

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 sierpnia 2015 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

|                 |   |
|-----------------|---|
| Przewodniczący: | SSO Monika Miller-Młyńska (spr.)            |
| Sędziowie:      | SO Anna Łączna<br>SR del. Elżbieta Góralska |
| Protokolant:    | sekr. sądowy Karolina Miedzińska            |

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 sierpnia 2015 roku w S.

sprawy z powództwa E. O. (1)

przeciwko (...) w S.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną (...) w S. od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 lipca 2014 roku sygn. akt IX P 959/12

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddala powództwo i odstępuje od obciążania powódki kosztami procesu;

II. odstępuje od obciążania powódki kosztami procesu w instancji odwoławczej.

SSO Anna Łączna SSO Monika Miller-Młyńska SSR del. Elżbieta Góralska

## UZASADNIENIE

W toku procesu jaki toczył się przed Sądem Rejonowym Szczecin-Centrum w Szczecinie E. O. (1) domagała się zasądzenia na swoją rzecz od (...) w S. kwoty 50.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie warunków umowy o pracę. Dodatkowo wniosła o zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości dwukrotnej wartości stawki podstawowej. Powódka zakwestionowała prawdziwość przyczyn wskazanych w doręczonym jej wypowiedzeniu zmieniającym. Zauważyła, że do dnia wniesienia pozwu szpital nie wystąpił do Izby Lekarskiej z wnioskiem o przeprowadzenie konkursu na stanowisko ordynatora oddziału (...), a na jej miejsce, w charakterze koordynatora oddziału, została zatrudniona G. H. (1), która nie posiada uprawnień wymaganych od osób kierujących oddziałem pediatrycznym, a mianowicie drugiego stopnia specjalizacji z pediatrii. Odnosząc się do twierdzeń strony pozwanej, iż w toku negocjacji nie doszło do uzgodnienia akceptowalnych przez strony warunków współpracy w ramach umowy cywilnoprawnej, powódka podniosła, że Szpital nigdy nie prowadził z nią negocjacji w przedmiocie warunków kontraktowych i nie ustosunkował się do przedłożonego przez nią projektu

kontraktu. Powódka zarzuciła, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia warunków umowy o pracę był jej stanowczy sprzeciw wobec planowanej przez dyrekcję szpitala likwidacji dyżurów neurologicznych oraz obsadzania rezydentów pediatrycznych w charakterze neurologów dziecięcych i samodzielnych dyżurnych na (...)

Pozwany wnosił o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od strony powodowej na swoją rzecz kosztów postępowania podnosząc, że wbrew twierdzeniom powódki w treści oświadczenia wskazano rzeczywiste przyczyny wypowiedzenia warunków umowy o pracę. Podkreślił, że z początkiem 2012 r. ogłoszono konkurs ofert na zawieranie przez (...) w S.umów o udzielanie zamówień na świadczenia opieki zdrowotnej. Powódka uczestniczyła w powyższym konkursie, jednak przedstawiony przez nią warunek usunięcia z projektu kontraktu zapisów o solidarnej odpowiedzialności wobec pozwanej przesądził o odrzuceniu jej oferty. Pozwany zaprzeczył, by dotarło do niego którekolwiek z pism przedłożonych przez powódkę na dowód zgłaszania sprzeciwu wobec planowanych przez dyrekcję Szpitala zmian organizacyjnych. Dodał, że wbrew twierdzeniom powódki, planowane i wprowadzone ostatecznie zmiany organizacyjne są zgodne z prawem, zawartymi umowami z NFZ i warunkami akredytacji.

Wyrokiem z dnia 8 lipca 2014 roku Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie, Sąd Pracy i Ubezpieczeń kwotę 50.000 złotych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi w stosunku rocznym od dnia 13 października 2012 roku do dnia zapłaty (pkt I), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt II), zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 77 złotych tytułem kosztów procesu (pkt III), nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 18.174,07 złotych (pkt IV) i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie kwotę 2.500 (złotych tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych (pkt V).

***Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:***

E. O. (1) była zatrudniona w (...) w S. (wcześniej (...) w S.; dalej: Szpital) od 1 czerwca 1996 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku ordynatora oddziału pediatrii. Powódka posiada drugi stopień specjalizacji z pediatrii.

W związku z wyłonieniem kandydatury E. O. (1) w drodze konkursu, w dniu 3 kwietnia 2003 r. ponownie powierzono powódce stanowisko ordynatora oddziału pediatrii.

Stanowisko ordynatora oddziału pediatrii nie jest stanowiskiem kadencyjnym. Przed wprowadzeniem zmian organizacyjnych konkurs na stanowisko ordynatora przeprowadzano jedynie w przypadku złożenia wniosku w tej sprawie do Izby Lekarskiej.

W lutym 2012 r. pozwany zaproponował pracownikom medycznym zastąpienie umów o pracę kontraktami cywilnoprawnymi. Powódka nie przyjęła propozycji podpisania kontraktu m. in. ze względu na przewidzianą w nim solidarną odpowiedzialność pracownika ze Szpitalem wobec osób trzecich. Powódka zwróciła się do pracodawcy z propozycją podpisania kontraktu o zmodyfikowanej przez siebie treści. Pracodawca nie ustosunkował się do powyższej propozycji.

Z początkiem 2012 r. dyrekcja Szpitala zaplanowała zmiany organizacyjne, w ramach których zamierzano zlikwidować dyżury lekarzy specjalistów neurologów na (...) oraz wprowadzić samodzielne dyżury rezydentów na (...) i (...).

W dniu 23 lutego 2012 r. E. O. (1) skierowała do dyrekcji Szpitala trzy pisma, w których stanowczo zaprotestowała przeciwko likwidacji dyżurów neurologicznych oraz przeciwko obsadzaniu rezydentów w charakterze neurologów dziecięcych i pierwszych dyżurnych na (...) i (...). Sprzeciw wobec planowanych zmian organizacyjnych zgłosiły też lek. A. N. (1) i zastępca ordynatora I. K. (1).

Od marca 2012 r. na (...) rezydenci pełnili samodzielne dyżury medyczne. Zlikwidowane zostały dyżury lekarzy specjalistów neurologów.

W dniu 7 maja 2012 r. wypowiedziano umowę o pracę I. K. (1). Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano m. in. ułożenie grafiku dyżurów niezgodnego z poleceniem dyrektora (wpisanie dyżurów dwuosobowych – lekarz specjalista i rezydent w miejsce samodzielnych dyżurów rezydentów).

W dniu 23 lipca 2012 r. E. O. (1) wręczono oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy i wynagrodzenia z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W treści oświadczenia wskazano, że przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę są okoliczności niedotyczące pracownika: zakończenie sześcioletniego okresu po wyborze w drodze konkursu na stanowisko ordynatora oraz zmiany organizacyjne w Szpitalu polegające na tym, iż oddziałami kierować mają lekarze niebędący ordynatorami w ramach umowy cywilnoprawnej. Wskazano ponadto, że oferta złożona przez powódkę w konkursie na zawieranie umów o udzielenie zamówienia na świadczenia zdrowotne przekracza możliwości Szpitala. Zaproponowano jednocześnie nowe warunki umowy o pracę: zatrudnienie na stanowisku lekarza – starszego asystenta z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4.860 zł wraz z dodatkami za wysługę lat i stopień naukowy.

Lekarz kierujący oddziałem powinien zostać wybrany w drodze konkursu, przy czym zatrudniony może być zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej.

Aktualnie oddziałem pediatrii kieruje G. H. (1), zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej na stanowisku lekarza kierującego oddziałem. G. H. (1) posiada pierwszy stopień specjalizacji z pediatrii.

W dacie wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę pozwany nadal zatrudniał ordynatorów kierujących oddziałami na podstawie umów o pracę. Osoby te nie zgodziły się na zawarcie z nimi umów cywilnoprawnych.

Wynagrodzenie powódki wyliczone według zasad jak za urlop za jeden miesiąc wynosiło 18.174.07 zł.

Sąd I instancji wyjaśnił, iż ustalenia faktyczne poczynił w oparciu o dowody z dokumentów, zeznania świadków i powódki. Jako nieprzydatne ocenił zeznania świadków M. W. (1), K. K. (1), K. K. (2) i W. P.. Pozostałe dowody sąd I instancji uznał za miarodajne dla ustaleń faktycznych wskazując, że w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy korespondowały ze sobą.

Sąd Rejonowy przyjął, że podstawę żądania powódki w zakresie odszkodowania stanowiły przepisy art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. Przechodząc do wyjaśnienia motywów swojego rozstrzygnięcia w pierwszej kolejności wskazał, że z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych nie wynikało, aby z powódką w kwietniu 2003 r. uzgadniano, iż stanowisko ordynatora obejmie na okres 6 lat. Wskazał przy tym, że wedle treści art. 44a ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (t.j. Dz.U. 2007.14.89) w publicznych zakładach opieki zdrowotnej przeprowadzano konkurs m.in. na stanowisko ordynatora. Z wybranym kandydatem należało zawrzeć umowę o pracę na okres 6 lat, który mógł zostać przedłużony do 8 lat. Ustawa ta przestała obowiązywać z dniem 1 lipca 2011 r. na mocy art. 220 pkt 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U.2011.112.654). W nowym akcie prawnym, tj. właśnie w ustawie o działalności leczniczej ustawodawca zawarł w art. 49 zapis, iż w podmiocie leczniczym niebędącym przedsiębiorcą przeprowadza się konkurs na m.in. stanowisko ordynatora, z którym nawiązuje się stosunek pracy, albo zawiera umowę cywilnoprawną na okres 6 lat. Okres ten może być przedłużony do 8 lat, jeżeli do osiągnięcia wieku emerytalnego pracownikowi brakuje nie więcej niż 2 lata. W przypadku gdy zgodnie z regulaminem organizacyjnym oddziałem kieruje lekarz niebędący ordynatorem, na stanowisko lekarza kierującego oddziałem konkursu nie przeprowadza się. Przepis art. 210 ustawy stanowił przy tym, że z dniem wejścia w życie ustawy pracownicy zatrudnieni w zakładach opieki zdrowotnej z mocy prawa stają się pracownikami odpowiednich podmiotów leczniczych. Odmiennie potraktował natomiast stosunki zatrudnienia ordynatorów. W tym zakresie zobligował strony umów o pracę i umów cywilnoprawnych zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy z ordynatorami - kierownikami klinik oraz ordynatorami oddziałów klinicznych do dostosowania łączących ich stosunków prawnych do przepisów ustawy w terminie 4 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy. Sąd Rejonowy wskazał przy tym, że żadnej sankcji niezachowania tego terminu omawiany przepis nie przewidywał, w szczególności nie wskazywał na modyfikację stosunków pracy z mocy samego prawa.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy zauważył, że stosunek pracy łączący strony wynikał z bezterminowej umowy o pracę. Nie zmodyfikowały go one do 31 października 2011 r. w zakresie okresu trwania tak pod rządami ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, jak i ustawy o działalności leczniczej. Nie było zatem w ocenie sądu I instancji podstaw do przyjęcia, iż akurat z dniem 31 października 2012 r. zakończył się 6-letni okres po wyborze powódki na stanowisko ordynatora.

W zakresie drugiej współprzyczyny wypowiedzenia zmieniającego, tj. zmian organizacyjnych polegających na powierzeniu kierownictwa oddziałami lekarzom na podstawie umów cywilnoprawnych, Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany traktował te zmiany dosyć dowolnie, skoro w dacie dokonania wypowiedzenia umowy powódki, pozostawał w stosunkach pracy z dwoma ordynatorami i dwoma zastępcami ordynatorów. Uwiarygodnia to zdaniem sądu I instancji stanowisko prezentowane przez powódkę, iż rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia stanowiły rozbieżności między nią i P. G. (1) co do organizacji dyżurów lekarzy rezydentów.

Uwzględniono również żądanie odsetkowe, którego podstawę stanowił przepis art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 455 k.c. Sąd I instancji wskazał, że pozwany o żądaniu powódki dowiedział się dopiero po doręczeniu odpisu pozwu, tj. 12 października 2012 r., wobec czego dopiero następnego dnia popadł w opóźnienie w jego spełnieniu i to od tej daty, a nie od dnia doręczenia pozwu należne są odsetki.

W pkt II wyroku jako bezzasadne oddalił sąd I instancji roszczenie odsetkowe za okres od 30 lipca 2012 r. do 12 października 2012 r.

W pkt III wyroku zawarte zostało orzeczenie o kosztach procesu. Powódka wygrała proces. Na jej koszty składała się opłata od pełnomocnictwa (17 zł) oraz wynagrodzenie pełnomocnika (60 zł) ustalone zgodnie z § 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 nie znalazł podstaw do uwzględnienia wniosku powódki o przyznanie wynagrodzenia w podwójnej stawce minimalnej.

Rygor natychmiastowej wykonalności z punktu IV wyroku został nadany w oparciu o przepis art. 477<sup>2</sup> k.p.c.

W toku postępowania Skarb Państwa – Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie tymczasowo poniósł koszty opłaty od pozwu. Stosownie do wyniku sprawy i unormowania zawartego w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i art. 98 k.p.c. – Sąd w pkt V wyroku obciążył pozwanego w/w kosztami sądowymi.

***Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany, zaskarżając orzeczenie w całości.*** Wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenie, iż nie zaistniały zdarzenia wskazane w oświadczeniu pozwanego z dnia 23 lipca 2012 r., w szczególności, iż nie upłynął okres kadencji w zatrudnieniu powódki na stanowisku ordynatora, iż nie wprowadzano zmian organizacyjnych polegających na zmianie formy zatrudnienia osób kierujących oddziałami pozwanego, a zwłaszcza iż nie dotyczyło to oddziału na którym zatrudniona była powódka – w konsekwencji czego powstanie uchybień dotyczących dokonanych w zakresie ustaleń faktycznych i ich oceny w kontekście zasadności przyczyn wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę;

2. naruszenie art. 45 § 1 Kodeksu pracy w zw. 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, iż niezasadne jest rozwiązanie umowy o pracę pomimo upływu kadencji i wskazania tej przyczyny w wypowiedzeniu, a ponadto poprzez przyjęcie, iż nieskuteczne zastosowanie przez pozwanego zmian organizacyjnych polegających na zmianie formy zatrudnienia osób kierujących oddziałami względem niektórych pracowników pozwanego przeczy

zaistnieniu wdrożenia takiej zmiany na stanowisku które zajmowała powódka, pomimo faktycznego zatrudnienia po powódce osoby w formie, którą przewidywał pracodawca,

Mając na uwadze powyższe zarzuty apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał, że zarówno przepisy art. 44a ust. 7 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. 2007.14.89 z późn. zm.), jak i art. 49 ust. 6 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. 2013.217 z późn. zm.) wprost traktują stanowisko ordynatora jako kadencyjne i w zakresie długości kadencji są praktycznie identyczne. Okoliczność zawarcia z powódką umowy w swej treści bezterminowej nie oznacza zdaniem pozwanego niemożności naprawienia takiego stanu rzeczy. Naprawieniu temu zdaniem pozwanego nie służy wskazana przez Sąd Rejonowy regulacja z art. 210 ust. 2 z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, ponieważ odnosi się ona do uregulowania odmienności występujących pomiędzy ustawami i zawartymi w zgodzie z nimi umowami. Uchybienie takie jak w przypadku powódki mogło w ocenie pozwanego powstać też na gruncie ustawy o działalności leczniczej i wówczas drogą do jego naprawienia również byłoby wypowiedzenie warunków umowy o pracę. Apelujący podkreślił, że w analizowanym przypadku naprawienie problemu kadencyjności zostało połączone ze zmianą formy zatrudnienia do czego też upoważniała ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej.

Pozwany wskazał nadto, że w świetle przeprowadzonych w sprawie dowodów nie powinno ulegać również wątpliwości, iż zmiana organizacyjna na stanowisku zajmowanym przez powódkę rzeczywiście nastąpiła, ponieważ oddziałem zaczęła kierować inna osoba jako lekarz kierujący oddziałem na podstawie umowy cywilnoprawnej, tj. dr G. H. (1). Pozwany zakwestionował prawidłowość przyjęcia przez Sąd Rejonowy, że wypowiedzenie powódce umowy było nieuzasadnione, gdyż pozwany zmiany organizacyjne będące podstawą wypowiedzenia stosował dowolnie. W tym zakresie zaakcentował, że nigdzie nie jest nakazane, iż zmiana organizacyjna, aby była zmianą musi dotyczyć całego pozwanego. Nie ma podstaw do tego, aby zakazać pracodawcy wprowadzania zmian organizacyjnych w części komórek organizacyjnych. Nadto nieskuteczność wdrożenia zmiany niektórych nielicznych komórkach organizacyjnych (dwie na kilkadziesiąt ogółem) nie może w jego ocenie oznaczać, iż zmiana w komórce organizacyjnej w której się dokonała nie jest zmianą organizacyjną, a nadto iż jest dowolnie wprowadzona.

W piśmie procesowym z dnia 9 października 2014 r. pozwany cofnął apelację co do punktu II wyroku, podtrzymując apelację w pozostałym zakresie.

### ***Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:***

Apelacja pozwanego okazała się zasadna i jako taka doprowadziła do zmiany wyroku Sądu Rejonowego zgodnie z kierunkiem zaskarżenia.

Na wstępie wskazać należy, iż postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” użyte w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, niepubl.). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60). Może również zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu I instancji, i to zarówno po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, jak i bez przeprowadzenia postępowania dowodowego

uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (por. uchwała składu 7 sędziów Izby Cywilnej z 23 marca 1999 r., sygn. akt III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7–8, poz. 124).

W niniejszej sprawie analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego doprowadziła do przyjęcia przez sąd odwoławczy ustaleń przeciwnych, niż te, które zostały poczynione przez sąd I instancji, co w konsekwencji uczyniło koniecznym uznanie, iż w przedmiotowej sprawie brak było podstaw do uwzględnienia powództwa.

**Sąd Okręgowy dodatkowo ustalił, że:**

E. O. (1) była zatrudniona w Samodzielnym (...) w S. (wcześniej (...) w S.; dalej: Szpital) od 1 czerwca 1996 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku ordynatora oddziału pediatrii. Kandydatura powódki do zatrudnienia na stanowisku ordynatora została wyłoniona w drodze konkursu na stanowisko Ordynatora Oddziału Pediatricznego.

Ponowny konkurs na stanowisko Ordynatora (...) został przeprowadzony w 2003 r. W dniu 3 kwietnia 2003 r. E. O. (1) ponownie została wybrana na stanowisko ordynatora oddziału pediatrii. Pismem z dnia 14 kwietnia 2003 r. pracodawca poinformował powódkę o powierzeniu jej - w związku wyłonieniem jej kandydatury w drodze konkursu - stanowiska (...) z pododdziałem neurologii. W piśmie określono wyłącznie nową wysokość wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego, pozostałe warunki umowy o pracę pozostały bez zmian.

Niesporne, a nadto dowody:

- dokumentacja w aktach osobowych powódki: protokół z posiedzenia komisji konkursowej na stanowisko Ordynatora (...) z dnia 19.02.1996 r., umowa o pracę z 1.06.1996 r., protokół z posiedzenia komisji konkursowej na stanowisko Ordynatora Oddziału Pediatricznego z dnia 3.04.2003 r., pismo pracodawcy z 14.04.2003 r.;

- umowa o pracę z 1.06.1996 r. – k. 14 akt sprawy;

- pismo z 14.04.2003 r. – k. 22 akt sprawy.

Od 2010 roku oddział (...) posiada akredytację do specjalizowania w zakresie neurologii dziecięcej jako specjalizacji szczegółowej. Do końca lutego 2012 roku na (...) oddziale dyżury pełnili lekarze zajmujący się przypadkami pediatrycznymi (pediatrzy i rezydenci z pediatrii) oraz lekarze zajmujący się dziećmi z problemami neurologicznymi (neurologi dziecięcy, neurologi ogólni z poza oddziału, pediatrzy).

Niesporne.

W pozwanym szpitalu co najmniej od 2011 r. rozpoczęto wprowadzanie zmian w strukturze organizacyjnej, mających doprowadzić do redukcji kosztów funkcjonowania szpitala. Planowano m.in. zmiany w formie zatrudnienia pracowników medycznych poprzez zastąpienie umów o pracę kontraktami cywilnoprawnymi.

Pozwany szpital uznał, że forma zatrudnienia pracowników medycznych, w tym osób kierujących oddziałami na podstawie umów cywilnoprawnych będzie korzystniejsza z punktu widzenia zarządzenia szpitalem.

Niesporne, a nadto dowody:

- zeznania powódki – k. 107-108 w zw. z k. 142-142v akt sprawy;

- zeznania świadka I. K. – k. 108-110 akt sprawy;

- zeznania świadka P. G. – k. 140-140v akt sprawy;

- zeznania świadka A. N. – k. 141 akt sprawy.

Zmianę formy zatrudnienia z dotychczasowej umowy o pracę na kontrakt cywilnoprawny zaproponowano również E. O. (1).

W piśmie z dnia 11 stycznia 2012 r. skierowanym do Dyrektora (...)Z.dr n.med. A. N.powódka poinformowała, że jest zainteresowana zmianą formy zatrudnienia z umowy o pracę na umowę kontraktową jako Ordynator (...). Wskazała, że w związku z terminem zebrania Zarządu Okręgowej Izby Lekarskiej w dniu 25.01.2012 r., na którym zostanie uaktualniony jej wpis do rejestru praktyk lekarskich prosi o dostosowanie procedur konkursu do ww. terminu.

Niesporne, a nadto dowody:

- zeznania powódki – k. 107-108 w zw. z k. 142-142v akt sprawy;
- pismo powódki z 11.01.2012 r. – k. 100 akt sprawy.

Pracodawca przeprowadził formalne postępowanie konkursowe w celu zawarcia umów cywilnoprawnych, których przedmiotem miało być wykonywanie lekarskich świadczeń zdrowotnych w podstawowym czasie działalności w oddziałach, ogłaszając konkurs ofert na zawieranie przez (...)w S.umów o udzielanie zamówień na świadczenia opieki zdrowotnej w okresie od 1.03.2012 r. do 28.02.2017 r.

W ogłoszeniu wskazano, że konkurs dotyczy m.in.:

- usług w zakresie wykonywania lekarskich świadczeń zdrowotnych w podstawowym czasie działalności oraz koordynowania pracy personelu w (...),
- usług wykonywania lekarskich świadczeń zdrowotnych w podstawowym czasie działalności w oddziałach: psychiatrycznych; Opiekuńczo-Lecznicy; II Pediatrii i Neurologii Wieku Rozwojowego, Intensywnej Terapii i Anestezjologii z Pododdziałem Intensywnej Terapii i Anestezjologii dla Dzieci; Noworodków; Patologii i Intensywnej Terapii; Położnictwa i Ginekologii; Urologicznym; Pediatrii; Gastroenterologii i Reumatologii; Chirurgii Dziecięcej, Oparzeń i Urologii; Pediatrii, Nefrologii i Toksykologii ze Stacją Dializ; Anestezjologii i Intensywnej Terapii; Chorób Wewnętrznych.

Wskazano, że oferta na udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej powinna być sporządzona zgodnie ze Szczegółowymi warunkami postępowania, które można pobrać ze strony internetowej Udzielającego zamówienia lub w siedzibie Udzielającego zamówienia od dnia 31 stycznia 2012 r. lub otrzymać w siedzibie Udzielającego zamówienia, pokój nr (...) od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.30 do 15.00. Wskazano, że oferty należy składać w siedzibie Udzielającego zamówienia, pokój nr (...) do dnia 8 lutego 2012 r. do godz. 14.00.

Wskazano, że kryteriami oceny oferty będą:

1. Doświadczenie w udzielaniu świadczeń,
2. Jakość udzielanych świadczeń,
3. Kwalifikacje oferenta,
4. Cena.

Dalej wskazano, że ogłoszenie o rozstrzygnięciu konkursu ofert zostanie opublikowane na stronie internetowej oraz w siedzibie Udzielającego Zamówienia dnia 17.02.2012 r. do 29.02.2012 r.

Dowód: ogłoszenie – k. 95-99 akt sprawy.

Wszyscy zainteresowani mieli możliwość zapoznania się z ofertą. Szpital udostępnił zainteresowanym, w tym powódce projekty umów.

Powódka nie zaakceptowała wszystkich warunków określonych w przedstawionym jej przez pracodawcę projekcie umowy, w szczególności nie akceptowała przewidywanej solidarnej odpowiedzialności pracownika i szpitala wobec osób trzecich.

Pismem z dnia 8 lutego 2012 r. zatytułowanym (...)ze wskazaniem „dot: Konkursu ofert na udzielanie świadczeń zdrowotnych”, skierowanym do (...)jako udzielającego zamówienia, powódka wskazała, że w odpowiedzi na ogłoszenie o konkursie ofert w przedmiocie udzielania świadczeń zdrowotnych oświadcza, że niniejsza oferta zostaje złożona na poniższych warunkach (odbiegających od warunków określonych w Szczegółowych Opisach Przedmiotu Postępowania oraz w Szczegółowych Warunkach Postępowania) i pod warunkiem osiągnięcia porozumienia, a następnie określenia umownej definicji następujących pojęć:

- niezbędne świadczenia zdrowotne, niezbędne dodatkowe konsultacje lub niezbędne badania diagnostyczne – w rozumieniu Umowy o udzielenia zamówienia na świadczenia zdrowotne,
- niewykonanie lub nienależyte wykonanie Umowy o udzielenia zamówienia na świadczenia zdrowotne – w kontekście rozliczeń z NFZ.

Nadto powódka wskazała, że jej oferta zawiera zmiany dotyczące:

- wykreślenia zapisów o karach umownych, tj. wykreślenia odpowiednio § 15 i § 16 oraz § 11 i § 12 Szczegółowych Opisów Przedmiotu Postępowania,
- wykreślenia zapisu o solidarnej odpowiedzialności Oferenta z Udzielającym Zamówienia wobec osób trzecich (zawartym w § 16 ust. 5 i w § 12 ust. 5 Szczegółowych Opisów Przedmiotu Postępowania,
- zmiany – po przeprowadzeniu rokowań – brzmienia §§ 13 i 17 Szczegółowych Opisów Przedmiotu Postępowania – odpowiednio do ustalonej definicji umownej pojęć niezbędnych świadczeń oraz niewykonania lub nienależytego wykonania umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych,
- oferowanej ceny – ze wskazaniem do negocjacji,

Nadto wskazała, że pozostałe dokumenty i oświadczenia, wskazane w Szczegółowych Warunkach Postępowania, zostaną złożone przez oferenta w sytuacji zgody udzielającego zamówienie na niniejsze, zmienione warunki.

Niesporne, a nadto dowody:

- oferta powódki z 8.02.2012 r. – k. 31-32 akt sprawy;
- zeznania powódki – k. 107-108 w zw. z k. 142-142v akt sprawy.

Wobec braku akceptacji zmodyfikowanej oferty powódki przeprowadzono kolejny konkurs ofert na zawarcie przez (...)w S.umów o udzielanie zamówień na świadczenia opieki zdrowotne w okresie od 1.06.2012 r. do 28.02.2017 r. W ogłoszeniu o konkursie wskazano, że dotyczy on usług w zakresie wykonywania lekarskich świadczeń zdrowotnych w podstawowym czasie działalności oraz koordynacji pracy personelu w (...).

Wskazano, że oferta na udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej powinna być sporządzona zgodnie ze Szczegółowymi warunkami postępowania, które można pobrać ze strony internetowej Udzielającego zamówienia lub w siedzibie Udzielającego zamówienia od dnia 8 maja 2012 r. lub otrzymać w siedzibie Udzielającego zamówienia, (...)od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.30 do 15.00. Wskazano, że oferty należy składać w siedzibie Udzielającego zamówienia, P.nr 20 do dnia 11 maja 2012 r. do godz. 14.00.

Wskazano, że kryteriami oceny oferty będą:



1. Doświadczenie w udzielaniu świadczeń,
2. Jakość udzielanych świadczeń,
3. Kwalifikacje oferenta,
4. Cena.

Dalej wskazano, że ogłoszenie o rozstrzygnięciu konkursu ofert zostanie opublikowane na stronie internetowej oraz w siedzibie Udzielającego Zamówienia od dnia 15.05.2012 r. do 18.02.2012 r.

Dowody:

- ogłoszenie – k. 101 akt sprawy;
- zeznania świadka P. G. – k. 140-140v akt sprawy;
- zeznania świadka A. N. – k. 141 akt sprawy.

Powódka nie wzięła udziału w drugim konkursie.

Niesporne, a nadto dowody:

- zeznania powódki – k. 107-108 w zw. z k. 142-142v akt sprawy;
- zeznania świadka P. G. – k. 140-140v akt sprawy;
- zeznania świadka A. N. – k. 141 akt sprawy.

W odpowiedzi na drugie ogłoszenie konkursowe w dniu 9 maja 2012 r. ofertę zawarcia umowy w zakresie wykonywania lekarskich świadczeń zdrowotnych w podstawowym czasie działalności oraz koordynacji pracy personelu w (...) (...) złożyła G. H. (1), wskazując że oferuje wstępnie wykonywanie zamówienia zgodnie z dokumentami konkursu, w tym szczegółowym opisem przedmiotu postępowania za kwotę 12.000 zł wynagrodzenia miesięcznego. Oświadczyła, że w przypadku akceptacji oferty i ewentualnie po przeprowadzonych rokowaniach zobowiązuje się o podpisania umowy na warunkach zawartych w dokumentach konkursowych, w tym szczegółowym opisem przedmiotu postępowania i zgodnie z wzorem umowy w miejscu i terminie określonym przez Udzielającego zamówienia.

Dowód: oferta – k. 102 akt sprawy.

Pozwany szpital przyjął ofertę G. H. (1). W dniu 15 maja 2012 r. (...) oraz G. H. zawarli umowę o udzielenie zamówienia na świadczenia zdrowotne nr (...), w ramach której G. H. przyjęła do wykonywania obowiązki udzielania świadczeń zdrowotnych w zakresie pediatrii, neurologii dziecięcej w (...) (...) oraz obowiązki lekarza kierującego oddziałem. Umowa została zawarta na czas określony od 1 czerwca 2012 r. do 28 lutego 2017 r.

Dowód: umowa z 15.05.2012 r. – k. 103-104 akt sprawy.

Poza zmianami dotyczącymi powierzenia kierowania oddziałem (...) przez osobę zatrudnioną na podstawie umowy cywilnoprawnych, Dyrekcja Szpitala zaplanowała również zmiany organizacyjne w zakresie sposobu wykonywania dyżurów na (...) i w (...).

W dniu 22 lutego 2012 r. dyrektor szpitala ustnie poinformował powódkę o wprowadzeniu od marca 2012 r. zmian organizacyjnych w zakresie likwidacji dyżurów neurologicznych. Powódka stanowczo przeciwko temu zaprotestowała; m.in. w dniu 23 lutego 2012 r. skierowała do dyrekcji szpitala trzy pisma, w których sprzeciwiła się likwidacji dyżurów neurologicznych oraz obsadzaniu rezydentów w charakterze neurologów dziecięcych i pierwszych dyżurnych na (...) i w (...), wskazując m.in. że „decyzja ustna wydana przez Pana Dyrektora w dniu 22.02.2012 r., jest nie do przyjęcia, gdyż

dezorganizuje pracę oddziału i uniemożliwia spełnienie kryteriów akredytacji w zakresie specjalizacji szczególowej jaką jest neurologia dziecięca.”

Sprzeciw wobec planowanych zmian organizacyjnych zgłosiły też lekarz A. N. (1) i zastępca ordynatora I. K. (1).

Pracodawca nie przychylił się do zastrzeżeń powódki wobec planowanych zmian i od marca 2012 r. zlikwidował dyżury lekarzy specjalistów neurologów na (...)oraz wprowadził samodzielne dyżury rezydentów na (...)i w (...).

Niesporne, a nadto dowody:

- pisma powódki z 23.02.2012 r. – k. 33-35;
- pismo A. N. z 13.03.2012 r. – k. 36;
- pismo A. N. z 1.03.2012 r. – k. 37;
- notatka służbowa z 27.02.2012 r. – k. 39;
- pismo pracodawcy z 19.03.2012 r. – k. 49;
- pismo pełnomocnika powódki z 16.04.2012 r. – k. 52;
- pismo pełnomocnika powódki z 30.04.2012 r. – k. 50;
- pismo pracodawcy z 28.05.2012 r. – k. 51;
- zeznania powódki – k. 107-108 w zw. z k. 142-142v;
- zeznania świadka I. K. – k. 108-110;
- zeznania świadka P. G. – k. 140-140v;
- zeznania świadka M. W. – k. 141-141v.

Od dnia 24 lutego 2012 r. powódka korzystała z urlopów wypoczynkowych oraz ze zwolnienia lekarskiego.

Niesporne.

W dniu 23 lipca 2012 r. E. O. (1) wręczono oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy i wynagrodzenia z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31.10.2012 r.

W treści oświadczenia wskazano, że przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę są okoliczności niedotyczące pracownika, tj.:

- zakończenie sześcioletniego okresu po wyborze w drodze konkursu na stanowisko ordynatora,
- zmiany organizacyjne w (...)polegające na tym, iż oddziałami kierować mają lekarze niebędący ordynatorami w ramach umowy cywilnoprawnej. Wskazano przy tym, że powódka złożyła ofertę w realizującym wskazane zmiany organizacyjne konkursie na zawieranie umów o udzielenie zamówienia na świadczenia zdrowotne w przedmiocie wykonywania lekarskich świadczeń zdrowotnych w podstawowym czasie działalności oraz koordynowanie pracy personelu w (...). Oferta ta jednak przekraczała możliwości Szpitala. Wskazano nadto, że w toku negocjacji nie doszło do uzgodnienia akceptowalnych przez strony warunków współpracy w ramach umowy cywilnoprawnej.

Dalej zaproponowano powódce po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1.11.2012 r. nowe warunki umowy o pracę: zatrudnienie na stanowisku lekarza – starszego asystenta z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4.860 zł wraz z dodatkami za usługę lat i stopień naukowy.

Dodatkowo wskazano, że zgodnie z art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników powódce będzie przysługiwał dodatek wyrównawczy w kwocie 1944 zł. Pozostałe warunki umowy o pracę miały pozostać bez zmian.

Ponadto na podstawie art. 42 § 4 k.p. powierzono powódce na okres trzech miesięcy od dnia doręczenia pisma wykonywanie pracy na stanowisku lekarz – starszy asystent.

Na zakończenie wskazano, że jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia tj. do dnia 15.09.2012 r. powódka nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy, a także, że razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków umowy o pracę, umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31.10.2012 r.

Otrzymanie wypowiedzenia w dniu 23 lipca 2012 r. powódka potwierdziła własnoręcznym podpisem.

Niesporne, a nadto dowód: wypowiedzenie z 23.07.2012 r. – k. 27 akt sprawy.

W oparciu o ustalony jak powyżej stan faktyczny sprawy, Sąd Okręgowy uznał, iż wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę dokonane w dniu 23 lipca 2012 r. było prawidłowe zarówno pod względem formalnym, jak i merytorycznym.

Stosownie do treści przepisu art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. W myśl więc zastosowanego odpowiednio przepisu art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie zmieniające. Naruszenie w tym zakresie ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niezrozumiała, niejasna, niedostatecznie konkretna.

Na tle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie ulegało wątpliwości, że wskazane w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 23 lipca 2012 r. przyczyny wypowiedzenia powódce dotychczasowych warunków umowy o pracę są przyczynami wystarczająco konkretnymi. Sama powódka nie zgłaszała zresztą w tym zakresie zarzutów.

Sąd Okręgowy nie dopatrywał się również merytorycznej wadliwości spornego wypowiedzenia zmieniającego. Inaczej niż Sąd Rejonowy uznał, że wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę były uzasadnionymi i rzeczywistymi przyczynami zmiany warunków zatrudnienia powódki, co w konsekwencji uczyniło koniecznym przyjęcie, że pracodawca w żaden sposób nie naruszył art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p.

Mając na uwadze argumentację powódki tę część rozważań należy rozpocząć od przywołania treści uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., sygn. akt III PZP 10/85, OSNCP 1985, Nr 11, poz. 164, zawierającej wytyczne dotyczące wykładni art. 45 KP i praktyki stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W uchwale tej stwierdzono wprost, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy może być uzasadnione zarówno przyczynami stanowiącymi podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, jak i innymi przyczynami adekwatnymi do wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Przy rozważaniu okoliczności przemawiających za ochroną pracownika należy mieć na uwadze, że w wyniku wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownik nie zostaje pozbawiony pracy i środków egzystencji (teza XIV tej uchwały). Sąd Najwyższy podkreślił, iż wypowiedzenie zmieniające jest uprawnieniem zakładu pracy. Jego ocena wymaga uwzględnienia nie tylko słusznego interesu pracownika, ale również interesów zakładu pracy widzianych w aspekcie realizowanych przez niego zadań (zob także wyrok SN z 24.10.1979 r., I PRN 131/79, OSP 1980, Nr 3, poz. 50). Wypowiedzenie zmieniające jest konieczne jedynie w przypadku zmiany warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika. Decydujące znaczenie należy więc przypisać

nie temu, że nowe warunki były niekorzystne, ale temu, że ich zmiana była uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 w zw. z art. 42 § 1 KP. W orzecznictwie został także wprost wyrażony pogląd, iż racjonalizacja zatrudnienia zmierzająca do obniżenia kosztów działalności pracodawcy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego (wyrok SN z 16.6.1999 r., I PKN 106/99, OSNAPiUS 2000, Nr 16, poz. 619).

W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie rzeczywistą i konkretną przyczyną uzasadniającą wręczenie powódce wypowiedzenia zmieniającego była z całą pewnością druga ze wskazanych podstaw tegoż wypowiedzenia określona jako: „zmiany organizacyjne w (...) polegające na tym, iż oddziałami kierować mają lekarze niebędący ordynatorami w ramach umowy cywilnoprawnej. Złożyła Pani ofertę w realizującym wskazane zmiany organizacyjne konkursie na zawieranie umów o udzielenie zamówienia na świadczenia zdrowotne w przedmiocie wykonywania lekarskich świadczeń zdrowotnych w podstawowym czasie działalności oraz koordynowanie pracy personelu w (...). Oferta ta przekraczała jednak możliwości (...). W toku negocjacji nie doszło do uzgodnienia akceptowalnych przez strony warunków współpracy w ramach umowy cywilno-prawnej”. W sprawie de facto okolicznością bezsporną okazał się fakt, że w pozwanym szpitalu co najmniej od 2011 r. rozpoczęto wprowadzanie zmian w strukturze organizacyjnej mających doprowadzić do redukcji kosztów, polegających m.in. na zmianie formy zatrudnienia pracowników medycznych poprzez zastąpienie umów o pracę kontraktami cywilnoprawnymi. Powyższe znalazło potwierdzenie nie tylko w zeznaniach świadków I. K., P. G. i A. N., ale również w zeznaniach samej powódki, która wprost wskazała, że „(...)przechodził z lekarzami na tzw. kontrakty. Ja byłam jedynym ordynatorem, który nie przeszedł na umowę kontraktową. (...) Na rok przed moim wymówieniem dyrektorem (...) -u został p. N. i wspólnie razem z p. G. doszli do wniosku, że trzeba restrukturyzować dalej i ciąć koszty oddziałów” (k. 107).” Dyrekcja realizowała politykę cięcia kosztów i chciała zatrudniać ordynatorów na podstawie kontraktów” (k. 108). ). „Od lat pozwany stara się przerzucić wszystkich lekarzy na kontrakty (k. 142). Gdy A. N. został dyrektorem to powiedział, że wszystkich przerzuci na kontrakty, a jak ktoś nie będzie chciał to otrzyma wypowiedzenie umowy (k. 142v).

Wbrew zarzutom powódki prawdziwa okazała się przyczyna wypowiedzenia w tej jej części, w której pozwany wskazał, że powódka złożyła ofertę w ogłoszonym przez pozwanego konkursie na zawieranie umów o udzielenie zamówienia na świadczenia zdrowotne w przedmiocie wykonywania lekarskich świadczeń zdrowotnych w podstawowym czasie działalności oraz koordynowanie pracy personelu w (...) oraz, że w toku negocjacji nie doszło do uzgodnienia akceptowalnych przez strony warunków współpracy w ramach umowy cywilno-prawnej. Powyższe znajduje bowiem potwierdzenie w dokumentacji złożonej do akt przez pozwanego, z której wynika, że zostało przeprowadzone formalne postępowanie konkursowe w celu zawarcia umów cywilnoprawnych, których przedmiotem miało być wykonywanie lekarskich świadczeń zdrowotnych w podstawowym czasie działalności w oddziałach oraz, że w tym postępowaniu wzięła udział powódka. Pozwany przedłożył w szczególności ogłoszenie o konkursie ofert na zawieranie przez (...) w S. umów o udzielanie zamówień na świadczenia opieki zdrowotne w okresie od 1.03.2012 r. do 28.02.2017 r., w którym wskazano m.in. że dotyczy on usług w zakresie wykonywania lekarskich świadczeń zdrowotnych w podstawowym czasie działalności oraz koordynowania pracy personelu w (...). Wskazano, że oferty należy składać w siedzibie Udzielającego zamówienia, pokój nr (...) do dnia 8 lutego 2012 r. do godz. 14.00. Ogłoszenie to nie jest wprawdzie opatrzone żadną datą, jednakże sąd zwrócił uwagę, że pismem z dnia 8 lutego 2012 r. zatytułowanym (...) ze wskazaniem „dot: Konkursu ofert na udzielanie świadczeń zdrowotnych”, skierowanym do (...) jako udzielającego zamówienia, powódka wskazała, że w odpowiedzi na ogłoszenie o konkursie ofert w przedmiocie udzielania świadczeń zdrowotnych oświadcza, że niniejsza oferta zostaje złożona na poniższych warunkach (odbiegających od warunków określonych w Szczegółowych Opisach Przedmiotu Postępowania oraz w Szczegółowych Warunkach Postępowania) i pod warunkiem osiągnięcia porozumienia, a następnie określenia umownej definicji wskazanych przez powódkę pojęć. Nadto powódka wskazała, że jej oferta zawiera propozycje zmian niektórych zapisów w proponowanej umowie, a także że pozostałe dokumenty i oświadczenia, wskazane w Szczegółowych Warunkach Postępowania, zostaną złożone przez oferenta w sytuacji zgody udzielającego zamówienia na niniejsze, zmienione warunki. Treść powyższego pisma potwierdza zdaniem sądu, że powódka wzięła czynny udział w konkursie, składając stosowną ofertę, o której pozwany wspominał w treści wypowiedzenia zmieniającego z dnia 23.07.2012 r. Co więcej fakt złożenia przez powódkę oferty i niedojście stron do porozumienia w tym zakresie wynika już z treści samego pozwu, w którym powódka wskazała, że „ W miesiącu lutym 2012 r. dobiegał końca kolejny, dwuletni okres, na jaki zawierano u pozwanego

pracodawcy umowy o pracę i kontrakty z lekarzami (pracującymi w (...)). W tym też czasie (tzn. w miesiącu lutym 2012 r.) pozwany pracodawca złożył swoim pracownikom, w tym powódce jako Ordynatorowi – propozycję zmiany dotychczasowej wieloletniej umowy o pracę na kontrakt cywilnoprawny. Powódka nie wyraziła zgody na proponowane przez Dyрекcję szpitala warunki kontraktowe, gdyż były one dla powódki niekorzystne. (...) Z powyższych względów powódka propozycji kontraktu nie przyjęła. (k. 5-6). Powyższe powódka potwierdziła w swoich wyjaśnieniach wskazując ponownie: „ Do końca lutego kończyła się ważność umów kontraktowych z lekarzami, dlatego koniec lutego był okresem gorącym. Ze mną również rozmawiał dyrektor N.i proponował przejście na umowę kontraktowa, wówczas mogłam przejść na wcześniejszą emeryturę. Napisałam odpowiednie podanie, gdyż dyrektor tego ode mnie zażądał. Otrzymałam propozycję umowy do wglądu. Włosy mi stanęły dęba, gdyż jednym z punktów kontraktu była solidarna odpowiedzialność moja i pozwanego wobec pacjentów, dostawców za to, że miałam możliwość bycia osobą zarządzającą na kontrakcie. W związku z tym, wysłałam nową propozycję umowy. Moja rozmowa z dyrektorem została zakończona, bo dyrektor nie odpowiedział na moją propozycję.” (k. 108). „W 2012 r. brakowało mi roku do uzyskania pełnych praw emerytalnych. Uzgodniłam więc z A. N., że do uzyskania praw emerytalnych będę pracować na kontrakcie przez rok, a potem przejdę na emeryturę i dalej będę pracować, Tłumaczył mi, że finansowo jest to dla pozwanego duża oszczędność. Ja się na to zgodziłam. Ja cały czas miałam być ordynatorem. Zmienić się miała tylko forma mojego zatrudnienia. Szpital przekazywał wszystkim zainteresowanym gotowe projekty umów. Ja przeczytałam tam, że jako lekarz kontraktowy będę odpowiedzialna solidarnie ze szpitalem za szkody. Poprosiłam prawnika by przygotował projekt umowy modyfikujący. Został on złożony, ale pozostał bez odpowiedzi ze strony pozwanego. Dlatego moją ofertę odrzucono” (k. 142v) Również świadek I. K.wskazała, że do kontraktów przygotowywano się wcześniej. Szpital przedstawił ofertę na przejście na kontrakt (k. 109). W tej sytuacji okoliczność, że pozwany wobec braku zgody powódki na zaproponowane warunki kontraktowe nie prowadził dalszych rozmów z powódką w celu ewentualnego osiągnięcia kompromisu, nie świadczyła wbrew twierdzeniom powódki o braku negocjacji, a co za tym idzie, o nieprawdziwości przyczyny wypowiedzenia wskazanej w doręczonej E. O.dokumentacji.

O prawdziwości omawianej przyczyny wypowiedzenia świadczy także fakt, iż jeszcze przed dokonaniem spornego wypowiedzenia dotychczasowe obowiązki powódki zostały powierzone G. H. (1), z którą pozwany w wyniku przeprowadzonego konkursu zawarł umowę cywilnoprawną, w ramach której powierzył G. H. od dnia 1 czerwca 2012 r. kierowanie oddziałem II Pediatrii i Neurologii Wieku Rozwojowego. Na skutek powyższego konieczne okazało się ustalenie nowego zakresu czynności powódki, co spowodowało jednocześnie potrzebę dokonania zmiany jej stanowiska pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, w tej sytuacji przyjąć należało, że strona pozwana w sposób niebudzący wątpliwości wykazała, że w pozwanym szpitalu doszło do zmiany organizacyjnej wskazanej w złożonym powódcie wypowiedzeniu zmieniającym, a w konsekwencji dokonanie wobec powódki wypowiedzenia warunków pracy było jak najbardziej uzasadnione i usprawiedliwione, zaś wskazana w wypowiedzeniu przyczyna prawdziwa, rzeczywista i bezpośrednia.

Nie uszło przy tym uwadze sądu, że powódka próbowała podważyć zasadność wypowiedzenia warunków jej zatrudnienia ze wskazaniem omawianych zmian organizacyjnych, wskazując że nie we wszystkich oddziałach szpitala wdrożono zmiany organizacyjne polegające na tym, że oddziałami zaczęli kierować lekarze niebędący ordynatorami w ramach umowy cywilnoprawnej. Argumentację powódki w tym zakresie Sąd Okręgowy uznał za chybioną. Istotnym dla rozstrzygnięcia bowiem było to, że w pozwanym zakładzie rzeczywiście zaczęto wprowadzać zmiany organizacyjne polegające na zatrudnianiu pracowników medycznych, w tym osób kierujących oddziałami na podstawie kontraktów (zamiast umów o pracę) i że takie zmiany faktycznie zostały wprowadzone w oddziale, którego ordynatorem była powódka. Niezależnie od tego, że (…), którego ordynatorem była powódka od dnia 1 czerwca 2012 r. zaczęła kierować G. N.dla rozstrzygnięcia było natomiast to, że w rzeczywistości pozwanemu nie udało się skutecznie wprowadzić planowanych zmian organizacyjnych we wszystkich oddziałach szpitala. N.było również i to, czy istniała konieczność (rozumiana jako rzeczywista potrzeba czy celowość) wprowadzenia w szpitalu zmian polegających na zatrudnianiu pracowników, w tym osób kierujących oddziałami na podstawach kontraktów, zamiast umów o pracę. Zmiana struktury organizacyjnej zakładu pracy uznawana jest bowiem w doktrynie i judykaturze za uzasadnioną przyczyną rozwiązania lub zmiany treści stosunku pracy, jeśli ma rzeczywisty a nie pozorny charakter i nie jest jedynie

pretekstem dla zwolnienia konkretnego pracownika. Co istotne, w sprawach toczących się z odwołań pracowników od wypowiedzenia rozwiązującego lub zmieniającego nie leży w gestii sądów pracy analizowanie przyczyn, które skłoniły pracodawcę do podjęcia działań restrukturyzacyjnych, ani dokonywanie oceny, czy wdrożona reorganizacja zapewni lepsze niż dotychczas funkcjonowanie całego zakładu lub jego poszczególnych części. To pracodawca decyduje o tym, w jakiej strukturze organizacyjnej chce dalej prowadzić swoją działalność i realizować cele tej działalności i to on ponosi ryzyko wadliwych decyzji w tym zakresie. Reorganizacja może zaś polegać na całkowitej likwidacji konkretnych stanowisk pracy i tworzeniu w to miejsce nowych. Może ona też przybrać postać merytorycznych przekształceń istniejących już stanowisk pracy w drodze częściowego rozdziału i łączenia w odmienny niż dotychczas sposób zadań przypisanych do poszczególnych stanowisk. Proces ten z reguły wymusza na pracodawcy analizę, którzy z zatrudnionych w zakładzie lub jego reorganizowanej komórce pracownicy najlepiej sprostają obowiązkom na tak przekształconych stanowiskach, a konsekwencją tej oceny bywa konieczność dokonania stosownych przesunięć kadrowych (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 29 października 2014 r. I PK 65/14 LEX 1157404).

Wracając na grunt rozpoznawanej sprawy trzeba stwierdzić, że sama okoliczność, że w pozwanym szpitalu nie doszło do pełnej restrukturyzacji zatrudnienia, tj. zatrudnienia wszystkich pracowników kierujących oddziałami na podstawie umów cywilnoprawnych nie mogła stanowić podstawy do uznania, że wskazana w wypowiedzeniu podstawa zmiany warunków zatrudnienia powódki, czyli zmiany organizacyjne w (...) polegające na tym, iż oddziałami kierować mają lekarze niebędący ordynatorami w ramach umowy cywilnoprawnej oraz nieprzyjęcie oferty powódki w realizującym wskazane zmiany organizacyjne konkursie była przyczyną pozorną. Jak już wyżej wskazano, sądy nie są władne oceniać zasadności działań pracodawców podejmowanych w celu restrukturyzacji zakładu. Należy też uwzględnić, że z istoty stosunku pracy wynika, iż służy on realizacji zadań i celów ustalonych przez pracodawcę. Pracodawca ma w granicach prawa swobodę w wyborze rodzaju tej działalności i sposobu jej realizacji. W tym aspekcie interesy pracownika i możliwość ingerencji sądów pracy nie mogą w decydującym zakresie ograniczać tej swobody, a przez to ograniczona jest możliwość kontroli pracodawcy, zwłaszcza przez narzucanie mu określonego sposobu prowadzenia działalności - np. określonej struktury organizacyjnej, doboru kadr, itp.). Dotyczy to wszystkich rodzajów działalności, w tym także działalności leczniczej. Jeśli bowiem sam ustawodawca przewidział możliwość zatrudniania ordynatorów na podstawie umów cywilnoprawnych, nie sposób uczynić pracodawcy zarzutu, że korzysta z tej możliwości.

Z uwagi na powyższe sąd nie oceniał więc, czy dokonane w zakładzie pracy zmiany organizacyjne okazały się skuteczne, tj. że doszło do zatrudnienia wszystkich pracowników kierujących oddziałami szpitala na podstawie umów cywilnoprawnych. Jest to sfera działalności pracodawcy, która nie podlega ocenie w przedmiocie zasadności wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy. Ocenie podlegała jedynie kwestia prawdziwości czy też pozorności wskazanej przyczyny wypowiedzenia (na gruncie niniejszej sprawy: zmian organizacyjnych polegających na zatrudnianiu do kierowania oddziałem lekarzy na podstawie umowy cywilnoprawnej i nieprzyjęcie oferty powódki) jako bezpośredniej przyczyny takiego wypowiedzenia. W ocenie Sądu Okręgowego wskazana zaś przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa; brak było podstaw do przyjęcia, że nie doszło do reorganizacji w zakresie stanowiska zajmowanego dotychczas przez powódkę. Pracodawca przeprowadził stosowny konkurs ofert, w wyniku którego dotychczasowe obowiązki powódki (kierowanie oddziałem) zostały przekazane w całości innej osobie, którą zatrudniono na podstawie umowy cywilnoprawnej.

W świetle powyższego nie istniała już potrzeba badania, czy prawdziwą i rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia zmieniającego złożonego powódce w lipcu 2012 r. mogła być również pierwsza wskazana w tymże wypowiedzeniu przesłanka tj. „zakończenie 6 letniego okresu po wyborze w drodze konkursu na stanowisko ordynatora”. Nawet bowiem przy przyjęciu, że przyczyna ta była nieprawdziwa lub też nieuzasadniająca wypowiedzenia powódce warunków pracy w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i tak należałoby uznać, że dokonane wobec powódki wypowiedzenie warunków umowy o pracę było uzasadnione. Pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych

przyczyn jest usprawiedliwiona (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 265

Dla porządku w tym miejscu wskazać jednak należy, że Sąd Okręgowy nie podzielił argumentacji Sądu Rejonowego, w zakresie w jakim sąd ten przyjął, że także ta przyczyna nie uzasadniała dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Po pierwsze, przyczyna ta była prawdziwa. Z okoliczności sprawy wynika bowiem jednoznacznie, że powódka kolejny konkurs na ordynatora (pierwszy wygrany konkurs stanowił podstawę jej zatrudnienia w 1996 r.) wygrała w kwietniu 2003 r. Oznacza to, że sześcioletni okres jej pracy na tym stanowisku upłynął w kwietniu 2009 r. W tym kontekście okoliczność, że wówczas pozwany nie wypowiedział powódce stosunku pracy lub warunków zatrudnienia z powołaniem się na upływ 6 letniej kadencji ordynatora, lecz zrobił to dopiero trzy lata później, wbrew stanowisku sądu I instancji pozostawała bez znaczenia dla oceny prawdziwości przyczyn wypowiedzenia powódce warunków jej zatrudnienia. Sąd Rejonowy skupił się przy tym na fakcie, że w 2003 r., kiedy po raz kolejny powierzono powódce obowiązki ordynatora (wobec wygrania konkursu), pracodawca nie wskazał wprost, że stanowisko to powierzono powódce na 6 lat. Uznał, że skoro powódkę z pozwanym łączyła umowa zawarta na czas nieokreślony, a strony nigdy nie zmodyfikowały łączącego je stosunku pracy w tym zakresie, to aktualnie pozwany nie może powoływać się na ewentualny upływ kadencji na zajmowanym stanowisku. Odnosząc się do powyższego, trzeba zauważyć, że sądowi I instancji umknął z pola widzenia fakt, że stanowisko ordynatora zostało powierzone powódce w czasie obowiązywania ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (t.j. Dz.U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm.). W art. 44a ust. 5 tej ustawy wskazano, że z kandydatem wybranym w drodze konkursu na stanowisko określone w ust. 1 pkt 2-6 kierownik publicznego zakładu opieki zdrowotnej nawiązuje stosunek pracy na podstawie umowy o pracę. W ust. 7 wskazano zaś, że stosunek pracy z kandydatem wybranym na stanowisko określone w ust. 1 nawiązuje się na 6 lat. Okres ten może być przedłużony do 8 lat, jeżeli do osiągnięcia wieku emerytalnego pracownikowi brakuje nie więcej niż 2 lata.

Z przepisów art. 44a ust. 1 pkt 3 oraz ust. 5 w brzmieniu obowiązującym w dniu powołania powódki na stanowisko ordynatora, wynika więc wprost, że z kandydatem wybranym w drodze konkursu na to stanowisko kierownik publicznego zakładu opieki zdrowotnej nawiązywał stosunek pracy na podstawie umowy o pracę. Jednakże w sytuacji, gdy osoba wybrana w sposób określony w art. 44a ust. 1 pkt 3 oraz ust. 5 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 91, poz. 408 ze zm.), na stanowisko ordynatora była uprzednio zatrudniona u tego samego pracodawcy, to wskazane w tym przepisie „zawarcie umowy o pracę” należy rozumieć wyłącznie jako zmianę treści dotychczasowego stosunku pracy. Jest to bowiem nadal stosunek pracy między tymi samymi podmiotami, a częściowej zmianie ulega jedynie rodzaj pracy i wysokość wynagrodzenia. Co istotne przyjąć przy tym należy, że ta zmiana ma charakter czasowy, gdyż umowę o pracę na stanowisku ordynatora zawiera się na okres 6 lat (art. 44a ust. 7 tej ustawy). Powierzenie stanowiska ordynatora jest więc w takiej sytuacji tylko czasowym awansem lekarza w strukturze organizacyjnej pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 14 czerwca 2007 r., II PK 323/06). Tym bardziej więc, skoro upłynął już maksymalny przewidziany prawem okres, na który można było powierzyć powódce stanowisko ordynatora, pracodawca był uprawniony do zmodyfikowania łączącego go z E. O.stosunku pracy.

Na zakończenie wskazać należy, że nie uszło uwadze Sądu Okręgowego, że powódka wskazywała, że rzeczywistą przyczynę pozbawienia jej stanowiska ordynatora miał być konflikt między nią a przełożonymi odnośnie wprowadzonych przez pozwanego dodatkowych zmian organizacyjnych polegających zmianie sposobu wykonywania dyżurów na (...)i w (...). Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie faktycznie wynika, że między powódką a dyrekcją szpitala zawiązał się na tym tle konflikt. Powódka zakwestionowała prawidłowość podjętych działań pozwanego tym zakresie w kontekście ewentualnego dobra pacjentów. Niezależnie jednak od oceny zasadności podnoszonych przez powódkę argumentów odnośnie racjonalności wprowadzonych zmian w zakresie dyżurów neurologicznych, istnienie tegoż konfliktu nie mogło stanowić w analizowanym przypadku podstawy do uznania bezzasadności wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego. W wypowiedzeniu tym nie wskazano bowiem jako przyczyny tego wypowiedzenia braku zgody powódki na wprowadzenie zmian w zakresie dyżurów na oddziałach pediatrycznych, lecz wprowadzenie zmian organizacyjnych, których skutkiem było powierzenie kierowania

oddziałami lekarzom niebędący ordynatorami w ramach umowy cywilnoprawnej. Z materiału dowodowego wynikało przy tym jednoznacznie, że do takiej zmiany organizacyjnej doszło w oddziale, którego ordynatorem była powódka i było to wynikiem nieprzyjęcia oferty powódki, która nie zgodziła się na zaproponowane przez pozwanego warunki kontraktowe. Co istotne, konflikt zawiązał się już po przeprowadzeniu pierwszego konkursu dotyczącego zatrudnienia na stanowisku osoby kierującej oddziałem (...)pracownika na podstawie umowy cywilnoprawnej oraz po niewyrażeniu przez powódkę zgody na proponowane warunki kontraktowe. Ponadto nie bez znaczenia dla oceny zachowania pozwanego był fakt, że mimo negatywnych opinii powódki odnośnie wprowadzonych zmian organizacyjnych w zakresie dyżurów na oddziale pediatrii nie zastosował wobec powódki wypowiedzenia definitywnego.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Odwoławczy zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego, w ten sposób, że oddalił powództwo w całości. Jednocześnie na mocy art. 102 k.p.c. odstąpiono od obciążania powódki kosztami procesu w instancji odwoławczej, uznając że jest to uzasadnione okolicznościami niniejszej sprawy.

/SSO Anna Łączna/ /SSO Monika Miller-Młyńska/ /SSR del. Elżbieta Góralska/

### **Zarządzenia**

1. (...)

2. (...)

3. (...)

SSO Monika Miller-Młyńska