

Wyrok z dnia 6 września 2005 r.

I PK 5/05

Wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony zawartej z lekarzem-rezydentem może nastąpić tylko z przyczyn, które uniemożliwiają szkolenie specjalizacyjne, wymienionych w § 19 ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 6 sierpnia 2001 r. w sprawie specjalizacji lekarzy i lekarzy stomatologów. W razie wypowiedzenia tej umowy bez wskazania przyczyny uzasadniającej jej rozwiązanie, pracownikowi przysługują roszczenia określone w art. 56 w związku z art. 59 k.p.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie S: Katarzyna Gonera, Zbigniew Hajn (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 września 2005 r. sprawy z powództwa Dagmary B. przeciwko Uniwersyteckiej Klinice Stomatologicznej w K. - Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 17 sierpnia 2004 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z pozostawieniem temu Sądowi orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Powódka Dagmara B. domagała się przed Sądem Rejonowym dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie uznania za bezskuteczne wypowiedzenia jej umowy o pracę zawartej na czas określony, dokonanego przez pozwaną Uniwersytecką Klinikę Stomatologiczną w K., wnosząc ostatecznie o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach. W ocenie powódki rozwiązanie umowy o pracę naruszyło przepisy rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 6 sierpnia 2001 r. w sprawie specjalizacji lekarzy i lekarzy stomatologów, które w § 10 ust. 8 oraz § 19 ust. 1 wymienia sytua-

cje uprawniające stronę pozwaną do rozwiązania umowy o pracę. Stwierdziła także, że wskazane jej ustnie motywy nie mogły stanowić skutecznej podstawy wypowiedzenia. Nie może ona bowiem ponosić negatywnych konsekwencji nieprzekazania przez Ministerstwo Zdrowia środków na finansowanie etatu rezydenta, w sytuacji gdy nieprzekazanie środków na ten cel, wyniknęło z przyczyn leżących po stronie strony pozwanej, a nieobecność kierownika specjalizacji nie przeszkadzała w odbywaniu specjalizacji, ponieważ kierownik wyznaczył zastępcę.

Uniwersytecka Klinika Stomatologiczna w K. domagała się oddalenia powództwa. Pozwana wskazała, że w umowie o pracę strony przewidziały klauzulę z art. 33 k.p., umożliwiającą wypowiedzenie umowy, a powódka nie zakwestionowała jej przy podpisywaniu umowy oraz w czasie jej trwania. Istniały uzasadnione przyczyny wypowiedzenia umowy, zaś fakt nieotrzymania środków na odbywanie specjalizacji przez powódkę nie został w żaden sposób spowodowany działaniami strony pozwanej. Nie zostały także naruszone przepisy powołanego przez powódkę rozporządzenia, gdyż odnoszą się one do sytuacji, w której lekarz nie może realizować lub kontynuować szkolenia specjalizacyjnego, co nie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę.

Zaskarżonym w kasacji wyrokiem Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego, oddalającego jej powództwo. Zgodnie z ustaleniami, przyjętymi w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku, Dagmara B. była zatrudniona w pozwanej Klinice na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 3 marca 2003 r. do 28 lutego 2006 r., na stanowisku lekarza stomatologa - rezydenta. Umowa zawierała klauzulę dopuszczającą możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W dniu 10 lipca 2003 r. powódka otrzymała pisemne wypowiedzenie tej umowy, którego dwutygodniowy okres upłynął 26 lipca 2003 r. Oświadczenie pisemne nie zawierało uzasadnienia wypowiedzenia.

W apelacji powódka zarzuciła Sądowi pierwszej instancji naruszenie przepisów rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 6 sierpnia 2001 r. w sprawie specjalizacji lekarzy i lekarzy stomatologów, a zwłaszcza jego § 7 i § 10 ust. 8 w związku z § 19, przez błędną ich interpretację oraz naruszenie przepisów prawa procesowego, zwłaszcza art. 217 k.p.c., przez nieprzeprowadzenie postępowania dowodowego w sprawie.

Rozpoznając apelację powódki od wyroku Sądu pierwszej instancji, Sąd Okręgowy stwierdził, że podstawą jej zatrudnienia była umowa o pracę, zawarta na czas

określony w celu doskonalenia zawodowego, obejmującego realizację programu specjalizacji zwanej „rezydenturą”, wymieniona w § 7 ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 6 sierpnia 2001 r. w sprawie specjalizacji lekarzy i lekarzy stomatologów (Dz.U. Nr 83, poz. 905 ze zm.). Zdaniem Sądu, ani przepisy ustawy z 5 grudnia 1996 r. o zawodzie lekarza, ani przepisy wymienionego rozporządzenia, nie zawierają uregulowań, z których wysnuć należałoby wniosek, że w przypadkach, gdy lekarze „rezydenci” odbywają specjalizację w ramach umów o pracę zawartych na czas określony, to ich stosunki pracy podlegają szczególnemu, odmiennemu od ustalonego w Kodeksie pracy reżimowi rozwiązywania lub, że możliwość ich rozwiązania ograniczona została do ściśle określonych przypadków. Pogląd apelującej, jakoby takimi szczególnymi przepisami były wskazane przez nią paragrafy rozporządzenia, w tym § 19 ust. 1, jest bezzasadny. W § 19 określono enumeratywnie przypadki, w których lekarz nie może realizować lub kontynuować szkolenia specjalizacyjnego, co nie jest jednoznaczne z enumeratywnym wyliczeniem przypadków dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę zawartych z lekarzami odbywającymi specjalizację. Trafny zatem jest pogląd, że w sytuacji, gdy powódka zakwestionowała wypowiedzenie umowy o pracę zawartej z nią na czas określony, do oceny zasadności jej powództwa stosować należało art. 50 § 3 k.p., określający wyczerpująco roszczenia pracownika w razie rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony. Przepis ten stanowi, że jeżeli rozwiązanie tego rodzaju umowy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Z art. 50 § 3 k.p. wynika jednoznacznie, że zasadą jest, iż istnieje jedna podstawa kwestionowania wypowiedzenia umowy terminowej, to jest naruszenie przepisów dotyczącej takiej umowy, oraz jedno roszczenie, którym jest odszkodowanie. Z mocy art. 50 § 5 k.p., przepisu art. 50 § 3 k.p. nie stosuje się jedynie do rozwiązania umowy o pracę na czas określony z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, co sprawia, że tylko w ściśle określonych przypadkach ustawodawca zezwala na odpowiednie stosowanie art. 45 w związku z art. 177 k.p. Skoro więc wypowiedzenie umowy o pracę, zawartej z powódką na czas określony, nie stwarzało po jej stronie z mocy ustawy roszczenia o uznanie takiego wypowiedzenia za nieuzasadnione ani o przywrócenie do pracy, domaganie się roszczeń zgłoszonych w tej sprawie było bezpodstawne. Sąd Okręgowy stwierdził ponadto, że Kodeks pracy przewiduje - na zasadzie wyjątku - dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania umowy na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy za dwutygodniowym wypowiedze-

niem, gdy przy jej zawieraniu strony tak postanowiły (art. 33). W przypadku powódki nie można mówić o zakazie wypowiedzenia umowy terminowej, gdyż obie strony przyjęły możliwość wcześniejszego jej rozwiązania w drodze wypowiedzenia, a powódka skuteczności prawnej tej klauzuli nigdy nie kwestionowała. Bezpodstawnie również apelująca zarzuciła Sądowi Rejonowemu naruszenie art. 217 k.p.c. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p., tylko oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Oznacza to, że pracodawca wypowiadający umowę o pracę na czas określony nie miał prawnego obowiązku wskazania powódce jego o przyczyny, zaś Sąd pierwszej instancji rozpoznając sprawę niniejszą nie był zobowiązany do przeprowadzenia w tym przedmiocie postępowania dowodowego, które w tej sytuacji było bezprzedmiotowe. Wobec tego kwestia zasadności wypowiedzenia umowy powódce była w niniejszym sporze, z uwagi na treść art. 50 § 3 k.p., w sensie o jakim mowa w art. 227 k.p.c., nieistotna, a w konsekwencji Sąd pierwszej instancji władny był pominąć środki dowodowe, które powódka zgłosiła w celu wykazywania bezzasadności wypowiedzenia.

W kasacji powódka zarzuciła wyrokowi Sądu Okręgowego naruszenie przepisów prawa materialnego - rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 6 sierpnia 2001 r. w sprawie specjalizacji lekarzy i lekarzy stomatologów, a zwłaszcza jego § 7 ust. 1, § 10 ust. 8 w związku z § 19 ust. 1 pkt 1, 2 i 5, poprzez błędną ich interpretację polegającą na przyjęciu, że nie są one przepisami szczególnymi w stosunku do przepisów Kodeksu pracy w części dotyczącej zawierania umów o pracę w trybie rezydentury i ich rozwiązywania oraz błędne zastosowanie przez Sądy orzekające art. 50 § 3 k.p., przez przyjęcie, że powódce należałoby się tylko odszkodowanie.

Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania lub o zmianę tego wyroku w całości i orzeczenie zgodnie z żądaniem powódki.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona. W szczególności trafny okazał się zarzut naruszenia przez zaskarżony wyrok art. 50 § 3 k.p. Status lekarza rezydenta określa rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 6 sierpnia 2001 r. w sprawie specjalizacji lekarzy i

lekarzy stomatologów (Dz.U. Nr 83, poz. 905 ze zm. - dalej powoływane, jako „rozporządzenie”), wydane na podstawie art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodzie lekarza (Dz.U. z 1997 r. Nr 28, poz. 152 ze zm.). W świetle rozporządzenia rezydentura jest specjalizacją odbywaną przez lekarza na podstawie umowy o pracę, zawartej na czas określony z jednostką organizacyjną prowadzącą specjalizację, w celu doskonalenia zawodowego obejmującego realizację programu specjalizacji (§ 7 ust. 1). Jak wynika z tego aktu rezydentura jest szczególnym, uprzywilejowanym trybem odbywania specjalizacji. Status rezydenta mogą uzyskać jedynie lekarze zakwalifikowani do odbywania specjalizacji w tym trybie po postępowaniu kwalifikacyjnym, którzy w danej dziedzinie medycyny uzyskali największą liczbę punktów (§ 12a ust. 5). Liczbę rezydentur w skali kraju i poszczególnych województw określa minister właściwy do spraw zdrowia. Minister ustala także zasadnicze wynagrodzenie miesięczne rezydenta i zapewnia środki finansowe niezbędne do odbywania specjalizacji w ramach rezydentury, które przekazuje jednostce organizacyjnej prowadzącej szkolenie lub zatrudniającej rezydentów na podstawie zawartej z nią umowy (§ 32 ust. 3-5, 6 i 6a). Umowa o pracę w ramach rezydentury zawierana jest na podstawie skierowania wydanego przez wojewódzkie centrum zdrowia publicznego na okres odpowiadający okresowi trwania specjalizacji (§ 10 ust.1 i 2). W razie przedłużenia specjalizacji z przyczyn enumeratywnie wskazanych w § 10 ust. 3 - 5, np. z powodu stażu zagranicznego lub urlopu macierzyńskiego, jednostka organizacyjna prowadząca specjalizację zawiera z lekarzem umowę o pracę na czas określony, odpowiadający sumie okresów przedłużających specjalizację (§ 10 ust. 6). W kwestii rozwiązania tej umowy rozporządzenie stanowi, że jeśli nastąpi to przed ukończeniem specjalizacji, lekarz powinien kontynuować jej odbywanie w trybie określonym w § 7 ust. 2, to znaczy w trybie przewidzianym dla osób, które nie zostały zakwalifikowane do odbywania specjalizacji w trybie rezydentury. Nie dotyczy to przypadków zawieszenia lekarza w prawie wykonywania zawodu, ograniczenia lekarza w wykonywaniu określonych czynności medycznych i przerwania szkolenia specjalizacyjnego lekarza, na wniosek kierownika specjalizacji po uzyskaniu opinii konsultanta wojewódzkiego i właściwej okręgowej izby lekarskiej (§ 10 ust. 8 w związku z § 19 ust. 1,2 i 5). Jeżeli lekarz, z którym rozwiązano umowę o pracę w ramach rezydentury z przyczyn przez niego zawnionych, nie kontynuuje odbywania specjalizacji lub nie ukończy jej w terminie, to zwraca on koszty szkolenia specjalizacyjnego. O skreśleniu lekarza z rejestru lekarzy i lekarzy stomatologów odbywających specjalizację na obszarze

danego województwa i przyczynach tego skreślenia wojewódzki ośrodek informuje niezwłocznie ministra właściwego do spraw zdrowia (§ 10 ust. 9).

Należy uznać, że w świetle przedstawionej wyżej regulacji, trafne jest zawarte w kasacji twierdzenie, iż przepisy dotyczące umowy o pracę na czas określony zawieranej z lekarzem - rezydentem są przepisami szczególnymi w stosunku do przepisów Kodeksu pracy, normujących ten typ umowy, a umowa z rezydentem jest szczególnym rodzajem umowy na czas określony. Przede wszystkim umowa ta jest istotnym składnikiem rezydentury, stanowiącym, jak wynika z § 7 ust. 1 rozporządzenia, jej element pojęciowy. Czas jej trwania został ściśle powiązany z czasem trwania szkolenia specjalizacyjnego w ramach rezydentury. Jak wyżej wskazano jest ona zawierana na czas trwania specjalizacji w ramach rezydentury, a w razie przedłużenia tego czasu, jednostka służby zdrowia prowadząca specjalizację ma obowiązek zawarcia dalszej umowy na czas określony, odpowiadający okresowi przedłużenia. Regulacja ta wskazuje jasno, że umowa o pracę z rezydentem powinna trwać przez cały okres specjalizacji. Wynika stąd, że w zamiarze prawodawcy umowa o pracę na czas określony jest instrumentem służącym uzyskaniu specjalizacji przez rezydenta i czynnikiem stabilizującym jego status, poprzez zagwarantowanie mu pewności zatrudnienia przez cały czas trwania specjalizacji. Taki cel umowy o pracę z rezydentem wynika również z całej konstrukcji tej formy specjalizacji, w tym zwłaszcza z jej finansowania ze środków publicznych na podstawie umowy między ministrem zdrowia a jednostką prowadzącą specjalizację, oraz z celu rezydentury, którym jest zapewnienie specjalistów w priorytetowych specjalnościach medycznych i kształcenie w tym trybie lekarzy, którzy z najlepszymi wynikami przeszli postępowanie kwalifikacyjne.

Nie ulega wątpliwości, że wskazana *ratio legis* regulacji rezydentury zostałaby przekreślona przez uznanie dopuszczalności rozwiązania przez pracodawcę - jednostkę organizacyjną prowadzącą specjalizację, umowy o pracę z rezydentem w sposób dyskrejonalny, bez wskazania przyczyn uzasadniających jej rozwiązanie. Uznanie takiej możliwości mogłoby też prowadzić do przekreślenia wysiłków lekarza, który z sukcesem przeszedł trudne postępowanie kwalifikacyjne, a także do strat społecznych, wynikających z nieukończenia specjalizacji przez lekarza oraz utraty publicznych środków już włożonych w jego szkolenie. W tej sytuacji brak wyraźnego uregulowania w rozporządzeniu kwestii wypowiedzenia tej umowy nie może oznaczać mechanicznego odesłania do art. 33 k.p., który dopuszcza wypowiedzenie umowy

terminowej zawartej na okres dłuższy niż 6 miesięcy (i bez podania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie), wprowadzając w ten sposób wyjątek od zasady nierozwiązywalności tego rodzaju umów. Takie mechaniczne stosowanie wskazanego przepisu stałoby w sprzeczności z wynikającą z rozporządzenia zasadą trwania umowy o pracę z rezydentem przez cały okres specjalizacji. W tej sytuacji należy przyjąć, że wypowiedzenie tej umowy może nastąpić tylko z przyczyn, które uniemożliwiają szkolenie specjalizacyjne. Przyczyny te wymienia w szczególności § 19 ust. 1 rozporządzenia (zawieszenie lekarza w prawie wykonywania zawodu, ograniczenie lekarza w wykonywaniu określonych czynności medycznych, niepodjęcie przez lekarza szkolenia specjalizacyjnego w okresie 3 miesięcy od dnia wskazanego jako dzień rozpoczęcia specjalizacji na skierowaniu wystawionym przez wojewódzki ośrodek, zaprzestanie przez lekarza odbywania specjalizacji, przerwanie szkolenia specjalizacyjnego lekarza, na wniosek kierownika specjalizacji po uzyskaniu opinii konsultanta wojewódzkiego i właściwej okręgowej izby lekarskiej, upływ okresu, w którym lekarz był zobowiązany ukończyć specjalizację). Obowiązek pracodawcy wskazywania przyczyn rozwiązania umowy o pracę z rezydentem wynika pośrednio także z wyraźnego brzmienia § 10 ust. 9 rozporządzenia. Przepis ten, jak już wyżej wskazano, stanowi, że lekarz z którym rozwiązano umowę o pracę w ramach rezydentury z przyczyn przez niego zawinionych powinien zwrócić koszty szkolenia, jeśli nie kontynuuje specjalizacji poza rezydenturą. Należy także zauważyć, że uzależnienie wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony od wskazania przyczyny uzasadniającej jej rozwiązanie występuje również w odniesieniu do umów na czas określony zawartych w celu przygotowania zawodowego (art. 195 § 2 w związku z art. 196 k.p.), realizujących cele szkoleniowe, a przez to zbliżonych do rezydentury.

Na koniec należy wyjaśnić, że wobec braku uregulowania skutków wypowiedzenia rezydentowi umowy o pracę zawartej na czas określony bez wskazania przyczyny uzasadniającej jej rozwiązanie, pracownikowi przysługują roszczenia określone w stosowanych *a simili* przepisach art. 56 w związku z art. 59 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998, I PKN 414/98, OSNAPiUS1999 nr 24, poz. 779).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393¹³ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 393¹⁹ k.p.c.

=====