

UZASADNIENIE

Powód D. J. wniósł ostatecznie o zasądzenie od pozwanego (...) Wojewódzkiego Szpitala (...) w S. kwoty 19.305 zł tytułem odszkodowania za bezzasadne wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości trzykrotności stawki minimalnej.

W uzasadnieniu wskazał, iż strony zawarły umowę o pracę na okres od 1 lipca 2009 r. do 4 grudnia 2014 r. na stanowisku ordynatora (...) w wymiarze 1/2 etatu. Od dnia 2 grudnia 2014 r. strony łączyła kolejna umowa o pracę na czas określony do czasu rozstrzygnięcia konkursu na stanowisko ordynatora szpitalnego oddziału ratunkowego. Następnie dnia 31 marca 2015 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 1 kwietnia 2015 r. do dnia 31 marca 2021 r. Powód zaznaczył, że zgodnie z art. 25⁽¹⁾ k.p., zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła jednego miesiąca. Natomiast uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po jej rozwiązaniu, kolejnej umowy o pracę na czas określony. Wedle powoda umowa z dnia 2 grudnia 2014 r. była drugą zawartą przez strony. Natomiast umowa z dnia 31 marca 2015 r. była trzecią z kolei umową, a więc umową na czas nieokreślony. Powód dodał, iż takiego charakteru nie zmienia art. 49 ust. 6 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. – o działalności leczniczej, gdyż stanowiłby nieuprawnione odstępstwo od ochrony pracowników, przewidzianej w art. 25⁽¹⁾ k.p. Wynika to również z dyrektywy Rady nr (...) z dnia 28 czerwca 1999 r.

Pozwany wypowiedział umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczyny swojej decyzji: utratę zaufania, brak umiejętności zarządzania oddziałem, konfliktowość oraz brak współpracy z pracownikami i innymi osobami świadczącymi usługi na rzecz oddziału.

Powód zaznaczył, że przez cały okres świadczenia pracy był sumiennym pracownikiem, wykonującym należycie swoje obowiązki. Podkreślił, iż pozwany nigdy nie informował go o jakichkolwiek uchybieniach z jego strony. Nadto nigdy nie wpłynęła przeciwko niemu skarga, ani nie toczyły się postępowania, które miałyby dotyczyć nieprawidłowo udzielanych świadczeń zdrowotnych. Nigdy nie było zastrzeżeń co do wykonywanych przez niego zadań. Wskazał, iż nie wie, jakie okoliczności miałyby świadczyć o jego konfliktowości i braku współpracy z pracownikami i innymi osobami świadczącymi usługi na rzecz oddziału. W jego ocenie rozwiązanie umowy o pracę narusza art. 30 § 4 k.p., gdyż w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Wskazał, iż powód początkowo był sumiennym pracownikiem, swoje zadania wykonywał należycie, jednakże z czasem pojawiły się skargi na powoda związane z jego wybuchowym charakterem. Rozstrzygnięcie postępowania konkursowego w 2015 r. poprzedziła rozmowa ówczesnego dyrektora pozwanego z powodem, podczas której powód zadeklarował, iż nie dopuści do konfliktowych sytuacji. Jednakże po wygraniu konkursu i zawarciu kolejnej umowy o pracę, współpraca ta zaczęła przebiegać w sposób odbiegający od deklaracji, czego konsekwencją było oświadczenie z dnia 8 grudnia 2015 r. o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia. Z racji, iż nie była to umowa o pracę na czas nieokreślony, pozwany nie był obowiązany do podawania w swoim oświadczeniu przyczyny wypowiedzenia. Jednakże z uwagi na okoliczności rozwiązania umowy o pracę, taką przyczynę wskazał dobrowolnie. Nie mniej jednak była ona uzasadniona i nie było możliwości przywrócenia powoda do pracy, gdyż jego współpraca z dyrektorem pozwanej i pozostałymi pracownikami nie układała się. Nadto przywrócenie powoda do pracy nie byłoby racjonalnym rozwiązaniem z punktu działania szpitala i realizowanych przez niego zadań w stosunku do pacjentów.

Zdaniem pozwanego art. 25¹ k.p. nie może mieć zastosowania w sprawie, gdyż zgodnie z art. 49 ust. 6 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. – o działalności leczniczej, z kandydatem na stanowisko określone w ust. 1, wybranym w drodze konkursu lub wskazanym w trybie ust. 4, nawiązuje się stosunek pracy albo zawiera umowę cywilnoprawną na 6 lat. Okres ten może być przedłużony do 8 lat, jeżeli do osiągnięcia wieku emerytalnego pracownikowi brakuje nie więcej niż 2 lata. Zatem zdaniem pozwanego celem ustawodawcy było zatrudnienie na podstawie jednej umowy o pracę bądź jednej umowy cywilnoprawnej. Przepis art. 49 ustawy o działalności leczniczej jest przepisem szczególnym w stosunku do przepisu art. 25¹ k.p., zatem zawarcie kolejnej, trzeciej umowy o pracę, nie mogło być uznane jako zawarcie umowy na czas nieokreślony.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Od 1 kwietnia 2002 r. do 30 czerwca 2009 r. strony łączyła umowa cywilnoprawna, w ramach której powód wykonywał obowiązki koordynatora/ordynatora (...)funkcjonującego w ramach pozwanego szpitala.

Od dnia 1 lipca 2009 r. powód nadal pracował na stanowisku ordynatora O. (...) (a następnie (...)), ale z tą zmianą, że podstawą jego zatrudnienia była terminowa umowa o pracę zawarta 30 czerwca 2009 r. na okres od 1 lipca 2009 r. do 4 grudnia 2014 r.

W dniu 2 grudnia 2014 r. strony uzgodniły w drodze aneksu do umowy o pracę, że okres jej obowiązywania wydłużą do czasu rozstrzygnięcia konkursu na stanowisko ordynatora.

Okoliczności bezsporne.

Relacje powoda ze współpracownikami były zasadniczo dobre, ale głównie w odniesieniu do lekarzy.

W ocenie personelu, choć w specyfikę funkcjonowania oddziału wpisany był stres, w związku z czym pojawiały się sytuacje konfliktowe między personelem i pacjentami, jak i samym personelem, to organizacja oddziału pozwalała na realizację postawionych przed nim zadań.

Dowód:

- zeznania K. M. k. 69v,
- zeznania O. L. k. 69v-70,
- zeznania M. N. k. 80-80v,
- zeznania U. W. k. 80v,
- zeznania G. C. k. 81-81v,
- zeznania M. M. k. 120-120v.

Gorzej wyglądały relacje powoda z ratownikami medycznymi i pielęgniarkami. Domagali się oni zatrudnienia na (...) sekretarki medycznej, która zajmowałaby się rejestracją pacjentów przebywających w oddziale. Dzięki temu pielęgniarki mogłyby w większym zakresie poświęcić swój czas opiece nad pacjentami. Powód nie zgadzał się na to, czym wywołał niezadowolenie wśród pielęgniarek. Zatrudnienie sekretarki uzależnił od zwolnienia etatu pielęgniarki.

Do spór w relacjach powoda z pielęgniarkami dochodziło również na tle zapewniania konsultacji medycznej ze strony specjalistów z innych oddziałów pozwanego(...)dysponował dziesięcioma łózkami i z uwagi na ilość pacjentów niezbędnym było jak najszybsze dokonywanie rozpoznai i przekazywanie pacjentów do innych oddziałów. Wymagało to jednak uprzednich konsultacji specjalistów, do których czasami dochodziło z opóźnieniem. Powód oczekiwał, że pielęgniarki we własnym zakresie zapewnią sprawne przeprowadzanie konsultacji.

Nadto personelowi (...) zdarzało się wyrażać używając wulgaryzmów, ale nie były one skierowane pod adresem konkretnych osób. Powodowi tymczasem zdarzało się używać wulgaryzmów i sformułowań obraźliwych bezpośrednio w odniesieniu do pielęgniarek pracujących w (...), co traktowane było przez nie jako zachowanie uwłaczające ich godności i podważające ich autorytet.

Pielęgniarki skarżyły się na zachowanie powoda przełożonej pielęgniarce oddziałowej D. H., a ta zgłaszała te uwagi m.in. do zastępcy powoda – G. C..

Dowód:

- zeznania U. W. k. 80v,
- zeznania G. C. k. 81-81v,
- zeznania M. S. k. 93-93v,
- zeznania G. S. k. 94-94v,
- zeznania D. H. k. 94v-95.

Informacje o problemach pielęgniarek z powodem dotarły również do ówczesnego dyrektora pozwanego – M. P.. Wobec tego, iż w pierwszej połowie 2015 r. miał odbyć się nowy konkurs na stanowisko ordynatora, powód spotkał się z dyrektorem, aby poinformować go o zamiarze stanięcia do niego. M. P. pozytywnie odniósł się do zamiaru powoda, ale jednocześnie poprosił go o przemyślenie jego dotychczasowego postępowania.

Dowód:

- zeznania M. P. k. 81v-82.
- zeznania G. S. k. 94-94v.

Powód ostatecznie wygrał konkurs i w dniu 31 marca 2015 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na określony od 1 kwietnia 2015 r. do 31 marca 2021 r.

Jego kontrkandydatem był jego podwładny - lekarz O. L. - świadczący usługi na rzecz (...) pozwanego od 2007 r.

Dowód:

- protokół k. 16B akt osobowych
- umowa k. 9.

W maju 2015 r. Wojewoda (...) przeprowadził kontrolę (...) (dalej powoływanego jako (...)) pozwanego w celu ustalenia, czy zapewnia on gotowość operacyjną, dysponuje ratownikami posiadającymi ważne zaświadczenia o ukończeniu kursu i uzyskaniu tytułu ratownika w niezbędnej liczbie i dysponuje środkami łączności niezbędnymi do zapewnienia gotowości operacyjnej.

Generalnie kontrola zakończyła się pozytywnie, ale zalecono pozwanemu, by:

- przyjął takie rozwiązania organizacyjne, które pozwolą na przyjmowanie pacjentów w stanie nagłego zagrożenia zdrowotnego tylko w pomieszczeniach (...)
- zaprzestał użyczenia pomieszczeń (...) na potrzeby izby przyjęć szpitala,
- zaprzestał używania nazwy (...) do określenia poszczególnych izb przyjęć.

Kontrole oddziału przeprowadzane przez inne podmioty, choć wypadły pozytywnie, to również wykazywały różnego rodzaju nieprawidłowości w jego funkcjonowaniu. Nikt ze strony pozwanego nie formułował wobec powoda zarzutów z tego tytułu.

Dowód:

- wystąpienie pokontrolne k. 42-43,
- zeznania M. P. k. 81v-82,
- zeznania M. S. k. 93-93v,
- zeznania D. H. k. 94v-95.

Niezadowolone pielęgniarki z braku działań powoda na rzecz zatrudnienia sekretarki medycznej i ignorowanie próśb o spotkanie w tej sprawie skutkowało tym, że między 1 i 3 maja 2015 r. dyżurujące pielęgniarki zdecydowały się nie rejestrować pacjentów w (...). Była to wspólna decyzja całego zespołu pielęgniarek i ratowników.

Spotkało się to z dezaprobatą ze strony powoda. W odpowiedzi na co w dniu 15 maja 2015 r. osiemnastu z dwudziestu dwóch pielęgniarek i ratowników (...), skierowało do M. P. pismo zatytułowane „Stanowisko personelu w stosunku do zarzutów postawionych zespołowi pielęgniarek i ratowników medycznych przez ordynatora (...) D. J.”. Podali w nim, że praca w (...) jest zajęciem bazującym przede wszystkim na wspólnym wysiłku, zaangażowaniu i zaufaniu. Jest to zajęcie trudne ze względu na specyfikę sytuacji, z jakimi spotyka się personel, jak i ze względu na szybko rosnące zapotrzebowanie społeczeństwa na otrzymywanie opieki zdrowotnej na jak najwyższym poziomie. Personel (...) musi dynamicznie reagować na pojawiające się zmiany. Wielokrotnie musi również rozszerzać swoje kompetencje w związku z koniecznością zajmowania się pacjentami z coraz to innych dziedzin medycyny. Każdy członek zespołu pracuje z oddaniem i pełną świadomością tego, w jakim miejscu wykonuje swoje obowiązki, niejednokrotnie nadmiernie eksploatując swoje zdrowie, by udzielić pomocy jak największej liczbie poszkodowanych. Dlatego nie na miejscu są „mało eleganckie oświadczenia” powoda, jak: „Możecie szukać nowej pracy”, „w dupach wam się przewracało”, „pielęgniarki są głupie i leniwe i nic nie robią, tylko grzeją krocza”. Godzą one w poczucie wartości i demotywią do codziennych obowiązków oraz sprzyjają wypaleniu zawodowemu. Nadto skłaniają do szukania zatrudnienia w innym oddziale „z rozumnym zarządzającym”.

Dalej autorzy nakreślili motywy odmowy obsługi rejestracji pacjentów na oddziale między 1 i 3 maja 2015 r. i wyjaśnili potrzebę zatrudnienia dodatkowej sekretarki medycznej. Sprzeciwili się też zamiarowi ukarania części z nich za ich „akcję protestacyjną”.

Dowód:

- pismo z 15.05.15 r. k. 77-78v,
- zeznania G. C. k. 81-81v,
- zeznania G. S. k. 94-94v,
- zeznania D. H. k. 94v-95.

M. P. pozostawił w/w pismo bez dalszego biegu, bo z końcem maja 2015 r. przestał zajmować stanowisko dyrektora.

Dowód:

Dowód:

- zeznania M. P. k. 81v-82.

O konflikcie między powodem i pielęgniarkami dowiedziała się również M. S. – pielęgniarka naczelną pozwanego. Między lipcem i sierpniem 2015 r. spotkała się ona z powodem i poinformowała go, że pielęgniarki (...) zbiorowo zagroziły rezygnacją z zatrudnienia. Poprosiła o załagodzenie konfliktu, ale powód odparł: „To niech się zwalniają”.

Dowód:

- zeznania M. S. k. 93-93v.

Z racji tego, że w (...) był wakat na stanowisku lekarza, w związku z czym pracujący tam lekarza musieli wykonywać pracę w większym wymiarze, od 2014 r. dyrektor pozwanego pozwolił powodowi współdecydować o podziale między lekarzy (...) środków finansowych przeznaczonych wynagrodzenie wakującego etatu. Miesięcznie miał do rozdysponowania kwotę 6.170 zł. Podział następował na wniosek powoda, który następnie zatwierdzał dyrektor pozwanego.

Powód w sposób dowolny formułował wnioski co do podziału tej kwoty. Według nich najmniejsza jej część miała przypaść lekarzom rezydentom. Największa najczęściej miała przypaść jemu.

W maju 2015 r. powód zawnioskował, by 2.725 zł przyznać jemu. Dla jego zastępcy miało przypaść 100 zł, a dla rezydentów 345 zł. W czerwcu 2015 r. były to odpowiednio kwoty: 1.370 zł, 1.000 zł i 600 zł. Tymczasem powód był nieobecny w pracy od 25 do 29 maja 2015 r. oraz od 15 do 23 czerwca 2015 r., i w tym czasie zastępował go G. C., który nie miał w tych okresach przerw w świadczeniu pracy.

Wnioski powoda ostatecznie korygowane były przez nowego dyrektora pozwanego M. U., która dodatkowo spotkała się z nim w celu zwrócenia uwagi na niestosowność jego postępowania. Nie mniej jednak w skutek niezadowolenia z braku adekwatności przyznawanych środków G. C. zdecydował się na rozwiązanie umowy z pozwanym, od czego go jednak ostatecznie odwiedziono.

Dowód:

- zeznania G. C. k. 81-81v,

- zeznania M. P. k. 81v-82,

- pisma z 25.08.15 r., 29.07.15 r., 19.06.15 r., 12.06.15 r., 03.06.15 r., 25.05.15 r. k. 84- 92v,

- zeznania G. S. k. 94-94v,

- przesłuchanie M. U. k. 121v-122, 126-126v.

Pismem z 2 września 2015 r. M. U. zwróciła się do powoda z prośbą o przedłożenie harmonogramu pracy za wrzesień 2015 r. w jednostkach zewnętrznych, w których powód udziela świadczeń zdrowotnych. Zdecydowała się na to, gdyż ilekroć chciała skontaktować się z powodem, tego akurat nie było w pracy. Zamierzała ustalić, czy praca powoda poza pozwanym nie koliduje z jego pracą dla pozwanego.

W odpowiedzi powód wskazał, że nie udziela świadczeń z zakresu medycyny ratunkowej na rzecz innych jednostek. Wiąza go natomiast kontrakty w zakresie innej działalności medycznej, którą wykonuje w ramach indywidualnej praktyki lekarskiej poza czasem pracy dla pozwanego. Dodał, że nie czuje się w obowiązku przedłożenia wnioskowanego harmonogramu.

W tej sytuacji M. U. zwróciła się do Dyrektora (...) o udzielenie informacji publicznej w przedmiocie godzin pracy powoda w tym podmiocie.

Dowód:

- pismo z 02.09.15 r. k. 11,
- pismo z 02.09.15 r. k. 12
- wniosek k. 23B akt osobowych,
- przesłuchanie M. U. k. 121v-122, 126-126v.

W dniu 18 listopada 2015 r. do pozwanego wpłynęła skarga lekarza (...)w S. – E. W.. Zarzuciła ona powodowi, że ten dzień wcześniej, w obecności pacjentów. Ich rodzin i personelu (...) krzyżąc na nią oskarżył ją o kradzież dokumentów pacjentki i zakazał wstępu do pomieszczeń oddziału poza strefą, w której przyjmowani są pacjenci przywiezieni przez pogotowie.

Powód wyjaśnił, że przyczyną jego stanowczej reakcji było to, że poprzedniego dnia podczas przekazywania pacjenta E. W. zabrała skierowanie do szpitala wystawione przez lekarza rodzinnego, a pozostawiła wyłącznie skierowanie wypisane przez siebie.

W swoich wyjaśnieniach powód podał, E. W. wszczęła awanturę po jego słowach „próbując zbierać podpisy, że została obrażona”. Dalej powód podał, że jest ona osobą labilną emocjonalnie. Niejednokrotnie wszczyniała awantury w wielu szpitalach, co było przedmiotem licznych skarg na nią do dyrektora (...). Skierowała swoją agresję przeciwko powodowi, gdyż ten około miesiąca wcześniej miał poinformować dyrektora (...) w S. o błędach, które coraz częściej ona popełnia.

Dowód:

- pismo z 07.12.15 r. k. 112,
- pismo z 17.11.15 r. k. 113,
- przesłuchanie D. J. k. 120v-121v.

W dniu 23 listopada 2015 r. pielęgniarka (...) E. M. podczas pełnionego dyżuru usunęła cewnik jednemu z pacjentów (...), który przygotowywany był do opuszczenia oddziału. Uznała, że założono mu go właśnie podczas pobytu w (...). Po interwencji ze strony rodziny pacjenta, został on dowieziony do (...), gdzie założono mu cewnik.

Nadto, mimo polecenia powoda co do tego, że pacjenci (...) mają być przewożeni do innych oddziałów wyłącznie pod opieką pielęgniarki lub ratownika, zleciła przewiezienie jednego z pacjentów personelowi pomocniczemu.

Powód zareagował na to oburzeniem. Zarzucił jej niekompetencję i używając wulgaryzmów kazał zmienić miejsce pracy. Takich samych sformułowań użył rozmowie z D. H. której powiedział, że ma wyrzucić E. M. z pracy.

Dowód:

- zeznania M. S. k. 93-93v,
- zeznania G. S. k. 94-94v,
- zeznania D. H. k. 94v-95,
- pismo z 09.12.15 r. k. 115,
- pismo z 16.09.15 r. k. 116,
- pismo z 24.11.15 r. k. 117,

- pismo z 04.12.15 r. k. 118-119.

E. M. w związku z zachowaniem powoda złożyła na niego skargę do M. U.. Ta kolei zorganizowała spotkanie z udziałem powoda i pielęgniarki naczelnej, podczas którego omawiano całe zdarzenie. Uznała, że nie jest w stanie ustalić rzeczywistej wersji wydarzenia tylko w oparciu o relacje E. M. i powoda, dlatego zwróciła się o nie do innych pracowników oddziału, ale ci żadnych konkretów nie przekazali.

Następnie M. U. spotkała się ze swoim poprzednikiem, od którego dowiedziała się o piśmie pielęgniarek i ratowników (...) z 15 maja 2015 r. Zdała sobie wówczas sprawę z tego, że wobec zignorowania tego pisma przez M. P., pracownicy nie będą zainteresowani ujawnianiu problemów na oddziale. Z tej przyczyny wraz ze swoim zastępcą spotkała się z powodem po raz drugi próbując ustalić, czy jest w stanie panować nad swoimi emocjami. Powód odparł, że ustosunkuje się do wszystkiego na piśmie.

Przyznał następnie, że wobec E. M. wyraził się stanowczo i powiedział jej, że powinna zmienić oddział, ale zaprzeczył, by użył wówczas wulgaryzmów.

Dowód:

- pismo z 09.12.15 r. k. 115,

- przesłuchanie M. U. k. 121v-122, 126-126v.

Po każdym ze spotkań powoda z M. U. powód wracał do (...) zdenerwowany i informował współpracowników o ich odbyciu.

Dowód:

- zeznania O. L. k. 69v-70.

W dniu 8 grudnia 2015 r. pozwany złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem, wskazując jako przyczyny: utratę zaufania do powoda jako osoby kierującej Szpitalnym Oddziałem Ratunkowym, brak umiejętności zarządzania oddziałem, konfliktowość oraz brak współpracy z pracownikami oraz innymi osobami świadczącymi usługi na rzecz Szpitalnego Oddziału Ratunkowego oraz samego szpitala.

Okoliczność bezsporna.

Podczas wręczania oświadczenia o wypowiedzeniu powód nie formułował żadnych pytań w związku z jego przyczynami.

Dowód:

- zeznania G. S. k. 94-94v,

Sąd zważył, co następuje:

Ustalenia faktyczne w sprawie poczynione zostały w oparciu o dowody z dokumentów, zeznania świadka oraz przesłuchanie dyrektora pozwanego i częściowo powoda.

W pierwszej kolejności Sąd musiał rozprawić się z argumentem strony powodowej, iż strony łączył stosunek pracy wynikający z umowy o pracę na czas nieokreślony.

Zgodnie z brzmieniem art. 49 ust. 1-6 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz.U. z 2016 r., poz. 1638), w podmiocie leczniczym niebędącym przedsiębiorcą przeprowadza się konkurs na stanowisko: kierownika, zastępcy kierownika jeżeli kierownik nie jest lekarzem, ordynatora, naczelnej pielęgniarki lub przełożonej

pielęgniarek, pielęgniarki oddziałowej (ust. 1). Konkurs na stanowisko kierownika ogłasza podmiot tworzący, a na pozostałe stanowiska – kierownik (ust. 2). Jeżeli do konkursu nie zgłosiło się co najmniej dwóch kandydatów lub w wyniku konkursu nie wybrano kandydata albo z kandydatem wybranym w postępowaniu konkursowym nie nawiązano stosunku pracy albo nie zawarto umowy cywilnoprawnej, odpowiednio podmiot tworzący lub kierownik ogłasza nowy konkurs w okresie 30 dni od dnia zakończenia postępowania w poprzednim konkursie (ust. 3). Jeżeli w wyniku postępowania w dwóch kolejnych konkursach kandydat nie został wybrany z przyczyn określonych w ust. 3, odpowiednio podmiot tworzący albo kierownik nawiązuje stosunek pracy albo zawiera umowę cywilnoprawną z osobą przez siebie wskazaną po zasięgnięciu opinii komisji konkursowej (ust. 4). Z kandydatem wybranym w drodze konkursu lub wskazanym w trybie ust. 4 na stanowisko zastępcy kierownika, ordynatora, naczelniej pielęgniarki, przełożonej pielęgniarek, pielęgniarki oddziałowej, kierownik nawiązuje stosunek pracy na podstawie umowy o pracę (ust. 5). Z kandydatem na stanowisko kierownika, zastępcy kierownika, ordynatora, naczelniej pielęgniarki, przełożonej pielęgniarek, pielęgniarki oddziałowej, wybranym w drodze konkursu lub wskazanym w trybie ust. 4, nawiązuje się stosunek pracy albo zawiera umowę cywilnoprawną na 6 lat. Okres ten może być przedłużony do 8 lat, jeżeli do osiągnięcia wieku emerytalnego pracownikowi brakuje nie więcej niż 2 lata (ust. 6).

Pozwany czyniąc zadość tej regulacji w dniu 31 marca 2015 r. zawarł z powodem umowę o pracę na czas określony od 1 kwietnia 2015 r. do 31 marca 2021 r. Faktem jest, iż strony już wcześniej łączyła terminowa umowa o pracę, która została zmieniona w drodze porozumienia co do okresu jej obowiązywania. Miał zatem rację powód, iż umowę z 31 marca 2015 r. należało uznać za trzecią z kolei terminową umowę o pracę.

Wedle regulacji zawartej w art. 25¹ § 1-4 k.p. okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż 33 miesiące lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż trzy, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie 33 miesięcy, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W/w norm nie stosuje się w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, w celu wykonywania pracy przez okres kadencji, w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie - jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

Poprzez czasowe ograniczenie okresu, na jaki zawierana jest umowa, czy to o pracę, czy cywilnoprawna z osobami na stanowiskach określonych w art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej ustawodawca w istocie wprowadził kadencyjność charakterystyczną dla stanowisk i funkcji pełnionych z wyboru. Wprawdzie w w/w przepisie nie użył określenia „kadencja”, ale powszechnie jest ono utożsamiane z określonym przez prawo okresem pełnienia danej funkcji i stanowisk właśnie przez podmioty (osoby, organy) wyłonione w drodze wyboru.

Wprowadzając w życie ustawę o działalności leczniczej, a wcześniej ustawę o zakładach opieki zdrowotnej ustawodawca podkreślił, iż działalność lecznicza jest specyficzną sferą aktywności państwa i wymaga odrębnej regulacji dla zapewnienia rzeczywistej realizacji świadczeń zdrowotnych. Część rozwiązań przyjętych w ustawie o działalności leczniczej była powtórzeniem regulacji zawartej w ustawie o zakładach opieki zdrowotnej. Ustawodawca przyjął, że koniecznym jest utrzymanie m.in. rozwiązania dotyczącego tego, że niektóre stanowiska w podmiocie leczniczym niebędącym przedsiębiorcą muszą być obsadzone w drodze konkursu, zgodnie z określonymi w ustawie zasadami (patrz: uzasadnienie projektu na stronie www.orka.sejm.gov.pl).

W istocie ustawa o zakładach opieki zdrowotnej w art. 44a ust. 7 przewidywała, że stosunek pracy z kandydatem wybranym m.in. na stanowisko ordynatora 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. Toteż art. 49 ust. 6 ustawy o działalności leczniczej stanowi jej powtórzenie.

Nie jest zadaniem Sądu w niniejszej sprawie ocena, czy rozwiązanie to jest uzasadnione, skoro taka była wola ustawodawcy, chyba że pozostawałoby ono w sprzeczności ze źródłami prawa usytuowanymi hierarchicznie wyżej. Nie mniej jednak należy zauważyć, iż Sąd Najwyższy nie wyraził żadnych wątpliwości co do niego przyjmując dopuszczalność wypowiedzenia umowy terminowej z ordynatorem (por. wyrok SN z 25 stycznia 2010 r., sygn. I PK 132/09).

Sądowi znana jest treść dyrektywy Rady nr (...) i w pełni podziela zawarte w niej poglądy. Zobowiązywała ona państwa członkowie do wprowadzenia rozwiązań prawnych zmierzające do zapobieżenia nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:

- obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy,
- maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony,
- liczbę odnowień takich umów lub stosunków.

Wyrazem jej implementacji było właśnie wprowadzenie normy art. 25¹ kp. Wobec tego, że przepis ten w § 4 pkt 3 wyłącza zastosowanie przyjętych ograniczeń do przypadków umów zawieranych na okres kadencji, stosunek pracy powoda nie mógł przekształcić się w stosunek bezterminowy.

Dodatkowo podkreślić należy, iż zasadę kadencyjności zastosowano wyłącznie do stanowisk kierowniczych mających najistotniejsze znaczenie w procesie funkcjonowania danej placówki, nie zaś w odniesieniu do wszystkich jej pracowników. Z tej racji nie sposób wnosić, iż naruszone zostały prawa tych osób, skoro tak ustawodawca, jak i Rada UE dopuszczają odstępstwa od zasady zatrudniania w oparciu o umowy bezterminowe.

Z tych przyczyn powód nie mógł domagać się odszkodowania określonego w art. 45 § 1 k.p., albowiem przysługuje ono wyłącznie w przypadku niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Roszczenia wynikające z wypowiedzenia umowy na czas określony zawarte są w art. 50 § 3 k.p. i uzależnione są od zachowania wymagań formalnych, a do tych nie należy zasadność przyczyny wypowiedzenia, jak i jej podanie w oświadczeniu pracodawcy. Jednocześnie Sąd nie dopatrywał się w działaniu pozwanego przejawów naruszenia przepisów o trybie wypowiedzania umowy o pracę na czas nieokreślony. Powództwo należało zatem oddalić jako bezzasadne.

Już tylko na marginesie, wobec faktu przeprowadzenia postępowania dowodowego, zgodnie z wnioskami stron, także co do przyczyny wypowiedzenia umowy powodowi, należy wskazać, że w okolicznościach sprawy pozwany miałby uzasadnione prawo do jej wypowiedzenia nawet w przypadku, gdyby stosunek pracy powoda wynikał z umowy bezterminowej.

Wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia konkretnej przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 1999 r., sygn. akt II PK 306/09). Dobitnie powyższe stanowisko potwierdzone zostało w wyroku Sądu Najwyższego z 19 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 571/98, gdzie stwierdził, że pracodawca nie może wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu.

Wymóg skonkretyzowania przyczyny wypowiedzenia nie oznacza obowiązku pracodawcy wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisaniu w sposób szczegółowy. Chodzi o precyzyjne wskazanie co jest przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą dla oceny, czy wypowiedzenie (w okolicznościach danej sprawy) było uzasadnione. Natomiast stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów będzie już zależał od tego, jaka przyczyna została pracownikowi podana i jakie są uwarunkowania konkretnego przypadku (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 lutego 2009 r., sygn. II PK 156/08).

Wymóg konkretności przyczyny może być spełniony również poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane, na przykład, z racji zajmowanego stanowiska i związanego z nim dostępu do informacji zakładu, czy też stopnia wykształcenia i poziomu kwalifikacji zawodowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2008 r., sygn. II PK 82/08).

Odnosząc się zaś w następnej kolejności do wagi przyczyny wskazać należy, że w ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem jej rozwiązania. W tym przypadku uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione. Przyczynami dotyczącymi pracownika są, na przykład, okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą. Przyczyny dotyczące pracownika mogą być niezawinione przez niego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011 r., sygn. I PK 152/10, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., sygn. II PK 108/08, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 r., sygn. I PK 79/07, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., sygn. I PKN 715/00).

Nie kwestionując dorobku zawodowego powoda w zakresie jego specjalizacji medycznej i udziału w utworzeniu (...), należy stwierdzić, iż jego podejście do relacji interpersonalnych pozostawiało wiele do życzenia. Nawet w warunkach pracy w stresie nie można pozwalać sobie na zachowania uwłaczające godności tak współpracownikom, jak i osobom korzystającym z usług pracodawcy. Każda krytyka, w tym jak najbardziej uzasadniona, powinna mieścić się w akceptowalnych granicach. Nadto nie można wykorzystywać formalnej władzy nad podwładnymi pracownikami dla własnych korzyści.

Powód zasadniczo dobrze organizował pracę (...) i pozostawał w dobrych relacjach z lekarzami. Nie potrafił jednak kształtować atmosfery pracy w taki sposób, by minimalizować i eliminować sytuacje sporne. Nie spotkał się z pielęgniarkami (...), gdy te chciały omówić potrzebę zatrudnienia dodatkowego personelu. Deprecjonował ich pracę używając sformułowań naruszających ich godność osobistą. Próbował rozdysponować środki finansowe „z nieobsadzonego etatu” w sposób dowolny, bez uwzględnienia nakładu pracy jednego z lekarzy. W sposób niestosowny potraktował lekarza z (...). Zdawkowo odpowiedział na zapytanie o swoją aktywność poza zakładem pracy. Wszystko to miało miejsce w drugim półroczu 2015 r.

Poszczególne wydarzenia były z powodem omawiane podczas spotkań z dyrektorem pozwanego. Świadek O. L. zeznał, że powód ze spotkań tych wracał zdenerwowany. Do tego powód do składanych skarg ustosunkowywał się na piśmie. Należy stąd wnosić, iż powód miał świadomość zastrzeżeń co do jego pracy i przyczyn tychże zastrzeżeń.

W tej sytuacji niewiarygodnym było stwierdzenie powoda, iż nie wiedział co konkretnie kierowało pozwanym przy podejmowaniu decyzji o wypowiedzeniu umowy. Waga zdarzeń, które doprowadziły do wypowiedzenia, w pełni uzasadniałyby tą decyzję pozwanego także wówczas, gdyby stosunek pracy powoda oparty był o umowę o pracę na czas nieokreślony.

W pkt II wyroku zawarte zostało orzeczenie o kosztach procesu. Zapadło ono w oparciu o przepis art. 98 k.p.c. Na koszty pozwanego składało się wynagrodzenie pełnomocnika (180 zł) ustalone zgodnie z regulacją zawartą w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych – w brzmieniu obowiązującym w dacie złożenia pozwu.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)