



Sygn. akt I PK 48/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 czerwca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Dawid Miąsik

SSN Piotr Prusinowski

Protokolant Anna Pęsko

w sprawie z powództwa A. C.

przeciwko Wojewódzkiemu Wielospecjalistycznemu Centrum (...) im. (...) w Ł.

(poprzednio: Wojewódzki Specjalistyczny Szpital im. (...) w Ł.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 20 czerwca 2018 r.,

skargi kasacyjnej powoda

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł.

z dnia 29 września 2016 r., sygn. akt VIII Pa (...),

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. zasądza od powoda A. C. na rzecz pozwanego
Wojewódzkiego Wielospecjalistycznego Centrum (...) im. (...) w
Ł. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu
kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Ł., wyrokiem z 3 czerwca 2016 r., przywrócił powoda A. C. do pracy w pozwanym Wojewódzkim Szpitalu Specjalistycznym im. (...) w Ł. na poprzednich warunkach (pkt 1); zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 11.752,44 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy, oraz koszty procesu (pkt 2).

Rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego zapadło na podstawie następujących ustaleń faktycznych i ocen prawnych.

Powód A. C. został zatrudniony w Specjalistycznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej (...) w Ł. na podstawie umowy o pracę zawartej 29 grudnia 2000 r. na czas określony do 31 grudnia 2001 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku asystenta. Następnie 31 grudnia 2001 r. została zawarta z powodem umowa o pracę na czas nieokreślony na takich samych warunkach. W trakcie zatrudnienia powoda SZOZ (...) w Ł. został przyłączony do Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego im. (...) w Ł. jako Ośrodek Pediatryczny im. (...) w Ł.

Powód posiadał I stopień specjalizacji lekarskiej z anestezjologii. W czasie pracy u strony pozwanej był obecny przy wszelkiego rodzaju zabiegach, jakie wykonywane były w Ośrodku Pediatrycznym, również w przypadku bardziej skomplikowanych operacji. Lekarze pracujący w Ośrodku Pediatrycznym pracowali w równoważnym systemie czasu pracy, pozostałe jednostki szpitala pracowały w etatowym i dyżurowym systemie czasu pracy. Pracownicy Ośrodka Pediatrycznego zgłaszali pracodawcy, że w związku z ich organizacją pracy powinni otrzymywać wynagrodzenie za nadgodziny. Anestezjolodzy z Ośrodka Pediatrycznego zgłaszali ponadto brak sali pooperacyjnej oraz brak odpowiedniego zaplecza do wykonywania bardziej skomplikowanych zabiegów. Mimo tych braków, lekarze chirurdzy kwalifikowali dzieci do skomplikowanych zabiegów. W takich sytuacjach anestezjolodzy odmawiali znieczulenia dziecka w obawie przed negatywnymi konsekwencjami pooperacyjnymi. Anestezjolodzy Ośrodka Pediatrycznego nie chcieli przyjąć na siebie nadzoru nad salą pooperacyjną. Zgłaszali również dyrekcji problemy związane ze zbyt małą liczbą lekarzy tej specjalności. Z tego powodu musieli pełnić 12-13 dyżurów w miesiącu. Z opisanych przyczyn w Ośrodku Pediatrycznym istniał spór między anestezjologami i chirurgami.

Na początku 2015 r. zakończył się remont w Ośrodku Pediatrycznym. Do czasu remontu w Ośrodku był niski poziom realizowanych kontraktów, niskie wykonanie zabiegów, procedur i świadczeń medycznych. W związku z warunkami stawianymi przez NFZ dokonano w Ośrodku Pediatrycznym połączenia Oddziału Laryngologii z Oddziałem Chirurgii i Urologii, co pozwoliło na lepsze wykorzystanie sprzętu i warunków lokalowych. W wyniku zmian, od stycznia 2015 r. zwiększyła się w Ośrodku Pediatrycznym liczba zabiegów wymagających nasilonej opieki pooperacyjnej, wzrosło zapotrzebowanie na usługi anestezyjologiczne, podniesiony został poziom skomplikowania wykonywanych zabiegów. Konsekwencją tego było podjęcie przez dyrekcję Szpitala decyzji o zmianie formy zatrudnienia anestezjologów z etatowego (pracowniczego) na kontraktowy (cywilnoprawny).

W styczniu 2015 r. powód zgłosił do Państwowej Inspekcji Pracy skargę. W jej wyniku przeprowadzona została kontrola w pozwanym Szpitalu. Zalecenia pokontrolne PIP zostały wykonane. Powodowi wypłacono należne świadczenia z tytułu godzin nadliczbowych. W lipcu 2015 r. została przeprowadzona przez dyrekcję Szpitala w Ośrodku Pediatrycznym „wizja lokalna”. W jej wyniku zapowiedziano, że nastąpi zmiana podstawy zatrudnienia anestezjologów z umowy o pracę na zatrudnienie kontraktowe. Opinia związków zawodowych zrzeszających lekarzy w kwestii wprowadzenia proponowanych zmian była negatywna.

W dniu 28 lipca 2015 r. powodowi wręczono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę tej decyzji pracodawca wskazał likwidację stanowisk pracy lekarzy anestezjologów w Ośrodku Pediatrycznym im. (...), spowodowaną potrzebą optymalizacji pracy w tym Ośrodku, a także względami ekonomicznymi. Swoją decyzję pracodawca motywował tym, że koszty zatrudnienia anestezjologów na podstawie kontraktów są niższe niż w przypadku umów o pracę. Poza tym zmiana ta miała pozwolić na efektywniejsze wykorzystanie zasobów kadrowych. Dodatkowo pracodawca podał, że nie istnieją wolne etaty lekarza anestezjologa w Wojewódzkim Szpitalu Specjalistycznym im. (...) w Ł., nie ma również zastrzeżeń do pracy innych lekarzy, które mogłyby doprowadzić do rozwiązania z nimi umowy o pracę i przeniesienia powoda w ich miejsce. Zatem, wobec porównywalnych kwalifikacji i wykształcenia wszystkich anestezjologów pracujących w Szpitalu,

pracodawca zdecydował o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, z uwagi na to, że jego stanowisko pracy ulega likwidacji, a doświadczenie pediatryczne powoda będzie nieprzydatne na innych, niepediatrycznych, oddziałach Szpitala.

Z lekarzy, którzy pracowali jako anestezjolodzy w Ośrodku Pediatrycznym na początku 2015 r., zatrudnienie na podstawie umowy o pracę zachowała tylko jedna osoba. Przebywała ona na zwolnieniu lekarskim, a po jego zakończeniu weszła w przedemerytalny okres ochronny (art. 39 k.p.). W sierpniu 2015 r. został ogłoszony konkurs, w wyniku którego doszło do zawarcia umów na świadczenie usług lekarskich przez specjalistów w dziedzinie anestezjologii na rzecz pacjentów Ośrodka Pediatrycznego im. (...) Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego im. (...) w Ł.

Po przeprowadzeniu konkursu 2 z 4 lekarzy anestezjologów pracujących wcześniej w Ośrodku zostało tam ponownie zatrudnionych na podstawie kontraktu. Praca tych lekarzy była planowana zgodnie z przewidywanymi zabiegami, z uwzględnieniem sytuacji nagłych. Obsługa anestezjologiczna na podstawie kontraktów była całodobowa. Lekarze kontraktowi pracowali w godzinach 8:00 – 18:00. Obsługa kontraktowa była bardziej opłacalna ekonomicznie, ponieważ Szpital nie płacił lekarzom za zwolnienia lekarskie i urlopy. Poza tym inna jest odpowiedzialność lekarza zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, a inaczej kształtuje się ona w przypadku zatrudnienia na podstawie kontraktu – jest wtedy zdecydowanie szersza. W tym drugim przypadku lekarze musieli ubezpieczać się od ponoszenia ewentualnej odpowiedzialności cywilnej.

Na dzień 9 września 2015 r. pozwany Szpital zatrudniał na podstawie umów o pracę 4 anestezjologów w Oddziale Intensywnej Opieki Medycznej i Anestezjologii w Ośrodku Pediatrycznym im. (...) przy ul. P. W okresie od stycznia do sierpnia 2015 r. w Ośrodku Pediatrycznym 3 z 4 lekarzy anestezjologów otrzymało wypowiedzenia umowy o pracę: (-) w przypadku lekarza zatrudnionego na stanowisku Kierownika Oddziału Anestezjologii i Intensywnej Terapii termin wypowiedzenia upłynął 15 sierpnia 2015 r., umowa uległa rozwiązaniu, lekarz ten współpracuje obecnie ze Szpitalem na podstawie kontraktu; (-) 2 lekarzom wypowiedziano umowy o pracę (w tym powodowi), termin wypowiedzeń upływał 31 października 2015 r.; (-) 1 lekarz nie otrzymał wypowiedzenia – przebywał w

tamtym czasie na zwolnieniu lekarskim. W tym samym okresie – od stycznia do sierpnia 2015 r. – w Ośrodku Pediatrycznym zatrudniono 20 nowych pracowników na stanowiskach medycznych. Drugiemu ze zwolnionych z Ośrodka Pediatrycznego lekarzy zaproponowano po upływie okresu wypowiedzenia podjęcie zatrudnienia w tym Ośrodku na stanowisku anestezjologa na podstawie kontraktu w związku ze zgłoszeniem się przez niego do konkursu. Lekarz ten ma II stopień specjalizacji. Powodowi nie zaproponowano takiego rozwiązania, ponieważ nie miał II stopnia specjalizacji.

W dniu 7 września 2015 r. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę specjalista anestezjolog na stanowisku Kierownika Oddziału Intensywnej Opieki Medycznej i Anestezjologii Ośrodka Pediatrycznego im. (...) w Ł. W listopadzie 2015 r. w Ośrodku Pediatrycznym na etacie był zatrudniony 1 lekarz anestezjolog, który zarządzał Oddziałem, i 7 lekarzy w ramach kontraktów. Wśród tych osób jest 2 lekarzy zatrudnionych poprzednio w ramach umowy o pracę.

Lekarze kontraktowi świadczyli taki sam zakres usług jak lekarze etatowi. Zmiana formy zatrudnienia w pozwanym Szpitalu dotyczyła na razie tylko anestezjologów zatrudnionych w Ośrodku Pediatrycznym. W związku ze zmianą formy zatrudnienia lekarzy nie doszło do planowanej zmiany stopnia zaawansowania wykonywanych zabiegów. Obecnie w Ośrodku Pediatrycznym struktura zabiegów jest taka sama jak poprzednio, zaś samych zabiegów wykonywanych jest mniej. Kontraktowa forma współpracy nie sprawdziła się. W Ośrodku Pediatrycznym im. (...) w Ł. jest obecnie zatrudnionych 10 lub 11 lekarzy na podstawie kontraktu oraz 1 lekarz (pełniący funkcję kierownika) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Zdarzają się sytuacje, że na dyżurze jest 3-4 lekarzy jednocześnie, ale nie ma dla nich wszystkich zajęć, więc część z nich nie wykonuje żadnych czynności. Obecnie zabiegi po godzinie 18:00 wykonywane są incydentalnie. Zarobki lekarzy pracujących na podstawie kontraktu są niższe od tych, jakie osiągnęli oni, pracując na podstawie umowy o pracę.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie i przywrócił powoda do pracy w pozwanym Szpitalu na poprzednich warunkach.

W toku procesu powód podnosił, że przyczyna zwolnienia podana w

wypowiedzeniu umowy o pracę jest nierzeczywista i pozorna, a to oznacza, że wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem art. 30 § 4 k.p. W ocenie powoda rzeczywistą przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę był konflikt, jaki istniał między anestezjologami i chirurgami w Ośrodku Pediatrycznym, a także roszczenia wysuwane przez powoda w stosunku do pracodawcy, dotyczące wypłaty należnego powodowi wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy warunkiem prawidłowości takiego wypowiedzenia jest faktyczne zniesienie tego stanowiska. W ocenie Sądu Rejonowego ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że zarzuty stawiane przez powoda są zasadne. Sąd ustalił bowiem, że z zespołu anestezjologów, którzy zatrudnieni byli w Ośrodku Pediatrycznym pozwanego Szpitala, wypowiedzenia umów o pracę otrzymały 3 osoby spośród 4 zatrudnionych anestezjologów. Z zeznań powoda i świadków, którzy razem z nim pracowali w Ośrodku na stanowiskach anestezjologicznych, wynika, że istniał konflikt między chirurgami i anestezjologami. Dodatkowo organizacja pracy anestezjologów powodowała, że świadczyli oni pracę w godzinach nadliczbowych, za które nie otrzymywali należnego wynagrodzenia – zgłaszanie przez nich roszczeń z tego tytułu było przyczyną sporów między zespołem anestezjologów i pracodawcą. W ocenie Sądu wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było skutkiem opisanych sytuacji. W konsekwencji, nieprawdziwy jest podnoszony przez stronę pozwaną argument, że dążeniem dyrekcji Szpitala było zmniejszenie kosztów funkcjonowania placówki, dlatego podjęto decyzję o rozwiązaniu umów o pracę z pracownikami i podjęciu dalszej współpracy z nimi na podstawie umów cywilnoprawnych. Takie postępowanie nie prowadziło do likwidacji stanowisk pracy, ponieważ po rozwiązaniu umów o pracę i zawarciu kontraktów stanowiska lekarza anestezjologa nadal istniały w strukturach placówki. W czasie rozstrzygania sprawy w Ośrodku Pediatrycznym nadal pracowało 2 lekarzy, z którymi wcześniej rozwiązano umowy o pracę – świadczyli oni pracę na podstawie zawartego kontraktu na takim samym stanowisku, na jakim byli poprzednio zatrudnieni na podstawie umów o pracę. Ponadto, 7 września 2015 r. pozwany Szpital zatrudnił na stanowisku anestezjologa lekarza na podstawie umowy o pracę, powierzając mu funkcję kierownika.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, argumenty przedstawione przez powoda zasługiwały na uwzględnienie. O pozorności przyczyny wskazanej przez stronę pozwaną w oświadczeniu o wypowiedzeniu (likwidacji stanowiska pracy) świadczy również to, że w Ośrodku Pediatrycznym przeprowadzane są nadal zabiegi w znieczuleniu, zatem wymagane jest, aby znieczulenie prowadzone było przez wykwalifikowany personel. Nieprawdziwy w ocenie Sądu okazał się również argument wiążący się z obniżeniem kosztów i wprowadzeniem oszczędności w placówce. Zdaniem Szpitala, w przypadku zatrudnienia etatowego koszty są wyższe, ponieważ lekarze przychodzą do pracy niezależnie od tego, czy mają w planach wykonanie jakiś zabiegów, czy też nie. Jak wykazał zgromadzony materiał dowodowy, sytuacja ta nie uległa zmianie, mimo modyfikacji podstawy prawnej zatrudnienia lekarzy. Nadal zdarzały się sytuacje „pustych” dyżurów, w czasie których lekarz anestezjolog (kontraktowy) przebywał na terenie Szpitala, ale nie miał do wykonania żadnych czynności, nie asystował przy żadnych zabiegach. Poza tym do obniżenia kosztów funkcjonowania placówki nie doszło również z tego względu, że w okresie od września 2015 r. wzrosło zatrudnienie anestezjologów w Ośrodku Pediatrycznym. Pracę na tym stanowisku świadczyło bowiem w tym okresie 12 lekarzy, a wcześniej były to 4 osoby. Koszty pracy w pozwanym Szpitalu związane z wynagrodzeniami za usługi anestezjologiczne w efekcie wzrosły.

Zdaniem Sądu Rejonowego zastosowane rozwiązanie (zwolnienie pracowników etatowych) było zbyt radykalne. Należało wcześniej rozszerzyć obsadę personelu anestezjologicznego w Ośrodku o kilka stanowisk i zweryfikować, jak takie rozwiązanie się sprawdza. Stanowiłoby to odpowiedź na roszczenia pracowników związane ze zbyt dużą liczbą dyżurów w miesiącu i koniecznością pracy w godzinach nadliczbowych, co mogło doprowadzić do porozumienia między pracownikami i pracodawcą. Pozwany powinien najpierw prawidłowo zorganizować warunki pracy zatrudnionych pracowników, a następnie rozstrzygać konflikty personalne. W ocenie Sądu w pozwanym Szpitalu nie miała miejsca optymalizacja organizacji pracy. W związku z tym Sąd powziął przekonanie, że pracodawca nie miał na celu przeprowadzenia reorganizacji pracy placówki, lecz zakończenie współpracy z pracownikami roszczeniowymi i niewygodnymi dla niego. Z materiału dowodowego wynika również, że w Ośrodku

Pediatrycznym nie doszło do podniesienia poziomu zaawansowania przeprowadzanych zabiegów i ich liczby, do czego miała doprowadzić zmiana formy współpracy i jednocześnie zatrudnienie wskutek tego lepiej wykwalifikowanej kadry. Poza tym nie doszło do zmiany struktury zabiegów wykonywanych w Ośrodku Pediatrycznym. Osoby zatrudnione przez Szpital na podstawie kontraktów wykonują te same czynności, jakie wykonywały osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Taki układ czynności pozwala na stwierdzenie, że nie mogło dojść i nie doszło w efekcie do podniesienia poziomu usług realizowanych w placówce. Zatem przyczyną niskiego poziomu skomplikowania zabiegów nie były braki kadry z wyższymi kwalifikacjami, lecz brak odpowiedniego wyposażenia placówki. Zdaniem Sądu, zmiana podstawy zatrudnienia wieloletniego pracownika z umowy o pracę na kontrakt cywilnoprawny stanowi naruszenie podstawowych zasad prawa pracy – w szczególności zasady ochrony uprawnień pracownika. Stanowiska anestezjologów nie zostały zlikwidowane, wręcz przeciwnie – wzrosła liczba zatrudnionych, w tym 2 osoby dalej na podstawie umowy o pracę, a pozostałe osoby na podstawie kontraktów.

Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że przywrócenie powoda do pracy było możliwe i celowe, ponieważ pozwany nadal zatrudnia lekarzy anestezjologów w Ośrodku Pediatrycznym. Sąd przyznał powodowi dochodzone na podstawie art. 47 k.p. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w kwocie 11.752,44 złotych.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany Szpital. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił: 1) naruszenie przepisów postępowania: art. 233 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. przez poczynienie ustaleń faktycznych w sposób niepełny i wybiórczy oraz przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i dokonanie tej oceny w sposób dowolny, w szczególności bez wskazania, dlaczego niektórym świadkom (i dowodom) Sąd dał wiarę, a innym jej odmówił; 2) naruszenie prawa materialnego: art. 45 § 1 k.p. przez przyjęcie, że przyczyna wskazana powodowi w uzasadnieniu wypowiedzenia była przyczyną pozorną i tym samym nie uzasadniała wypowiedzenia umowy o pracę.

Skarżący wniósł o przeprowadzenie uzupełniającego postępowania dowodowego z załączonych do apelacji dokumentów. Wniósł o zmianę

zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie.

W piśmie procesowym z 27 września 2016 r. powód zmienił stanowisko procesowe i zgłoszone roszczenie, wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 35.257,32 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty. Gdyby zaś Sąd Okręgowy uznał, że orzeczenie o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia do pracy na tym etapie jest niemożliwe, powód podtrzymał roszczenie, wnosząc o oddalenie apelacji pozwanego.

Sąd Okręgowy w Ł., wyrokiem z 29 września 2016 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego Szpitala zwrot kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą i drugą instancję.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego materiału dowodowego nie była prawidłowa. Zarzuty skarżącego obnażają fragmentaryczną i wybiórczą ocenę dowodów, która nie mogła dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń zgodnie z dyrektywą z art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Rejonowy przesłuchał wielu świadków. Czyniąc ustalenia faktyczne oraz dokonując oceny zgromadzonego materiału, Sąd ten pominął jednak szereg istotnych okoliczności, zwłaszcza wynikających z zeznań świadków. Przytaczając pominięte przez Sąd Rejonowy fragmenty zeznań świadków, Sąd Okręgowy ustalił, że przejście na system kontraktowego zatrudnienia lekarzy anestezjologów spowodowało efektywniejsze wykorzystanie czasu pracy anestezjologów, jak też zwiększyło ilość wykonywanych procedur. Jedynym dowodem, mającym świadczyć o tym, że podana powodowi przyczyna wypowiedzenia jest nierzeczywista, było przesłuchanie samego powoda. Zarówno w pozwie, jak i podczas przesłuchania powód kładł nacisk na zainicjowanie kontroli PIP i naruszanie jego praw pracowniczych przez stronę pozwaną. To w tym upatrywał przyczyny zmian, do których doszło w Ośrodku Pediatrycznym.

Tymczasem przeprowadzone postępowanie dowodowe potwierdziło fakt rzeczywistej reorganizacji zatrudnienia oraz likwidacji etatów anestezjologów.

Sąd Rejonowy poszedł za daleko i zaczął oceniać zasadność

przeprowadzonych przez dyrekcję Szpitala zmian organizacyjnych. Co więcej, w swoich rozważaniach Sąd posunął się do sugerowania, jakie działania powinny być podjęte przez pracodawcę, aby racjonalnie dokonać określonych zmian. Takie nastawienie Sądu Rejonowego słusznie zostało zanegowane przez stronę apelującą. Od wielu lat bowiem ugruntowane jest w orzecznictwie stanowisko, że sądy pracy nie mogą badać zasadności i opłacalności zmian organizacyjnych wprowadzanych przez pracodawcę. Rolą sądu jest zbadanie, czy zmiany takie faktycznie miały miejsce i uzasadniały wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie sposób przyjąć, że podana powodowi przyczyna wypowiedzenia była pozorna i jako taka nie uzasadniała dokonanego zwolnienia. Wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań (por. wyrok SN z 28 września 1976 r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978, z. 2, poz. 18). Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy w jego zakładzie pracy i jednocześnie nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie narusza formalnych wymogów prawa, wypowiedzenie takie jest uzasadnione w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, choćby nie likwidowało wszystkich nieprawidłowości kadrowych istniejących w zakładzie (por. wyroki SN: z 28 września 1976 r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978, z. 2, poz. 18; z 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85, NP 1988, nr 10-12, s. 241, OSNCP 1986, nr 5, poz. 76; z 10 kwietnia 1997 r., I PKN 90/97, OSNAPiUS 1998, nr 3, poz. 81; z 2 października 2002 r., I PKN 374/01, OSNP 2004, nr 9, poz. 156). Likwidacja stanowiska pracy, w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (por. wyrok SN z 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 263). Likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli jest na tyle zaawansowana, że nie ma wątpliwości co do jej wykonania (por. wyrok SN z 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNAPiUS 2003, nr 23, poz. 569). Uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę mogą

stanowić zmiany organizacyjne polegające na przekształceniu struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa pracodawcy, zwłaszcza gdy pociągają za sobą likwidację stanowisk pracy (por. wyroki SN: z 22 września 2000 r., I PKN 35/00, OSNAPiUS 2002, nr 8, poz. 185; z 7 marca 2001 r., I PKN 281/00, OSNAPiUS 2003, nr 1, poz. 5).

Powierzenie przez pracodawcę dotychczasowych obowiązków pracownika osobie wykonującej te zadania na podstawie umowy cywilnoprawnej stanowi likwidację stanowiska pracy. Jest to uzasadniona przyczyna wypowiedzenia dotycząca zakładu pracy (por. wyrok SN z 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNAPiUS 2003, nr 23, poz. 569). Kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy. Sąd powinien jedynie stwierdzić, czy zmiany te miały charakter rzeczywisty (por. wyrok SN z 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNCP 1983, nr 8, poz. 121). Nietrafne jest stanowisko, które najogólniej sprowadza się do poglądu, że likwidacja stanowiska pracy nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli w ocenie sądu pracodawca ma możliwości dalszego zatrudniania pracownika, a pracownik ten zdaniem sądu ma odpowiednie kwalifikacje do wykonywania pracy w danym zakładzie (por. wyrok SN z 3 września 2013 r., I PK 41/13, LEX nr 1497145).

Sąd Rejonowy, analizując okoliczności, w jakich doszło do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, i uznając zasadność podnoszonych przez niego argumentów co do istnienia konfliktu między anestezjologami i chirurgami w Ośrodku Pediatricznym, a także co do istnienia sporu powoda z pracodawcą, skupił się na kwestiach, które nie zostały wskazane jako przyczyna wypowiedzenia. Tymczasem dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy istotne było wyłącznie to, czy przyczyna podana przez pracodawcę w piśmie zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę była prawdziwa i czy uzasadniała wypowiedzenie.

W ocenie Sądu Okręgowego materiał zgromadzony w sprawie – wbrew zapatrywaniom Sądu Rejonowego – pozwalał na przyjęcie, że u podstaw zwolnienia powoda leżała wskazana przez pracodawcę likwidacja stanowisk pracy lekarzy anestezjologów w Ośrodku Pediatricznym im. (...), spowodowana potrzebą

optymalizacji pracy w tym ośrodku, a także względami ekonomicznymi. Dodatkowo pracodawca podał, że koszty zatrudnienia anestezjologów na podstawie kontraktu są niższe, niż w przypadku umowy o pracę. Zmiana formy zatrudnienia miała pozwolić na efektywniejsze wykorzystanie zasobów kadrowych. Pracodawca zdecydował o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem z uwagi na to, że jego stanowisko podlegało likwidacji, a doświadczenie pediatryczne powoda było nieprzydatne na innych, niepediatrycznych, oddziałach Szpitala. Obowiązki dotychczas wykonywane przez powoda zostały powierzone innym lekarzom w ramach zawartych z nimi kontraktów. W miejsce powoda na dotychczasowych zasadach – w ramach stosunku pracy – nikt nowy nie został zatrudniony, a wskazana przez pracodawcę reorganizacja (zmiana struktury zatrudnienia w Ośrodku Pediatrycznym) była rzeczywista. Do likwidacji stanowiska pracy dochodzi zarówno w sytuacji, gdy funkcje konkretnego stanowiska zostają w ogóle zlikwidowane, jak i wtedy, gdy zlikwidowany zostaje etat, a poszczególne funkcje przejmowane są albo przez innych pracowników, albo przez podmioty zewnętrzne czy też podmioty wykonujące pracę na własny rachunek. Wówczas obsada poszczególnych stanowisk na podstawie stosunku pracy staje się dla pracodawcy zbędna.

W rozpoznawanej sprawie zadania i obowiązki pracownicze powoda jako anestezjologa zostały przejęte przez innych lekarzy, z tą istotną różnicą, że pracujących na podstawie kontraktu. W związku z tym nie można przyjąć, co sugeruje powód, że likwidacja jego stanowiska pracy miała w istocie charakter pozorny, bo jego zadania nadal są wykonywane. Ze struktury organizacyjnej Ośrodka Pediatrycznego zniknęły stanowiska pracy lekarza anestezjologa, a te, które pozostały, dotyczyły jedynie lekarza podlegającego ochronie przed wypowiedzeniem (ze względu na wiek przedemerytalny) oraz kierownika jednostki. Z materiału dowodowego wynika, że pozwany Szpital podjął decyzję o zmianie obsługi anestezjologicznej Ośrodka Pediatrycznego na kontraktową, licząc na obniżenie kosztów zatrudnienia oraz efektywniejsze wykorzystanie zasobów kadrowych. Faktyczna likwidacja stanowisk pracy anestezjologów, w tym powoda, przynajmniej w założeniu czyniła zadość tym wymaganiom. Podana przyczyna wypowiedzenia – likwidacja stanowisk pracy lekarzy anestezjologów w Ośrodku

Pediatrycznym im. (...), spowodowana potrzebą optymalizacji pracy w tym ośrodku, a także względami ekonomicznymi – była prawdziwa. Podana powodowi przyczyna wypowiedzenia była zatem rzeczywista i uzasadniała rozwiązanie z nim stosunku pracy. Nie było też, zdaniem Sądu Okręgowego, żadnej innej, ukrytej, przyczyny wypowiedzenia. Konflikt między chirurgami a anestezjologami istniał i nadal istnieje. Tego rodzaju nieporozumienia między lekarzami dwóch specjalizacji wynikają raczej z różnego podejścia do organizacji pracy. Nie stanowił także ukrytej przyczyny wypowiedzenia fakt zwrócenia się przez powoda do PIP. Pozwany Szpital jest ogromnym zakładem pracy, w którym zdarzały się i zdarzają uchybienia, zaś karanie wykwalifikowanego personelu tylko za to, że ktoś podjął działania w ramach swoich uprawnień pracowniczych, jest nieprzekonujące.

Kwestia braku racjonalności działań pracodawcy, który zmianami organizacyjnymi, połączonymi z redukcją etatów pracowniczych, nie doprowadził jednak (według wersji forsowanej przez powoda) do optymalizacji pracy w Ośrodku Pediatrycznym, nie podważa legalności zwolnienia. Wprowadzenie zmian organizacyjnych należało do kierowniczych uprawnień pracodawcy, które leżą poza sferą kognicji sądu pracy. Kwestia, czy istnieje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowisk pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Tym samym, nawet jeśli koszty wynikające z zatrudnienia lekarzy anestezjologów na podstawie kontraktów zwiększyły się, a nie zmniejszyły, w porównaniu z dotychczasową strukturą zatrudnienia, nie doszło także do planowanej zmiany stopnia zaawansowania wykonywanych zabiegów, co miało uzasadniać zatrudnianie lekarzy jedynie z II stopniem specjalizacji, a ponadto występują tzw. puste dyżury – nie usprawiedliwia to żądań powoda. Żaden przepis prawa nie zawiera zakazu zmiany organizacji pracy w podmiotach leczniczych, polegającej na rezygnacji z umów lekarskich pracowniczych i zorganizowaniu współpracy z lekarzami na zasadzie kontraktowej. Działanie takie mieści się całkowicie w sferze swobody zarządczej pracodawcy. To on ponosi pełne ryzyko gospodarcze, ekonomiczne i osobowe skutków podjętych w tym zakresie decyzji. Dlatego też działanie nieskuteczne, nieprzynoszące efektów czy nawet zbyt radykalne, na co zwrócił uwagę Sąd Rejonowy, nie może prowadzić do uwzględnienia powództwa.

W ocenie Sądu Okręgowego apelacyjne zarzuty dotyczące zarówno naruszenia prawa procesowego (art. 233 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c.), jak i prawa materialnego (art. 45 § 1 k.p.) należało uznać za trafne. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego – błędnie ocenionego przez Sąd pierwszej instancji – dokonane powodowi wypowiedzenie było prawidłowe zarówno ze względów formalnych, jak i merytorycznych. Pozwany Szpital z przyczyn ekonomicznych, kierując się chęcią optymalizacji pracy w Ośrodku Pediatrycznym, dokonał faktycznych zmian w strukturze organizacyjnej zakładu pracy, które doprowadziły do likwidacji stanowisk pracy lekarzy anestezjologów, w tym powoda, i zastąpienia ich pracą lekarzy zatrudnionych na kontraktach. Stąd też podana powodowi przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i uzasadniała działania pozwanego. Ocena celowości i konieczności wprowadzenia tych zmian nie leżała w gestii sądu. Z tych też względów zaskarżony wyrok należało zmienić i oddalić powództwo.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego: art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 22 § 1 i 1² k.p., przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że likwidacja stanowiska pracy jest możliwa i prawidłowa nawet wówczas, gdy dotychczasowe obowiązki wykonywane przez pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę w tej przyczynie, powierzone zostały innym osobom zatrudnionym w oparciu o umowy cywilnoprawne, bez analizy faktycznego charakteru tych umów, podczas gdy analiza postanowień umowy cywilnoprawnej, a także faktyczny sposób jej wykonywania, prowadzić powinny do wniosku, że jest to *de facto* umowa zawierająca wszystkie istotne elementy stosunku pracy, a zatem zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną było niedopuszczalne a likwidacja stanowiska pracy pozorna.

Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego.

Zdaniem skarżącego, zasadniczym zagadnieniem prawnym wymagającym rozstrzygnięcia jest odpowiedź na pytanie, czy zmiana podstawy zatrudnienia lekarzy anestezjologów z umów o pracę na umowy cywilnoprawne nie jest

wyłącznie zmianą pozorną, a tym samym zgodnie z art. 22 § 1² k.p. niedopuszczalną, a także czy zmiana taka nie narusza podstawowych zasad prawa pracy, w szczególności ochrony uprawnień pracownika. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia całkowicie pominął tę kwestię. Nie poddał analizie umowy cywilnoprawnej łączącej lekarzy anestezjologów kontraktowych z pozwanym Szpitalem. Powierzenie przez pracodawcę dotychczasowych obowiązków osobie wykonującej te zadania na podstawie umowy cywilnoprawnej jest, zdaniem Sądu, dopuszczalne i stanowi likwidację stanowiska pracy. Skarżący zwrócił uwagę, że umowy cywilnoprawne zawarte z lekarzami anestezjologami świadczącymi pracę w Ośrodku Pediatrycznym na skutek przeprowadzonej reorganizacji w istocie zawierają wszystkie elementy stosunku pracy, o których mowa w art. 22 § 1 k.p.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o oddalenie skargi i o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw i z tej przyczyny została oddalona.

Zasadniczą kwestią wymagającą rozstrzygnięcia (ustaleń i ocen prawnych) była zasadność wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z powodu likwidacji stanowisk pracy anestezjologów w Ośrodku Pediatrycznym pozwanego Szpitala. Sąd Okręgowy uznał, że przyczyna ta była rzeczywista (faktycznie doszło do likwidacji stanowisk pracy lekarzy anestezjologów, w tym stanowiska pracy powoda) i uzasadniała wypowiedzenie powodowi umowy o pracę. Obydwie wspomniane przesłanki rozstrzygnięcia znajdują potwierdzenie w ustaleniach faktycznych Sądu Okręgowego (których skarga kasacyjna nie zwalcza, a zatem są wiążące w postępowaniu kasacyjnym – art. 398¹³ § 2 k.p.c.) oraz w wykładni odpowiednich przepisów prawa, zgodnej z dotychczasowym dorobkiem orzecznictwa.

1. Konstytucja RP w art. 24 stanowi, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej i Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. Przepis ten zawiera deklarację, obejmując swoją ochroną warunki, zakres i

treść świadczenia i przyjmowania pracy w ramach zarówno stosunku pracy, jak i świadczenia pracy, które odbywa się w obrębie stosunków cywilnoprawnych oraz innego rodzaju zatrudnienia. Z przepisu tego nie wynika brak możliwości ustalenia i oceny, że praca może być świadczona nie tylko w ramach stosunku pracy wynikającego z zawartej umowy o pracę lub z innych aktów kreujących stosunek pracy, ale także na podstawie umów (nazwanych i nienazwanych) prawa cywilnego. Jest to pogląd akceptowany w doktrynie i judykaturze. W warunkach ustroju społeczno-ekonomicznego opartego na zasadach gospodarki rynkowej podstawowe znaczenie w obrocie prawnym ma autonomia woli stron kreująca swobodę umów. Oznacza to większy respekt dla woli podmiotów stosunków prawnych, lecz jednocześnie większą odpowiedzialność tych podmiotów za następstwa podejmowanych przez nie indywidualnych decyzji. Prowadzi to w obrocie prawnym do uszanowania intencji i woli stron, która znajduje wyraz bezpośrednio w składanych przez nie oświadczeniach woli, a zwłaszcza w zawartych przez nie umowach. Dotyczy to w jednakowym stopniu wszystkich umów, w tym także umów dotyczących świadczenia pracy (tak: M. Gersdorf [w:] M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2014, tezy do art. 22 k.p.).

Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok SN z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 310). Ustalenie w postępowaniu sądowym, że praca była świadczona na podstawie umowy prawa cywilnego, nie narusza art. 24 Konstytucji RP, a zróżnicowanie sytuacji prawnej pracownika i strony umowy cywilnoprawnej nie stanowi naruszenia art. 32 Konstytucji RP (por. wyrok SN z 7 października 2004 r., II PK 29/2004, OSNP 2005, nr 7, poz. 97).

Prawo pracy nie wyklucza możliwości współpracy podmiotu zatrudniającego i podmiotu świadczącego pracę na zasadach obowiązujących w prawie cywilnym, w tym na podstawie umów zawieranych przez podmioty prowadzące działalność gospodarczą. O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (por. wyrok SN z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001, nr 21, poz. 637). Decydujące

znaczenie należy przypisać woli stron i zamiarowi ukształtowania w określony sposób treści łączącego je stosunku prawnego, zamiarowi towarzyszącemu zawarciu i kontynuowaniu stosunku umownego (por. wyrok SN z 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 67). Dopiero w razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym – nazwanym przez nie umową o pracę – zdecydowanie nie występowały elementy typowe dla stosunku pracy (art. 22 k.p.), występowały natomiast elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę. Wówczas, dla ustalenia, że stron nie łączył stosunek pracy, nie jest konieczne precyzyjne nazwanie łączącej strony umowy cywilnoprawnej (por. wyrok SN z 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00, OSNAPiUS 2002, nr 23, poz. 564). Umowa taka nie musi być kwalifikowana jako jedna z umów nazwanych uregulowanych w Kodeksie cywilnym, ponieważ swoboda umów przejawia się także w możliwości dowolnego – w granicach prawa – kształtowania przez strony umów cywilnoprawnych treści ich wzajemnych relacji prawnych (por. wyrok SN z 19 lipca 2000 r., II CKN 313/00, LEX nr 52601). Nie jest jednak wykluczone świadczenie pracy na podstawie umowy podlegającej reżimowi prawa cywilnego.

Stosunek pracy stanowi nadal podstawową formę prawną zatrudnienia. Elementy konstrukcyjne (*essentialia negotii*) umowy o pracę reguluje art. 22 § 1 k.p. Dodany przez ustawę z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146) art. 22 § 1² k.p. zabrania zastępowania umowy o pracę umową cywilnoprawną, jeśli ta ostatnia dotyczyłaby pracy wykonywanej pod kierownictwem oraz pracy wyznaczonej przez pracodawcę co do czasu i miejsca. Przepis ten nie zmienia jednak dotychczasowych ustaleń doktryny i orzecznictwa w zakresie rozgraniczania umowy o pracę i umów cywilnoprawnych, których przedmiotem jest świadczenie pracy. Pozostają one zatem nadal w pełni aktualne przy rozwiązywaniu kwestii spornych. W uzasadnieniu projektu ustawy nowelizującej z 26 lipca 2002 r. stwierdzono, że dodanie § 1² do art. 22 k.p. „zmierza do częściowego przynajmniej ograniczenia zjawiska tzw. samozatrudnienia”. Samozatrudnienie oznacza podjęcie przez osobę fizyczną działalności gospodarczej i wykonywanie na podstawie umowy cywilnoprawnej na rzecz pracodawcy czynności (zwłaszcza usług) w

charakterze przedsiębiorcy, a nie pracownika. Samozatrudniony wykonuje pracę na rzecz pracodawcy w warunkach takich samych lub podobnych jak pracownicy. Wykonuje ją osobiście i nie może zatrudniać innych osób do pomocy w wykonywaniu tej pracy. Nadużywanie przez zatrudniających tej formy współpracy z (samo) zatrudnionymi nie oznacza jednak, że taka forma świadczenia pracy jest prawnie zabroniona. W odniesieniu do niektórych rodzajów pracy (np. pracy lekarza) jest nawet wyraźnie dozwolona.

Z kolei w art. 22 § 1¹ k.p. została wyrażona podobna zasada, jaka obowiązuje w Kodeksie cywilnym, według której „w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu” (art. 65 § 2 k.c.). Przepis ten nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. Nie wyłącza też ustalenia rodzaju zawartej umowy przez wykładnię oświadczeń woli wedle kryteriów podanych w art. 65 k.c. Sformułowanie „zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy” nie oznacza, że Kodeks pracy ustanowił w tym przepisie domniemanie, iż nawiązany stosunek prawny jest stosunkiem pracy. Omawiany przepis w każdej konkretnej sytuacji nakazuje badanie, czy stosunek prawny, w jakim pozostają strony, odznacza się cechami właściwymi dla stosunku pracy. Regulacja zawarta w art. 22 § 1¹ k.p. dotyczy zagadnienia, jakie znaczenie dla określenia charakteru umowy ma jej nazwa. Wynika z niego, że nazwa umowy (np. umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług, umowa o dzieło) nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa prawa cywilnego, czy umowa o pracę. Zawsze należy uznać, że umowa kreuje stosunek pracy, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach art. 22 § 1 k.p.

2. Przedstawione uwagi ogólne pozwalają przejść do rozważenia poszczególnych zarzutów skargi kasacyjnej.

Jak wspomniano na wstępie, zasadniczą kwestią wymagającą rozstrzygnięcia była zasadność wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z powodu likwidacji stanowisk pracy anestezjologów w Ośrodku Pediatrycznym pozwanego Szpitala.

W doktrynie i orzecznictwie nie budzi wątpliwości, że przyczyną

uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę może być w szczególności likwidacja stanowiska pracy rozumiana nie tyle jako zmniejszenie liczby stanowisk pracy (w znaczeniu ilościowym), ile jako zmiana struktury organizacyjnej zakładu pracy, polegająca na likwidacji jednego lub wszystkich stanowisk pracy danego rodzaju i powodująca konieczność zwolnienia wszystkich pracowników zatrudnionych dotychczas na tym stanowisku lub stanowiskach (por. np. wyrok SN z 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 263). Tak rozumiana likwidacja stanowiska pracy jest sama w sobie wystarczającą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę.

Dopuszczalne i niczym nieograniczone jest prawo pracodawcy do podjęcia decyzji o tym, że czynności (zadania) wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być powierzone innym pracownikom (na innych stanowiskach pracy), a nawet osobom (podmiotom) niepozostającym z pracodawcą w stosunku pracy. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy (por. wyrok SN z 4 grudnia 2013 r., II PK 67/13, LEX nr 1418806). Ocena zasadności i celowości takiego wyboru nie podlegała kontroli sądu, skoro swoboda tego wyboru, jako przejawu ogólniejszej i chronionej przez art. 20 i 22 Konstytucji RP swobody prowadzenia działalności gospodarczej, może być w stosunku do pracodawcy ograniczona tylko na podstawie ustawy. Przekazanie obowiązków dotychczas wykonywanych przez pracownika (w ramach stosunku pracy) innym osobom niepozostającym z pracodawcą w stosunku pracy (np. zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych) prowadzi do sytuacji, w której dochodzi do rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy danego rodzaju, mimo że zadania przypisane do tego stanowiska są nadal wykonywane na rzecz pracodawcy (tyle że w innym reżimie prawnym). Likwidacja stanowisk pracy nie oznacza likwidacji zadań (obowiązków, czynności) przypisanych do likwidowanych stanowisk. Oznacza natomiast, że zadań tych (obowiązków, czynności) nie wykonują już pracownicy. Nie podważa rzeczywistej likwidacji stanowisk pracy przekazanie zadań przypisanych dotychczas do likwidowanego stanowiska osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych (w rozpoznawanej sprawie tzw. kontraktów). Nie jest więc uzasadnionym argumentem, mającym przemawiać za pozornością likwidacji

stanowiska pracy powoda, teza skarżącego, że skoro w Ośrodku Pediatrycznym pozwanego Szpitala nadal są wykonywane zabiegi z udziałem anestezjologów (zatrudnionych obecnie na podstawie tzw. kontraktów), to nie doszło do likwidacji stanowisk anestezjologów. Teza ta byłaby uzasadniona, gdyby na miejsce zwolnionych pracowników (w tym powoda) zatrudniono na podstawie umów o pracę innych lekarzy anestezjologów wykonujących ich dotychczasowe zadania. Zatrudnienie ich na innej podstawie prawnej (w ramach tzw. kontraktów) nie przeczy ustaleniu Sądu Okręgowego co do rzeczywistej likwidacji stanowisk pracy anestezjologów. Inaczej rzecz ujmując, w pozwanym Szpitalu w Ośrodku Pediatrycznym świadczą usługi lekarze anestezjolodzy, ale nie ma stanowisk pracy lekarzy anestezjologów.

Z pozorną likwidacją stanowiska pracy, która nie uzasadnia wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.) lub wypowiedzenia definitywnego, mamy do czynienia wówczas, gdy jest ono wprowadzicie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego. Ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy, polega na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym (por. wyrok SN z 4 września 2007 r., I PK 92/07, OSNP 2008, nr 19-20, poz. 286). W orzecznictwie wyrażono pogląd, że powierzenie przez pracodawcę dotychczasowych obowiązków głównego księgowego, sprowadzających się do obsługi rachunkowej przedsiębiorstwa, osobie wykonującej te zadania na podstawie umowy cywilnoprawnej, stanowi likwidację stanowiska pracy. Jest to uzasadniona przyczyna wypowiedzenia dotycząca zakładu pracy (por. wyrok SN z 12 lipca 2001 r., I PKN 541/00, OSNAPiUS 2003, nr 11, poz. 268).

W sprawie o podobnym stanie faktycznym, jak ustalony w zaskarżonym wyroku, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że w świetle art. 22 § 1² k.p. pracodawca w ramach restrukturyzacji zakładu pracy może dokonać reorganizacji polegającej na zmianie sposobu świadczenia pracy (zastąpieniu umowy o pracę umową cywilnoprawną) z dotychczasowym pracownikiem, jeśli ta zmiana jest uzasadniona charakterem jego pracy (wyrok z 4 sierpnia 2005 r., II PK 357/04, OSNP 2005, nr 11-12, poz. 178). Praca lekarzy (także lekarzy anestezjologów), podobnie jak

praca pielęgniarek, może być świadczona w ramach stosunku pracy albo w ramach umowy prawa cywilnego. Wynika to jednoznacznie z ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (tekst jednolity: Dz.U. z 2018 r. poz. 160 ze zm.). Zgodnie z art. 5 ust. 1 tej ustawy, lekarze i pielęgniarki mogą wykonywać swój zawód w ramach działalności leczniczej na zasadach określonych w ustawie oraz w przepisach odrębnych, po wpisaniu do rejestru podmiotów wykonujących działalność leczniczą. W innych przepisach tej ustawy przewidziano możliwość zatrudniania lekarzy (na różnych stanowiskach, także w drodze konkursu) na podstawie umów o pracę albo umów cywilnoprawnych. Podobnie ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (tekst jednolity: Dz.U. z 2018 r., poz. 617 ze zm.) w wielu przepisach reguluje możliwość zatrudniania lekarzy w ramach umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej (por. Z. Kubot: Rodzaje kontraktów cywilnoprawnych personelu medycznego w świetle ustawy o działalności leczniczej, PiZS 2011, nr 8, s. 16-21). Skoro po rozwiązaniu z powodów pracowniczego stosunku pracy nie doszło do zawarcia z nim nowej umowy (cywilnoprawnej), nie można ocenić, że warunki jego zatrudnienia na podstawie kontraktu byłyby takie same, jak określone w art. 22 § 1 k.p., zwłaszcza że byłaby to praca wykonywana nie tylko na rzecz pozwanego Szpitala, lecz także „pod jego kierownictwem” w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Brak kontynuowania przez powoda zatrudnienia (już na innej podstawie prawnej i w innym reżimie) wyklucza rozważania na temat pozorności likwidacji jego stanowiska pracy, zwłaszcza że nikt na tym stanowisku nie został zatrudniony na podstawie umowy o pracę.

Nie było możliwe w rozpoznawanej sprawie dokonanie oceny charakteru prawnego umów lekarzy anestezjologów zatrudnionych na podstawie kontraktów, którzy nie występowali w tej sprawie jako strony (uczestnicy postępowania), w kontekście cech konstrukcyjnych umowy o pracę przewidzianych w art. 22 § 1 k.p. Gdyby powód przystąpił do konkursu i został zatrudniony przez stronę pozwaną na podstawie kontraktu (umowy cywilnoprawnej), możliwe byłoby porównanie sposobu wykonywania przez niego pracy przed rozwiązaniem umowy o pracę i po zawarciu kontraktu, a następnie wyciągnięcie z tego porównania wniosków co do tego, czy likwidacja jego stanowiska pracy nie była pozorna, ponieważ nadal wykonuje pracę podporządkowaną, pod kierownictwem

pracodawcy, według cech charakterystycznych dla umowy o pracę. Ponieważ jednak powód pracy takiej nie podjął, porównanie w tym zakresie jest niemożliwe (wykluczone). Nie można także oceniać charakteru prawnego zatrudnienia innych osób (innych lekarzy anestezjologów), ponieważ nie ma przesłanek do porównywania ich obecnej sytuacji z sytuacją powoda sprzed wypowiedzenia mu umowy o pracę, niezależnie od tego, że mogliby oni nie być zainteresowani kwestionowaniem charakteru prawnego (podstawy prawnej) ich zatrudnienia przez pozwanego Szpital.

Nieuzasadnione jest powoływanie się powoda w uzasadnieniu skargi kasacyjnej na wyrok Sądu Najwyższego z 17 maja 2016 r., I PK 139/15 (OSNP 2017, nr 12, poz. 159). Zgodnie z poglądem przedstawionym w tym wyroku, jeżeli pracownik po rozwiązaniu stosunku pracy świadczy pracę, która nie różni się od pracy świadczonej przedtem i wykonuje te same zadania, na rzecz tego samego pracodawcy na podstawie umowy o świadczenie usług (art. 750 k.c.), to sąd orzekający w kwestii charakteru prawnego umownego zatrudnienia, powinien ze szczególną ostrożnością podejść do twierdzenia pracodawcy o jego niepracowniczym charakterze. W świetle art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p., pierwszorzędne znaczenie dla oceny charakteru zatrudnienia ma nie tyle treść zawartej między stronami umowy, ile osób jej wykonywania. Jeżeli umowa ma równocześnie cechy charakterystyczne dla wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych, to dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (podobne stanowisko wyrażone zostało w innych orzeczeniach Sądu Najwyższego m.in. w wyroku z 20 sierpnia 2001 r., I PKN 594/00, OSNAPIUS 2003, nr 16, poz. 375). Pogląd ten nie ma przełożenia na stan faktyczny rozpoznawanej sprawy, ponieważ po rozwiązaniu stosunku pracy powód nie świadczył już na rzecz pozwanego pracy lekarza anestezjologa na podstawie umowy o świadczenie usług.

Jak wynika z przedstawionych rozważań, Sąd drugiej instancji nie miał powodów, aby ustalać charakter stosunków prawnych, w ramach których jest świadczona praca przez lekarzy anestezjologów po reorganizacji zatrudnienia. Zaskarżony wyrok nie narusza art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. w sposób przedstawiony w skardze kasacyjnej.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. i orzekł o kosztach postępowania kasacyjnego.