

Wyrok z dnia 4 sierpnia 2005 r.

II PK 357/04

W ramach restrukturyzacji zakładu pracy nie jest wykluczone dokonanie zmiany polegającej na zastąpieniu umowy o pracę przez umowę cywilnoprawną, jeśli jest to uzasadnione rodzajem pracy.

Przewodniczący SSN Krystyna Bednarczyk, Sędziowie SN: Beata Gudowska, Maria Tyszel (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 sierpnia 2005 r. sprawy z powództwa Heleny C. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zespołowi Opieki Zdrowotnej w K. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i odszkodowanie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu z dnia 20 maja 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Strzelcach Opolskich wyrokiem z dnia 25 listopada 2003 r. [...] oddalił powództwo Heleny C. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zespołowi Opieki Zdrowotnej w K. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i o odszkodowanie.

Wyrok ten zapadł przy ustaleniu następujących okoliczności faktycznych. Powódka Helena C. była zatrudniona w Samodzielnym Publicznym Zespole Opieki Zdrowotnej w K. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w charakterze anestezjologa w szpitalu w K. W dniu 22 lipca 2003 r. pracodawca zawiadomił zarząd Związku Zawodowego przy Zespole Opieki Zdrowotnej w K. o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę Helenie C., będącej członkiem tego Związku. Zarząd Związku, w terminie wymaganym ustawą nie zajął stanowiska w tej sprawie. W dniu 30 lipca 2003 r. powódka otrzymała pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę ze skutkiem rozwiązującym na dzień 31 października 2003 r. Jako przyczynę

wypowiedzenia podano restrukturyzację zakładu pracy, przekształcenie bloku operacyjnego w jednostkę świadczącą usługi w formie kontraktu. W oświadczeniu o wypowiedzeniu zawarto także informację, że powódka otrzyma odprawę pieniężną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Dyrektor SP ZOZ ogłosił konkurs na wykonywanie całodobowego zabezpieczenia opieki anestezyjologicznej, z terminem składania ofert do 23 lipca 2003 r., lecz Helena C. do tego konkursu nie przystąpiła. Opiekę anestezyjologiczną pełni obecnie zespół lekarzy na podstawie umowy cywilnoprawnej, a pozwany nie zatrudnia lekarzy anestezyjologów na podstawie umów o pracę. Przyczyną wprowadzonych zmian była konieczność zmniejszenia kosztów obsługi oddziału operacyjnego.

Oddalając powództwo, Sąd Rejonowy stwierdził, że podana przez pracodawcę przyczyna w istocie oznacza zmniejszenie zatrudnienia w ramach stosunku pracy z przyczyn ekonomicznych, gdyż dochodzi do likwidacji stanowisk pracy, w związku z czym uzasadnia to rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem. W ocenie Sądu pierwszej instancji, zmiany polegające na zmianie formy zatrudnienia lekarzy anestezyjologów z pracowniczej na niepracowniczą były usprawiedliwione rachunkiem ekonomicznym pracodawcy.

Wyrokiem z dnia 20 maja 2004 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu oddalił apelację powódki. Sąd ten podkreślił, iż wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest bez wątpienia wystarczająco konkretna i rzeczywista, co upoważniało pracodawcę do rozwiązania z powódką stosunku pracy. Zdaniem Sądu, pracodawca w prowadzonym przez siebie zakładzie może dokonywać wszelkiego rodzaju reorganizacji, zmierzających do poprawy jego funkcjonowania. Ocena zasadności i celowości wprowadzania takich zmian nie leży w gestii sądu pracy, lecz stanowi domenę pracodawcy, a w rozpoznawanej sprawie sąd pierwszej instancji - zgodnie ze swym obowiązkiem - ustalił, że przyczyny reorganizacyjne rzeczywiście wystąpiły. Sąd Okręgowy zwrócił też uwagę, że wbrew zarzutom skarżącej, pozwany wypełnił obowiązek ciążyący na nim z mocy art. 38 k.p., zawiadamiając zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę i bez znaczenia prawnego jest fakt niezajęcia przez związek stanowiska w tej kwestii.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego złożyła Helena C., wnosząc o jego uchylenie oraz o uchylenie poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o

kosztach postępowania za wszystkie instancje. Kasację oparto wyłącznie na podstawie naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 22 § 1² k.p., polegające na przyjęciu przez Sądy obydwu instancji stanowiska, że „dopuszczalne jest zawieranie umów cywilnoprawnych obejmujących wykonywanie tego samego rodzaju czynności i w tych samych warunkach, jak wcześniej w ramach wiążącego strony sporu stosunku pracy”. Jako okoliczność uzasadniająca rozpoznanie przedmiotowej kasacji wskazano potrzebę dokonania wykładni art. 22 § 1² k.p., poprzez wyjaśnienie, czy pracodawca w świetle tego przepisu w prowadzonym przez siebie zakładzie może dokonywać reorganizacji polegającej na zmianie sposobu świadczenia pracy - zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi (przy zachowaniu warunków pracy) z dotychczasowymi pracownikami.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Wobec zmiany z dniem 6 lutego 2005 r. przepisów Kodeksu postępowania cywilnego dotyczących kasacji, należy wskazać, że zgodnie z art. 3 ustawy z dnia 22 grudnia 2004 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. z 2005 r. Nr 13, poz. 98), do rozpoznania kasacji w niniejszej sprawie mają zastosowanie przepisy Kodeksu postępowania cywilnego w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia w życie tej ustawy.

Stosownie do art. 393¹¹ § 1 i 2 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji, a granice te wyznaczają przytoczone w niej podstawy skonkretyzowane zarzutami, ich uzasadnieniem oraz jej wnioskami, a przy rozpoznawaniu usprawiedliwienia przytoczonej podstawy kasacyjnej z art. 393¹ pkt 1 k.p.c., Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku. Podniesiony w kasacji zarzut naruszenia art. 22 § 1² k.p. jest bezzasadny. Przepis ten, stanowiący, że „nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1”, nie może być rozpatrywany w oderwaniu od art. 22 § 1, do którego wyraźnie się odwołuje, a który wskazuje cechy charakterystyczne pracowniczego stosunku pracy. Jedną z nich jest podporządkowanie pracownika („pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem”). Praca lekarza anestezjologa, ze swej istoty jest świadczeniem

usług medycznych i w tym zakresie, nie jest pracą świadczoną „pod kierownictwem” Zakładu Opieki Zdrowotnej, lecz na jego rzecz.

Odpowiadając na przedstawione w kasacji zagadnienia Sąd Najwyższy wyraża pogląd, że w świetle art. 22 § 1² k.p. pracodawca w ramach restrukturyzacji może dokonać reorganizacji polegającej na zmianie sposobu świadczenia pracy (zastępowania umowy o pracę umową cywilnoprawną), z dotychczasowym pracownikiem, jeśli ta zmiana jest uzasadniona charakterem jego pracy. Skoro zatem, po rozwiązaniu z wnioskodawczynią pracowniczego stosunku pracy nie doszło do zawarcia nowej umowy ponieważ nie zaakceptowała ona oferty dotychczasowego pracodawcy nie można ocenić, że warunki jej zatrudnienia na podstawie proponowanej umowy cywilno-prawnej byłyby takie same, jak określone w art. 22 § 1 k.p., zwłaszcza, czy byłyby to prace wykonywane nie tylko na rzecz Zespołu Opieki Zdrowotnej lecz i „pod jego kierownictwem”.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

=====