przekształcenia ZOZ poprzez likwidację poradni specjalistycznych i przejęcie świadczenia usług przez indywidualne gabinety lekarskie lub NZOZ. Ostateczny termin dokonania przekształceń wyznaczono na 30 czerwca 2008 r. 10 września 2007 r. powódka zawarła z pozwanym umowę dzierżawy lokalu w dawnej przychodni specjalistycznej ZOZ, w której zobowiązała się do przejęcia pracowników poradni specjalistycznej. 10 lipca 2008 r. powódka zawarła umowę z NFZ, na mocy której doszło do przekazania na jej rzecz całości praw i obowiązków z umowy NFZ z pozwanym w części dotyczącej świadczeń z zakresu otolaryngologii. Powódka na podstawie art. 23¹ k.p. przejęła dotychczasową pracownicę ZOZ pielęgniarkę Jolantę K. oraz jej akta osobowe. Pozwany nie wystawił powódce świadectwa pracy ani PIT za okres od 1 stycznia 2008 r. do 30 czerwca 2008 r. Sąd Rejonowy uznał, że z chwilą rozpoczęcia działalności gospodarczej przez powódkę, uwzględniając przesłanki z art. 22 k.p., jej stosunek pracy z pozwanym ustał.

Apelację od wyroku złożył pozwany. Zarzucono przede wszystkim naruszenie: 1) art. 3 k.p. w związku z art. 1 ust. 1, art. 4, art. 8 ust. 1 pkt 7, art. 8 ust. 3 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej oraz art. 5 pkt 41 lit. a ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych poprzez uznanie, że pracodawcą w niniejszej sprawie jest powódka, a nie utworzony przez nią NZOZ O.-M. Grażyna

B., 2) art. 23¹ k.p. poprzez jego błędną wykładnię i jego niezastosowanie, 3) art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 23¹ k.p. przez uznanie, że przejście części zakładu pracy pozwanego, tj. Poradni Otolaryngologicznej na utworzony przez powódkę NZOZ skutkuje rozwiązaniem stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą oraz nawiązaniem stosunku z nowym pracodawcą – utworzonym przez powódkę NZOZ, 4) art. 30 § 1 k.p. poprzez wskazanie niezgodnych z tym przepisem sposobów rozwiązania stosunku pracy, 5) art. 97 §.1 i 2 k.p. oraz § 1 ust. 1 pkt 1a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania przez przyjęcie, że pozwany jest zobowiązany do wydania powódce świadectwa pracy ze względu na rozwiązanie stosunku pracy, a jednocześnie niewskazanie w jakim trybie i na jakiej podstawie prawnej stosunek pracy łączący powódkę z pozwanym został rozwiązany, 6) art. 50 ust. 17 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty poprzez przyjęcie, że indywidualna praktyka lekarska jest jednocześnie prowadzeniem zakładu opieki zdrowotnej, 7) art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez przyjęcie, że stosunek pracy łączący pozwanego z powódką uległ rozwiązaniu z przyczyn niedotyczących pracowników, w trybie określonym w przepisie art. 10 ust. 1 ustawy, a tym samym, że powódce przysługuje odprawa pieniężna. Wyrokowi zarzucono również niezgodność ustaleń faktycznych sądu z materiałem dowodowym zebrany w sprawie. Wskazano także na naruszenie art. 231 k.p.c., art. 232 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy wyrokiem z 3 grudnia 2009 r. oddalił apelację, dzieląc ustalenia Sądu I instancji i ich ocenę. Z powołaniem się na wyrok Sądu Najwyższego z 22 sierpnia 2003 r., I PK 284/02, OSNP 2004/17/297, przypomniano, że pracodawcą (art. 3 k.p.) jest przedsiębiorca, który jako osoba fizyczna prowadzi działalność na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej, nie zaś prowadzone przez niego przedsiębiorstwo jako zorganizowany zespół składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do prowadzenia działalności gospodarczej (art. 55¹ k.c.). W sprawie NZOZ O.-M.

Grażyna B. nie mogła być uznana za pracodawcę z uwagi na brak takiego wyodrębnienia przedsiębiorstwa pod względem organizacyjnym, finansowym i majątkowym. Powódka będąc właścicielką NZOZ, sama kieruje i zarządza tą jednostką. Organizuje pracę, zatrudnia pracowników i wykonuje osobiście wszelkie czynności związane z jej funkcjonowaniem – bez powierzania ich innej osobie, przez co skupia w sobie przymiot pracodawcy. Stwierdzono, że Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, iż w stosunku do powódki nie nastąpił skutek z art. 23¹ k.p. Podkreślono również, że powódka w stosunku do samej siebie nie może posiadać przymiotu pracodawcy. Taki stosunek prawny nie spełniałby zasadniczej cechy umowy o pracę jaką jest świadczenie pracy pod kierownictwem. Sąd Okręgowy uznał, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu, w sposób dorozumiany (porozumienie stron) – zgodnie z art. 30 § 1 k.p. Poradnia otolaryngologiczna została zlikwidowana, a powódka utraciła stanowisko pracy. Pozwany nie zaproponował jej nowego zatrudnienia. Strony porozumiały się więc co do rozwiązania umowy (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W uzasadnieniu stwierdzono też, że rozwiązanie umowy nastąpiło niewątpliwie z przyczyn nie dotyczących pracownika, co uzasadniało zapłatę odprawy zgodnie z art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust 1 ustawy z 13 marca 2003 r.

Pozwany wyrok skargą kasacyjną zaskarżył w części. Jako podstawę skargi wskazano naruszenie prawa materialnego: 1) art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. poprzez bezzasadne przyjęcie, że stosunek pracy łączący pozwanego z powódką uległ rozwiązaniu z przyczyn nie dotyczących pracowników w trybie określonym w art. 10 ust. 1 ustawy, a tym samym, że powódce przysługuje odprawa, 2) art. 3 k.p., poprzez uznanie, że pracodawcą i świadczeniodawcą w sprawie jest powódka, a nie utworzony przez powódkę NZOZ O.-M. Grażyna B., 3) art. 23¹ § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię polegającą na niezastosowaniu automatyzmu prawnego ze wskazanego przepisu. Jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na wystąpienie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego – ustalenia czy automatyzm prawny wynikający z bezwzględnie obowiązującego przepisu prawa może na podstawie uznaniowości sądu zostać ograniczony poprzez jego niezastosowanie.

W uzasadnieniu skargi podkreślono, że w sprawie nie doszło do rozwiązania stosunku pracy, w szczególności w drodze porozumienia. NZOZ założony przez powódkę jest wyodrębnioną komórką organizacyjną, która posiada: 1) organ założycielski, pełniący jednocześnie funkcje właścicielskie, 2) statut określający jego strukturę oraz zasady funkcjonowania, 3) wpis do rejestru zakładów opieki zdrowotnej, 4) kierownika, którym jest powódka, 5) regulamin porządkowy ustalony przez kierownika zakładu oraz udziela świadczeń zdrowotnych. Ma to świadczyć, że NZOZ O.-M. Grażyna B. jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. odrębnym od swojego właściciela i nie może być z tym właścicielem (organem założycielskim) utożsamiany.

Wniesiono o zmianę wyroku Sądu Okręgowego, w zaskarżonej części oraz o zmianę pkt 2. wyroku Sądu Rejonowego i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w zaskarżonej części oraz zasądzenie od powoda zwrotu kosztów postępowania za wszystkie instancje.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarżący kwestionował przyznanie powódce odprawy pieniężnej, przewidzianej w art. 8 w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844, ze zm. – dalej ustawa).

Podstawą twierdzenia skarżącego miało być naruszenie art. 23¹ § 1 k.p., poprzez jego niezastosowanie. Wstępnie należy zauważyć, że wskazane w uzasadnieniu skargi kasacyjnej orzeczenia Sądu Najwyższego nie mogą stanowić podstawy rozwiązania problemu, gdyż zostały wydane w całkowicie odmiennych stanach faktycznych.

Skarżący przyjmuje, że pracodawcą powódki jest utworzony przez nią niepubliczny zakład opieki zdrowotnej. Jest to stanowisko błędne.

Sąd Okręgowy trafnie przyjął, że pracodawcą jest powódka, a nie NZOZ „O. – M.” Grażyna B. Ze względu na analogiczne okoliczności uzasadnione było powołanie się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 284/02 (OSNP 2004, nr 17, poz. 297). Sąd Najwyższy stwierdził w nim, że pracodawcą

(art. 3 k.p.) jest przedsiębiorca, który jako osoba fizyczna prowadzi działalność na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej, nie zaś prowadzone przez niego przedsiębiorstwo jako zorganizowany zespół składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do prowadzenia działalności gospodarczej (art. 55¹ k.c.). Jedyną różnicę stanowi w tym przypadku jedynie to, że rejestr zakładów opieki zdrowotnej prowadzi wojewoda. W tym stanie rzeczy za pracodawcę należało uznać osobę fizyczną (powódkę), prowadzącą działalność w formie niepublicznego zakładu opieki zdrowotnej. Wynika więc z powyższego, że powódka mogła przejąć innych pracowników pozwanego ale nie samą siebie. Tym samym zarzut naruszenia art. 23¹ § 1 i art. 3 k.p. okazał się nieuzasadniony.

Jak bowiem wcześniej stwierdzono nie jest możliwe przyjęcie, że doszło do przejęcia części zakładu pracy, czego skutkiem było kontynuowanie stosunku pracy z utworzonym NZOZ. Ponadto należy również stwierdzić, że w każdym przypadku stosunek pracy musi charakteryzować się określonymi cechami. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Ścisłe zdefiniowanie cech stosunku pracy nie zawsze jest zadaniem prostym. Niejednokrotnie zdarza się bowiem, że z uwagi na bardzo różnorodne okoliczności faktyczne rozstrzygnięcie przysparzać może wiele różnorodnych i niejednoznacznych problemów. W każdym razie w kwestii podstawowych cech stosunku pracy stanowisko doktryny i judykatury jest zgodne. Do cech stosunku pracy możemy więc zaliczyć:

1. Osobiste świadczenie pracy,
2. Odpłatność,
3. Dobrowolność,
4. Podporządkowanie,
5. Ryzyko pracodawcy.

Osobnym problemem, który nie występuje w niniejszej sprawie, jest znaczenie woli stron.

Nie ulega żadnej wątpliwości, że w okolicznościach niniejszej sprawy świadczona przez powódkę praca nie spełniała, co najmniej dwóch podstawowych cech stosunku pracy, to jest podporządkowania i ryzyka. Tak więc i w tej kwestii stanowisko Sądu drugiej instancji jest prawidłowe. Nie można bowiem przyjąć, że pracownik może być podporządkowany samemu sobie i nie obciąża go ryzyko prowadzonej działalności.

W tej sytuacji konieczne jest rozstrzygnięcie w kwestii bytu stosunku pracy łączącego powódkę z pozwanym. Nie ulega wątpliwości, że z chwilą zaprzestania świadczenia pracy na rzecz pozwanego (rozpoczęcia działalności NZOZ) doszło do ustania stosunku pracy. Ustanie umownego stosunku pracy może nastąpić wyłącznie poprzez jego rozwiązanie (art. 30 § 1 i 2 k.p.) lub wskutek wygaśnięcia (art. 63 k.p.). O kwalifikacji sposobu (rozwiązania lub wygaśnięcia) decydują okoliczności faktyczne sprawy. Możliwe jest więc przyjęcie, że w pewnych nietypowych i nieuregulowanych wprost w przepisach okolicznościach doszło do wygaśnięcia stosunku pracy. Przykładem może tu być wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09 (niepublikowany). Przyjęto w nim, że stosunek pracy wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, będącego prezesem jej jednoosobowego zarządu, wygasa z chwilą nabycia przez niego wszystkich udziałów w spółce.

W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy możliwe było przyjęcie, że do rozwiązania umowy o pracę doszło wskutek dorozumianego porozumienia stron. Sąd Okręgowy trafnie przyjął, że nie doszło w tym przypadku do wygaśnięcia stosunku pracy z powodu likwidacji jednostki organizacyjnej pracodawcy. Natomiast ocena zachowania stron doprowadziła Sąd drugiej instancji do dopuszczalnego wniosku o rozwiązanie umowy o pracę na mocy dorozumianego porozumienia stron, o czym wyraźnie jest mowa w uzasadnieniu. Nie ma więc zasadniczego znaczenia, co jest podnoszone w skardze, że powódka i pozwany nie składali oświadczeń woli o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie porozumienia stron. Ustalenie dotyczy bowiem porozumienia stron o charakterze dorozumianym.

Pozostaje zatem rozstrzygnięcie o prawie powódki do odprawy pieniężnej. Sąd Okręgowy stwierdził jedynie, że „ponieważ rozwiązanie stosunku pracy niewątpliwie nastąpiło przyczyn nie dotyczących powódki, zgodnie z art. 8 ust. 1 w

związku z art. 10 ust. 1 ustawy przysługuje jej odprawa pieniężna”. Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy odprawa przysługuje jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Jednak w przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy. Problem ten wyraźnie wystąpił w orzecznictwie Sądu Najwyższego dotyczącym odmowy proponowanych warunków w wypowiedzeniu zmieniającym (zob. wyroki z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90, OSP 1991, z. 9, poz. 212, czy z dnia 12 sierpnia 2009 r., II PK 38/09, LEX nr 56031). Problem ewentualnego współprzyczynienia się występuje także w przypadku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, w tym także dorozumianego. W skardze kasacyjnej nie podniesiono wprost powyższego problemu. Jednak zarzucono w niej naruszenia art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy. Należało więc uznać, że w zarzucie tym mieści się również przesłanka (negatywna) nabycia prawa do odprawy w postaci współprzyczynienia się pracownika do rozwiązania umowy o pracę. W związku z tym konieczne jest ustalenie w zakresie współprzyczynienia się powódki do rozwiązania umowy o pracę w drodze dorozumianego porozumienia stron. Okoliczność ta może bowiem okazać się decydująca o prawie do, przewidzianej w ustawie, odprawy pieniężnej. Odprawa nie przysługuje bowiem w przypadkach przyczynienia się pracownika do rozwiązania stosunku pracy, co wynika z art. 10 ust. 1 ustawy.

Z tych względów orzeczono, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., jak w sentencji wyroku.