

**Wyrok z dnia 3 listopada 2010 r.**

**I PK 81/10**

**Pracodawcą (art. 3 k.p.) jest osoba fizyczna prowadząca działalność w formie niepublicznego zakładu opieki zdrowotnej, a nie ten zakład.**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Bogusław Cudowski (sprawozdawca), Zbigniew Hajn.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 3 listopada 2010 r. sprawy z powództwa Magdaleny M.-S. przeciwko Zespołowi Opieki Zdrowotnej w K. o wydanie świadectwa pracy i odprawę pieniężną, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z dnia 22 grudnia 2009 r. [...]

1. u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części dotyczącej oddalenia apelacji od pkt 2 poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego z dnia 18 sierpnia 2009 r. [...],
2. przekazał, w tym zakresie, sprawę Sądowi Okręgowemu w Częstochowie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Powódka Magdalena M.-S. domagała się od pozwanego Zespołu Opieki Zdrowotnej w K. odprawy pieniężnej i wydania świadectwa pracy. Sąd Rejonowy w Częstochowie wyrokiem z 18 sierpnia 2009 r. nakazał pozwanemu wydać powódce świadectwo pracy potwierdzające okres zatrudnienia od 15 lipca 1988 r. do 30 czerwca 2008 r., zasądził od pozwanego 11.700 zł z ustawowymi odsetkami od 2 lipca 2008 r., w pozostałej części powództwo oddalił, nadał wyrokowi w pkt 2 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.900 zł.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona przez pozwanego od 15 lipca 1988 r. do 30 czerwca 2008 r. w charakterze lekarza okulisty na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Rada Powiatu w K. 27 czerwca 2007 r. podjęła uchwałę [...] w sprawie przekształcenia ZOZ poprzez likwidację poradni spe-

cjalistycznych i przejęcie świadczenia usług przez indywidualne gabinety lekarskie lub NZOZ. Ostateczny termin dokonania przekształceń wyznaczono na 30 czerwca 2008 r. Na dzierżawę lokali specjalistycznych przychodni ZOZ w K. został ogłoszony przetarg ograniczony. Do udziału w nim zaproszono powódkę. Po wygraniu przetargu powódka zawarła z pozwanym umowę dzierżawy, w której zobowiązała się do przejęcia pracowników poradni specjalistycznej i zarejestrowała działalność gospodarczą polegającą na prowadzeniu praktyki lekarskiej pod nazwą NZOZ Poradnia Okulistyczna Magdalena M.-S. Dnia 3 czerwca 2008 r. podjęto decyzję o wpisie do rejestru zakładów opieki zdrowotnej prowadzonego przez wojewodę ś. Powódka na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. przejęła pracowników zlikwidowanej poradni okulistycznej - lekarza okulistę Marzenę K. i pielęgniarkę Teresę B. oraz akta osobowe tych pracowników. Pismem z 30 czerwca 2008 r. powódka wezwała pozwanego do wydania świadectwa pracy i wypłacenia odprawy pieniężnej należnej z tytułu likwidacji stanowiska pracy.

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, poprzez uznanie, że pracodawcą w niniejszej sprawie jest powódka, a nie utworzony przez nią NZOZ, 2) art. 23<sup>1</sup> k.p., poprzez jego błędną wykładnię i jego niezastosowanie, 3) art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 23<sup>1</sup> k.p., przez uznanie, że przejście części zakładu pracy pozwanego, tj. Poradni Okulistycznej, na utworzony przez powódkę NZOZ oznacza rozwiązanie 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 dentystry, 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, poprzez uznanie, że powódka udowodniła podstawy faktyczne i prawne swojego roszczenia oraz przyjęcie domniemania faktycznego, że stosunek pracy łączący powódkę z pozwanym został rozwiązany. Wskazano także na naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy wyrokiem z 22 grudnia 2009 r. oddalił apelację, dzieląc ustalenia Sądu pierwszej instancji i ich ocenę. Uzupełniająco wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy pomiędzy stronami nastąpiło za porozumieniem stron. W uzasadnieniu stwierdzono przede wszystkim, że powódka jest właścicielką NZOZ. Z faktu, że nie jest pracodawcą nie wynika jednak, że mogła zostać pracownikiem własnego NZOZ. Podkreślono, że powódka jest właścicielem NZOZ, a stosując art. 23<sup>1</sup> k.p. należałoby przyjąć, że jest też pracownikiem NZOZ. Sąd Okręgowy uznał zatem, że ze względu na brak podporządkowania nie istnieje stosunek pracy. Podkreślono również, że uchwała [...] nie stanowiła podstawy rozwiązania stosunku pracy i odwołanie się do niej nie wyczerpuje obowiązku wskazania takiej podstawy. Sąd Okręgowy uznał, że strony rozwiązały stosunek pracy za porozumieniem, które pozostawało w związku z przekształceniami zainicjowanymi przez wskazaną uchwałę. Podkreślono też, że obowiązek wydania świadectwa pracy dotyczy każdego przypadku ustania stosunku pracy, bez względu na podstawę nawiązania czy charakter zdarzenia prawnego oraz czynności prawnej powodujących jego wygaśnięcie lub rozwiązanie. Sąd Okręgowy nie uznał, aby naruszono art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wskazał również, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za porozumieniem stron, z przyczyn niedotyczących pracownika. Przekształceń organizacyjnych ZOZ inicjowanych przez Radę Powiatu w K. nie można bowiem uznać za przyczyny dotyczące pracownika w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. W konkluzji uzasadnienia stwierdzono, że powódka nie może być pracownikiem pozwanego ze względu na zlikwidowanie przychodni i nie może też być pracownikiem NZOZ, którego jest właścicielem. Przepis art. 23<sup>1</sup> k.p. nie znajdował zastosowania w sprawie.

Pozwany zaskarżył w części wyrok skargą kasacyjną. 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 Poradnia Okulistyczna Magdalena M.-S., 3) art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., poprzez błędną wykładnię polegającą na niezastosowaniu automatyzmu prawnego ze wskazanego przepisu. Jako okoliczność uzasadniająca 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 o tym, że NZOZ Poradnia Okulistyczna Magdalena M.-S. 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 Częstochowie, 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 nie dotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844, ze zm. - dalej ustawa). Podstawą twierdzenia

skarżącego miało być naruszenie art. 23<sup>1</sup> § 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 Poradnia Okulistyczna Magdalena M.-S. 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. 55<sup>1</sup> k.c.). Jediną 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. 23<sup>1</sup> § 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: osobiste świadczenie pracy, odpłatność, dobrowolność, podporządkowanie, 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 obciąża go ryzyko prowadzonej działalności. W tej sytuacji konieczne jest rozstrzygnięcie 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 skutek 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. Przyjęto w nim, że stosunek pracy współnika 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 wy-

łączny 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 przyjęcia proponowanych warunków w wypowiedzeniu zmieniającym (zob. wyroki z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90, OSP 1991 nr 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. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. jak w sentencji wyroku.

=====