

Sygn. akt IV P 29/13

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lutego 2014 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Staszkiwicz

Ławnicy: W. W., A. A.

**Protokolant: Małgorzata Podkowska**

po rozpoznaniu w dniu 31 stycznia 2014 roku w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **E. D.**

przeciwko **SP ZOZ Sanatorium (...) w J.**

o przywrócenie do pracy

I. powództwo oddała,

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

Powódka E. D., reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, w pozwie wniesionym przeciwko SP ZOZ Sanatorium (...) w J. domagała się uznania rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem za bezskuteczne. W uzasadnieniu wskazała, że w dniu 29 stycznia 2013 r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z dnia 05 maja 2008 r. zawartą na czas nieokreślony. Strona pozwana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką wskazała, że "Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest likwidacja zatrudnienia lekarzy na podstawie umowy o pracę (likwidacja etatów lekarskich), zgodnie z Zarządzeniem dyrektora z dnia 29 stycznia 2013 r. nr(...)". Powódka podniosła, że skuteczne rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony powinno zawierać wskazanie przyczyny rzeczywistej uzasadniającej rozwiązanie umowy. Podana przez pozwaną przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest, być może, prawdziwa z punktu widzenia formalnego (odnośnie "likwidacji zatrudnienia lekarzy na podstawie umowy o pracę"), lecz nie materialnego. Materialną prawdę zawierałoby oświadczenie pozwanego wówczas, gdyby likwidowano stanowiska zatrudnienia lekarzy. W treści uzasadnienia wypowiedzenia strona pozwana podniosła, że odmowa powódki otworzenia prywatnej praktyki lekarskiej i zawarcie w ramach tej praktyki umowy cywilnoprawnej z pozwanym uzasadnia rozwiązanie z nią stosunku pracy, nie zaś w ogóle likwidacja stanowisk pracy dla lekarzy. Powódka podniosła, że dokonane przez stronę pozwaną wypowiedzenie w sposób rażący narusza prawo. Wskazała, że wypowiedzenie stanowi nadużycie prawa podmiotowego, o którym mowa w art. 8 kodeksu pracy, które sprowadza się do tego, że pozwany domagając się do powódki otwarcia prywatnej praktyki lekarskiej i rozwiązania umowy o pracę, zmusza pracownika do określonego zachowania. Działania takie wykraczają poza zakres uprawnień pozwanego do oddziaływania na pracownika w ramach stosunku pracy. Powódka wskazała, że nie zna treści zarządzenia z dnia 29 stycznia 2013 r., jak również innych dokumentów przytoczonych w rozwiązaniu umowy o pracę. Wszelkie twierdzenia z uzasadnienia o rozwiązaniu umowy o pracę dotyczące usprawnienia organizacji dyżurów lekarskich nie znajdują usprawiedliwienia dla rozwiązania umowy o pracę. Z uzasadnienia wynika bowiem, że zmiana w zakresie zapewnienia całodobowej obsługi pensjonariuszy sprowadza się wyłącznie do zapewnienia jej przez kontrakty cywilnoprawne

zamiast umów o pracę. Zdaniem powódki taka zmiana, choć być może pozwoli pozwanemu na niewielkie oszczędności finansowe, lecz z całą pewnością prowadzi do obniżenia jakości świadczonych usług. Lekarz zatrudniony w oparciu o umowę o pracę ma zagwarantowany czas na odpoczynek, czego absolutnie nie gwarantuje umowa cywilnoprawna.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie należnych kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazano, że powódka, z zawodu lekarz medycyny, była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę z dnia 01 września 1995 r. do dnia 30 kwietnia 2008 r., kiedy to stosunek pracy został rozwiązany z inicjatywy pracownika w związku z przejściem na emeryturę. W dniu 05 maja 2008 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony, w niepełnym wymiarze czasu pracy 1/2 etatu, na podstawie której powódka podjęła zatrudnienie w sanatorium na stanowisku starszego asystenta. Głównym zleceniodawcą sanatorium jest Narodowy Fundusz Zdrowia, którego służby zwróciły uwagę, że część zatrudnionych lekarzy nie posiada odpowiednich kwalifikacji (przygotowanie z zakresu balneologii), co jest niezgodne z treścią zawartej umowy z NFZ oraz wymogami określonym w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 28 sierpnia 2009 r. w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu lecznictwa uzdrowiskowego. W związku z powyższym, w trybie natychmiastowym, konieczne stało się rozwiązanie umowy z trzema lekarzami zatrudnionymi w ramach kontraktu na pełnienie dyżurów lekarskich. Sytuacja ta spowodowała, że niemożliwym stało się zapewnienie 24 - godzinnej opieki lekarskiej w miesiącu lutym oraz kolejnych miesiącach posiadaną kadrą lekarską. Brak obsadzenia dyżurów lekarskich naruszałoby postanowienia umowy z NFZ, czego konsekwencją mogło być zerwanie umowy z nieobliczalnymi konsekwencjami finansowymi. Chcąc zapewnić prawidłową obsadę oraz uelastyczyć zatrudnienie podjęto decyzję, po uprzednich rozmowach z lekarzami, o likwidacji etatów lekarskich i zawarciu z nimi umów w ramach kontraktu. Powódka nie uczestniczyła w tych rozmowach, bo przebywała na urlopie, ale przeprowadzono z nią konsultacje telefonicznie. W konsekwencji strona pozwana wydała zarządzenie nr (...) z dnia 29 stycznia 2013 r. likwidujące na stałe zatrudnienie lekarzy na podstawie umowy o pracę. Zmiana formy zatrudnienia miała też spowodować i spowodowała znaczne obniżenie kosztów, które generowały godziny nadliczbowe (dyżury lekarskie w ramach umowy o pracę). Na taką formę zgodziło się trzech lekarzy zatrudnionych u strony pozwanej, tylko powódka nie wyraziła zgody. W tej sytuacji pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę w dniu 29 stycznia 2013 r. Pomimo że powódka nie była członkiem organizacji związkowej, pozwany postanowił zawiadomić tą organizację o zamiarze wypowiedzenia. Organizacja związkowa nie zajęła żadnego stanowiska. Pozwany cofnął wypowiedzenie z dnia 29 stycznia 2013 r., z braku tej konsultacji i doręczył powódce nowe wypowiedzenie z dnia 19 lutego 2013 r. Powódka nie wyraziła zgody na cofnięcie przez pozwanego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 29 stycznia 2013 r. Strona pozwana wskazała, że ma prawo podejmować działania organizacyjne racjonalizujące zatrudnienie. Ocena powódki, że obniży to jakość usług, jest niczym nieuzasadniona. Strona pozwana zaprzeczyła, aby powódka była przymuszana do zawarcia kontraktu z sanatorium. Strona pozwana, po likwidacji etatów lekarskich, chciała w pierwszej kolejności współpracować z dotychczasowymi lekarzami i tak się stało.

Na rozprawie w dniu 13 września 2013 r. pełnomocnik powódki wniósł o przywrócenie powódki do pracy.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Jest bezsporne, że E. D. była zatrudniona w SP ZOZ Sanatorium (...) w J. na podstawie umowy o pracę z dnia 01 września 1995 r. do dnia 30 kwietnia 2008 r., kiedy to stosunek pracy został rozwiązany z inicjatywy pracownika w związku z przejściem na emeryturę.

Jest bezsporne, że w dniu 05 maja 2008 r. E. D. i SP ZOZ Sanatorium (...) w J. zawarły kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której E. D. została zatrudniona w sanatorium na stanowisku starszego asystenta w niepełnym wymiarze czasu pracy - 1/2 etatu.

Pismem z dnia 29 stycznia 2013 r. SP ZOZ Sanatorium (...) w J. rozwiązał z E. D. umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony od dnia 05 maja 2008 r., z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 kwietnia 2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazano likwidację zatrudnienia lekarzy na podstawie umowy o pracę (likwidacja etatów lekarskich), zgodnie z zarządzeniem dyrektora z dnia 29 stycznia 2013 r. nr 2/2013

r. W uzasadnieniu tego wypowiedzenia wskazano, że celem właściwego zabezpieczenia prawidłowej całodobowej opieki lekarskiej, zgodnie z wymogami NFZ, koniecznym stało się przeprowadzenie reorganizacji dotychczasowej formy zatrudnienia z umowy o pracę na kontrakt z indywidualną praktyką lekarską. Likwidacja etatów lekarskich spowoduje uelastycznienie czasu pracy, a tym samym zabezpieczenie opieki lekarskiej przez całą dobę posiadanym zasobem medycznym. Wskazano, że powyższe działania podyktowane zostały również zastrzeżeniami NFZ D. co do pełniących dyżury lekarskie części lekarzy, ze względu na niepełne kwalifikacje, co od 01 lutego b.r. spowodowałoby, przy dotychczasowej formie zatrudnienia na umowę o pracę, brak możliwości zabezpieczenia dyżurów lekarskich, co jest bezwzględnym wymogiem NFZ. Nadto dotychczasowa forma zatrudnienia lekarzy na podstawie umowy o pracę istotnie zwiększała koszty wynagradzania mając poważny wpływ na wyniki ekonomiczne. Wskazano, że E. D. nie przyjęła propozycji zatrudnienia w ramach prywatnej praktyki lekarskiej.

E. D. otrzymała powyższe pismo w dniu 29 stycznia 2013 r.

Dowód: kopia pisma z dnia 29 stycznia 2013 r. k. 6;

Jest bezsporne, że w styczniu 2013 r. w SP ZOZ Sanatorium (...) w J. zatrudnionych było czterech lekarzy na podstawie umów o pracę. Byli to: S. G. (1), M. L., A. K. (na 1/2 etatu) i E. D. (na 1/2 etatu). W sanatorium pracowali również lekarze na podstawie kontraktów.

W dniu 15 stycznia 2013 r. SP ZOZ Sanatorium (...) w J. zostało poinformowane drogą mailową przez (...) Oddział Wojewódzki (...), o konieczności usunięcia z wykazu lekarzy trzech lekarzy nie posiadających odpowiednich kwalifikacji do pełnienia dyżurów lekarskich. W związku z powyższym, w trybie natychmiastowym, konieczne stało się rozwiązanie umowy z trzema lekarzami zatrudnionymi w ramach kontraktu na pełnienie dyżurów lekarskich. W razie odmowy rozwiązania umów z tymi lekarzami mogło dojść do rozwiązania kontraktu z NFZ i nałożenia sankcji finansowych.

Dowód: kopia informacji mailowej k. 28,

zeznania świadka P. L. k. 72-73;

Sytuacja ta spowodowała, że niemożliwym stało się zapewnienie 24 - godzinnej opieki lekarskiej w miesiącu lutym oraz kolejnych miesiącach posiadaną kadrą lekarską, tj. czterema lekarzami zatrudnionymi na podstawie umów o pracę, łącznie na trzy etaty. Nie było czasu na przeprowadzenie procedury w celu zatrudnienia innych lekarzy, z uprawnieniami z zakresu balneologii, na podstawie umów cywilnoprawnych w celu obsłużenia dyżurów. Wówczas kierownictwo SP ZOZ Sanatorium (...) w J. doszło do wniosku, że jedyną możliwością dla zapewnienia prawidłowej opieki nad pacjentami jest zaproponowanie zatrudnionym lekarzom przejście na kontrakty.

Dowód: zeznania świadka P. L. k. 72-73;

Dyrektor SP ZOZ Sanatorium (...) w J. - P. Ś. podjął rozmowy z lekarzami, zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę, dotyczące przejścia przez nich na kontrakt. S. G. (1), M. L. i A. K. ostatecznie wyrazili zgodę na otwarcie prywatnej praktyki lekarskiej i zawarcie w ramach tej praktyki umowy cywilnoprawnej z sanatorium. E. D. nie uczestniczyła w tych rozmowach, albowiem w tym czasie była na urlopie. O planowanych zmianach była informowana telefonicznie przez dyrektora sanatorium, który również jej proponował przejście na kontrakt.

Dowód: zeznania świadka S. G. (1) k. 70-70v;

zeznania świadka M. L. k. 70v-71,

zeznania świadka A. K. k. 71-72,

zeznania świadka P. L. k. 72-73,

zeznania powódki E. D. k. 77-77v,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej P. Ś. k. 78-78v;

W dniu 29 stycznia 2013 r. dyrektor SP ZOZ Sanatorium (...) w J. - P. Ś. wydał zarządzenie nr (...) w sprawie reorganizacji i restrukturyzacji zatrudnienia lekarzy. W § 1 tego zarządzenia wskazano, że likwiduje się zatrudnienie lekarzy w sanatorium na podstawie umowy o pracę, proponując w to miejsce lekarzom kontrakty w ramach prywatnej praktyki lekarskiej. W § 2 wskazano, że przewidywana zmiana formy zatrudnienia lekarzy na podstawie kontraktu spowoduje usprawnienie, zabezpieczenie opieki medycznej całodobowo, co jednocześnie będzie miało znaczący wpływ na kondycję finansową jednostki.

Dowód: kopia zarządzenia z dnia 29 stycznia 2013 r. k. 20;

Po powrocie z urlopu, w dniu 29 stycznia 2013 r. E. D. w bezpośredniej rozmowie z dyrektorem P. Ś. nie wyraziła zgody na otworzenie prywatnej praktyki lekarskiej i przejście na kontrakt. Wówczas zostało jej wręczone pismo rozwiązujące umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Dowód: zeznania powódki E. D. k. 77-77v,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej P. Ś. k. 78-78v;

Po wypowiedzeniu E. D. umowy o pracę, w SP ZOZ Sanatorium (...) w J. nie pracują lekarze zatrudnieni na podstawie umowy o pracę.

Dowód: zeznania świadka S. G. (1) k. 70-70v;

zeznania świadka M. L. k. 70v-71,

zeznania świadka A. K. k. 71-72,

zeznania świadka P. L. k. 72-73,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej P. Ś. k. 78-78v.

### **Sąd zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu, powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka oparła żądanie pozwu na treści art. 45 § 1 kodeksu pracy, który stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Powódka wniosła ostatecznie o przywrócenie jej do pracy.

W ocenie Sądu, w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, należało uznać, że wskazana powódce w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano bowiem likwidację zatrudnienia lekarzy na podstawie umowy o pracę (likwidację etatów lekarskich). Jako uzasadnienie dla tego rodzaju działań strona pozwana wskazywała, że likwidacja etatów lekarskich spowoduje uelastycznienie czasu pracy, a tym samym zabezpieczenie opieki lekarskiej przez całą dobę posiadanym zasobem medycznym.

W tym miejscu należy podkreślić, że zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwa, kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Nie jest uprawnieniem Sądu, aby ocenił, czy reorganizacja przeprowadzona u pracodawcy jest racjonalna, obiektywnie uzasadniona, czy służy, czy też pogarsza sytuację pracodawcy. W sytuacji, kiedy pracodawca podaje jako przyczynę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę pewne zmiany organizacyjne, to Sąd może jedynie badać, czy

zmiany te zostały faktycznie dokonane i jeżeli jest to prawdą, to sytuacja taka uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd nie może natomiast ingerować w wewnętrzne sprawy pracodawcy i dokonywać ocen, czy reorganizacja w ogóle była potrzebna, czy jest korzystna dla placówki.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd ustalił, że u strony pozwanej została przeprowadzona reorganizacja w zakresie zatrudnienia lekarzy sprawujących opiekę nad pacjentami. W oparciu o zgodne zeznania wszystkich świadków oraz przedstawiciela strony pozwanej należało stwierdzić, że po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, od lutego 2013 r. nie istnieje u strony pozwanej zatrudnienie lekarzy w oparciu o umowy o pracę. Jako przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę wskazano właśnie likwidację zatrudnienia lekarzy na podstawie umowy o pracę. Powyższe okoliczności w żaden sposób nie były podważane przez powódkę.

Sąd nie podzielił natomiast argumentów powódki, że działanie pracodawcy polegające na wypowiedzeniu jej umowy o pracę stanowiło nadużycie prawa podmiotowego, o czym mowa w art. 8 kp. Powódka wskazywała przy tym, że rozwiązanie z nią umowy o pracę, z uwagi na podane w wypowiedzeniu przyczyny, łamie zakaz zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi.

Zgodnie z art. 22 § 1<sup>2</sup> kp, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. W myśl § 1 tego artykułu, 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.

Zdaniem Sądu, powódka powołując się na złamanie przez stronę pozwaną zakazu wynikającego z art. 22 § 1<sup>2</sup> kp, nie podjęła żadnej inicjatywy dowodowej zmierzającej do wykazania okoliczności, że do złamania tego zakazu faktycznie doszło. W myśl art. 6 kc, to na niej spoczywał ciężar dowodu w tym zakresie. W szczególności powódka nie dążyła do uzyskania od strony pozwanej kontraktów zawartych z pozostałymi lekarzami, tj. S. G. (2), M. L. i A. K. w celu zweryfikowania, jak zorganizowana została ich praca u strony pozwanej po rozwiązaniu umów o pracę. Oczywistym przy tym jest, że nie jest wystarczające stwierdzenie, że zarówno na podstawie umowy o pracę, jak również na podstawie kontraktu, lekarze ci sprawowali opiekę nad pacjentami przebywającymi w pozwanym sanatorium. Na tym polega bowiem specyfika pracy lekarza niezależnie od podstawy wykonywania pracy. Należy natomiast stanowczo stwierdzić, że wykonywanie pracy nie zawsze musi się odbywać w oparciu o umowę o pracę, albowiem praca może być również świadczona na podstawie umów cywilnoprawnych. Jeszcze raz należy zatem wskazać, że strona powodowa nie wykazała, aby po zawarciu przez stronę pozwaną z lekarzami kontraktów, wykonywanie przez nich pracy odbywało się przy zachowaniu wszelkich warunków wykonywania pracy określonych w art. 22 § 1 kp, a inaczej mówiąc, aby odbywało się identycznie, co pod rządami umów o pracę. Z tych względów Sąd uznał również za bezzasadny zarzut naruszenia przez stronę pozwaną prawa podmiotowego poprzez wypowiedzenie powódce umowy o pracę z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu umowy. Nie mógł mieć zatem w sprawie zastosowania przepis art. 8 kp.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd oddalił powództwo uznając, że wskazana przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była konkretna i rzeczywista, a także uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie.

Wobec tego, że strona pozwana była reprezentowana w niniejszym postępowaniu przez zawodowego pełnomocnika, stosownie do art. 98 § 1 i 3 kpc i § 11 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, Sąd zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.