

Sygn. akt VI P 319/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 02 czerwca 2020 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Iwona Maćkiewicz

Grażyna Pera

Protokolant: stażysta Dominik Piotrowski

po rozpoznaniu w dniu 19 maja 2020 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa: M. M. (1) i działającej w jego imieniu Okręgowej Izby Lekarskiej w W. im. prof. J. N.

przeciwko: (...) Szpitalowi (...)w W.

o zasądzenie odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy na czas określony w wysokości 15300 złotych

orzeka:

1. oddala powództwo;
2. nie obciąża powoda kosztami procesu.

Iwona Maćkiewicz Sędzia Małgorzata Kryńska – Mozolewska Grażyna Pera

Sygn. akt VI P 319/19

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 15 lipca 2019 roku (data nadania) M. M. (1) wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 12 czerwca 2019 roku doręczonego 26 czerwca 2019 roku, nałożenie na pozwanego dalszego obowiązku zatrudniania powoda do czasu prawomocnego zakończenia sprawy, a w przypadku, gdy upłynie okres wypowiedzenia umowy o pracę – przywrócenie powoda do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy oraz zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. A w przypadku niecelowości przywracania do pracy zasądzenie odszkodowania w wysokości przewidzianej w Kodeksie pracy. Jako pozwanego wskazał (...) Szpital (...)w W..

W uzasadnieniu powód podał, że pozwany szpital wypowiedział mu umowę o pracę zawartą na czas określony bez podania przyczyny uzasadniającej jej rozwiązanie. W ocenie powoda jest to naruszenie przepisu art. 160 ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentysty. Powód wskazuje, że przyjęcie regulacji z Kodeksu pracy o braku konieczności uzasadniania wypowiedzenia jest niezgodne z celem samej rezydentury i ratio legis wprowadzenia ustawy o zawodzie lekarza i lekarza dentysty.

(pozew – k. 1-4)

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że nie można zgodzić się z powodem, że katalog przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę z lekarzem rezydentem stanowi zbiór zamknięty. Wskazał, że przyczynami wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawartej na czas określony było powtarzające się naganne, aroganckie i lekceważące zachowanie wobec współpracowników mające negatywny wpływ na pracę całego Zespołu (...). Ponadto powód naruszył obowiązek zyskania zgody pracodawcy na podjęcie pracy w Przychodni nr (...) W. i Szpitalu Miejskim w M., co kolidowało z jego obowiązkami służbowym. Zachowania powoda. oraz postawa wobec przełożonych, w tym brak reakcji na ustne upomnienia uniemożliwiały kontynuowanie leczenia specjalistycznego.

(odpowiedź na pozew – k. 25-27)

Pismem z dnia 17 stycznia 2020 roku (data nadania) Okręgowa Izba Lekarska w W. im. prof. J. N. wniosła o dopuszczenie do postępowania sądowego toczącego się z powództwa M. M. (1) przeciwko (...) Szpitalowi (...)w W..

Powód wyraził zgodę na dopuszczenie do udziału w sprawie Okręgowej Izby Lekarskiej w W..

(wniosek – k. 128-129; stanowisko powoda M. M. (1) – protokół rozprawy – k. 153v)

Powód ostatecznie wniósł o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia brutto tj. kwoty 15.300 zł oraz zasądzenie kosztów procesu.

(stanowisko pełnomocnika powoda M. M. (1) – protokół rozprawy k.196v)

Okręgowa Izba Lekarska w W. wniosła o uwzględnienie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu.

(stanowisko pełnomocnika OIL z siedzibą w W. – protokół k. 196v)

Pozwany na rozprawie w dniu 19 maja 2020 roku cofnął wniosek o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

(stanowisko pełn. pozwanego – protokół k. k.196v)

Stanowiska stron pozostawały niezmiennie do zakończenia procesu.

Sąd ustalił, co następuje:

(...) Urząd Wojewódzki w W. skierował powoda do odbywania specjalizacji w dziedzinie radiologii i diagnostyki obrazowej w trybie rezydentury w M. Szpitalu (...), Zakładzie (...) w W. przy ul. (...). Czas trwania specjalizacji został określony od 2 stycznia 2017 roku do 1 stycznia 2022 roku.

(skierowanie – k. 49)

Powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Strony w umowie o pracę w § 3 pkt 3 ustaliły, że dopuszcza się możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy zgodnie z art. 36 § 1 Kodeksu pracy. Powód miał obowiązek wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz przestrzegać dyscypliny pracy oraz był zobowiązany do niepodejmowania innego zatrudnienia bez zgody pozwanego.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 7051,14 zł brutto.

(umowa o pracę – k.5-6; porozumienia zamieniające – k. 80-82 i k.84; zaświadczenie – k. 108)

W okresie pracy u pozwanego powód podejmował zatrudnienie u innych pracodawców m.in. w Szpitalu Miejskim w M.. Powód nie miał zgody pracodawcy na pracę w innych podmiotach leczniczych. Zatrudnienie powoda, w innych podmiotach leczniczych miało wpływ na pracę powoda u pozwanego. Powód poinformował swojego przełożonego -

kierownika zespołu diagnostyki obrazowej dr. M. P. o tym, że może mieć dyżury tylko w czwartki, co uniemożliwiało ułożenie grafiku biorąc pod uwagę innych pracowników.

Nie było możliwości zaproponowania powodowi dyżurów tylko i wyłącznie w czwartki.

Dyrektor pozwanego informację o dodatkowym zatrudnieniu powoda otrzymał od Kierownika Zespołu dr. M. P. w 2019 roku. Powód pracę w innych placówkach wykonywał bez zgody pracodawcy.

(zeznania świadka M. P. na rozprawie w dniu 28 stycznia 2020 roku – protokół rozprawy k. 154v-155; zeznania świadka W. P. na rozprawie w dniu 28 stycznia 2020 roku – protokół rozprawy k. 155v-156)

Powód zwracał się do swojego przełożonego - dr M. P. w sposób nieodpowiedni, poddawał w wątpliwość jego pracę. Powód mówił do niego, że nie szanuje ludzi, używał w stosunku do niego słów obraźliwych, trząsał drzwiami. Wyrażanie się w taki sposób oraz podważanie kompetencji przełożonego miało miejsce również w obecności innych lekarzy rezydentów.

(zeznania świadka M. P. na rozprawie w dniu 28 stycznia 2020 roku – protokół rozprawy k. 154v-155)

W pozwanym szpitalu istniała taka praktyka, że starsi rezydenci stażem uczyli młodszych. Powód na prośbę o pomoc ze strony kolegów nie udzielał jej, odpowiadał im w sposób niegrzeczny. Zdarzały się sytuacje, że na prośbę o pomoc i wytłumaczenie pewnej kwestii dla młodszego stażem rezydenta odpowiadał by sobie przeczytał w podręczniku.

W czasie zatrudnienia powoda miała miejsce sytuacja, że do pracy po zakończeniu zwolnienia chorobowego wróciła M. W., do obowiązków której należało opisywanie badań. Do tych czynności wymagany był dostęp do komputera. M. W. zapytała powoda czy może udostępnić jej miejsce przy komputerze, na co powód nie wyraził zgody. Prośba wynikała ze zwyczaju obowiązującego u pozwanego, że osoba, która opisuje badania powinna mieć udostępniony komputer. Powód był pracownikiem z krótszym stażem niż M. W. i nie miał dużo badań do opisywania.

(zeznania świadka M. P. na rozprawie w dniu 28 stycznia 2020 roku – protokół rozprawy k. 154v-155; zeznania świadka M. S. na rozprawie w dniu 10 marca 2020 roku – protokół rozprawy k.187; zeznania świadka M. K. na rozprawie w dniu 10 marca 2020 roku – protokół rozprawy k.187v-188)

Przełożony powoda zwracał mu uwagę, że powinien poprawić swoje zachowanie. Upomnienia pozostawały jednak bez reakcji ze strony powoda. Dr M. P. informował dyrektora szpitala o tym, że powód zachowuje się źle wobec niego oraz innych lekarzy rezydentów.

(zeznania świadka M. P. na rozprawie w dniu 28 stycznia 2020 roku – protokół rozprawy k. 154v-155; zeznania świadka W. P. na rozprawie w dniu 28 stycznia 2020 roku – protokół rozprawy k. 155v-156)

Powód w trakcie rezydentury i trwania umowy o pracę zajmował się wykonywaniem i opisywaniem zdjęć RTG i USG.

W pozwanym szpitalu w okresie kiedy powód był lekarzem rezydentem uruchomiono pracę Szpitalnego Oddziału Ratunkowego (SOR). Powód został wskazany przez dr. M. P. jak lekarz rezydent który ma wystarczającą wiedzę i umiejętności aby pracować w SOR. Powodowi nie odpowiadało to, że w związku z pracą w SOR będzie musiał odbywać dyżury. Twierdził również, że nie ma wiedzy by pracować na SOR.

(zeznania świadka M. P. na rozprawie w dniu 28 stycznia 2020 roku – protokół rozprawy k. 154v-155; zeznania świadka W. P. na rozprawie w dniu 28 stycznia 2020 roku – k. 155v-156;

**zeznania świadka M. S. na rozprawie w dniu 10 marca 2020 roku – protokół rozprawy k.187;
zeznania świadka M. K. na rozprawie w dniu 10 marca 2020 roku – protokół rozprawy k.187v-188)**

W okresie trwania zatrudnienia powoda nie było do niego zastrzeżeń natury merytorycznej.

(zeznania świadka M. P. na rozprawie w dniu 28 stycznia 2020 roku – protokół rozprawy k. 154v-155)

Pismem z dnia 12 czerwca 2019 roku (odebrany przez powoda w dniu 24 czerwca 2019 roku) pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę zawartą w dniu 1 lutego 2017 roku z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia zgodnie z § 3 pkt 3 umowy o pracę, ze skutkiem na dzień 31 lipca 2019 roku

Powód po otrzymaniu wypowiedzenia w dniu 24 czerwca 2019 roku oświadczył wobec kierownika Zakładu radiologii dr M. P., że nie będzie dłużej wykonywał badań i opuścił pozwany szpital.

(wypowiedzenie umowy o pracę – k. 97; notatka – k. 98)

Pismem z dnia 25 czerwca 2019 roku powód zwrócił się do pozwanego o przedstawienie mu przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas szkolenia specjalistycznego wraz z podstawą prawną.

Pozwany w odpowiedzi na pismo powoda wskazał, że nie ma obowiązku wskazywać przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny i umów na czas określony. Wskazał, że taki obowiązek istnieje tylko w przypadku zawartych umów na czas nieokreślony.

(podanie – k. 99; pismo pozwanego z dnia 01.07.2019 r. – k.100)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, kserokopii akt osobowych powoda. Autentyczność dokumentów nie była kwestionowana przez strony procesu. Sąd dał wiarę w całości zeznaniom świadków: M. P., W. P., M. K. oraz M. S.. Zeznania świadków były spójne i pozostawały ze sobą w logicznym związku. Sąd nie miał podstaw odmówić świadkom wiary w zakresie, w którym opisywali okoliczności zatrudnienia powoda u pozwanego, jego stosunek i postępowanie do przełożonych i innych lekarzy rezydentów. Zeznania świadków, jako całość nie budzą wątpliwości Sądu.

Wobec niestawiennictwa powoda na rozprawie w dniu 19 maja 2020 roku Sąd pominął dowód z przesłuchania stron jak zbędny dla rozstrzygnięcia procesu.

Sąd pominął wniosek dowodowy pełnomocnika powoda zmierzający do złożenia do akt dodatkowej dokumentacji i okazania jej świadkowi M. W., ponieważ taki wniosek był nieprzydatny do rozstrzygnięcia sporu ze względu na to, że został powołany do wykazania faktu walki powoda o prawa lekarzy u pozwanego. Fakt ewentualnej walki i ubiegania się powoda o prawa lekarzy u pozwanego był wtórny w stosunku do przyczyn, które były podstawą wypowiedzenia umowy o pracę. Okoliczność ta nie usprawiedliwia niewłaściwego zachowania powoda w stosunku do przełożonego i innych lekarzy rezydentów.

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powoda o odszkodowanie w wysokości 15.300 zł w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia przez pracodawcę było bezzasadne i jako takie podlegało oddalaniu.

Podstawa prawna dochodzonego roszczenia powoda to art. 50 § 3 i 4 KP. Zgodnie z tym przepisem, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu, którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Powód w tej sprawie wnosił o zasądzenie kwoty 15.300 zł, jako trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Umowa o pracę powoda z pozwanym była zawarta na czas określony od 1 lutego 2017 roku do 31 stycznia 2022 roku. Pracodawca

wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 1 miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 lipca 2019 roku. Zgodnie z obowiązującymi przepisami powód żądał kwoty 15.300 zł, które określał, jako trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia, ponieważ umowa o pracę (gdyby nie została wypowiedziana) trwałaby do 31 stycznia 2022 roku, czyli dłużej niż 3 miesiące określone w art. 50 § 4 KP. Podstawą do ustalenia odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy jest dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa. W niniejszej sprawie pozwany pracodawca złożył powodowi oświadczenia jak w piśmie z 12 czerwca 2019 roku w sposób prawidłowy i nie naruszył przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Zgodnie z art. 32 § 1 i 2 KP każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Ten przepis będący *lex generalis* ustanawia ogólną zasadę możliwości składania oświadczeń o wypowiedzeniu umowy o pracę przez każdą ze stron procesu. W ocenie sądu art. 160 ustawy 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentystry (Dz.U.2019.537 j.t. ze zm; dalej, jako ustawa) nie ustanawia generalnego zakazu wypowiedzania umów o pracę lekarzom rezydentom ograniczając tym samym możliwość złożenia wypowiedzenia tylko w zakresie wskazanych tam przyczyn. Zgodnie z tym artykułem lekarz nie może realizować lub kontynuować szkolenia specjalizacyjnego w przypadku:

- 1) zawieszenia prawa wykonywania zawodu lekarza albo zakazu wykonywania zawodu lekarza;
- 2) ograniczenia lekarza w wykonywaniu określonych czynności medycznych, objętych programem specjalizacji;
- 3) niepodjęcia przez lekarza szkolenia specjalizacyjnego w okresie 3 miesięcy od dnia wskazanego jako dzień rozpoczęcia tego szkolenia na skierowaniu wystawionym przez organ kierujący do odbycia szkolenia, z przyczyn leżących po stronie lekarza;
- 4) zaprzestania przez lekarza odbywania szkolenia specjalizacyjnego;
- 5) przerwania lekarzowi szkolenia specjalizacyjnego na wniosek kierownika specjalizacji po uzyskaniu opinii właściwego konsultanta wojewódzkiego w danej dziedzinie medycyny lub konsultanta krajowego w danej dziedzinie medycyny lub dziedzinach medycyny związanych z realizacją zadań państwa związanych wyłącznie z obronnością kraju w czasie wojny i pokoju oraz właściwej okręgowej izby lekarskiej;
- 6) upływu okresu, w którym był obowiązany ukończyć szkolenie specjalizacyjne.

Zgodnie z art. 16h ust. 1 ustawy który stanowi, że lekarz odbywa szkolenie specjalizacyjne na podstawie umowy o pracę zawartej z podmiotem prowadzącym szkolenie specjalizacyjne na czas określony w programie specjalizacji w ramach rezydentury. Wynika z tego, że warunkiem koniecznym do odbycia specjalizacji jest zawarcie umowy o pracę z podmiotem prowadzącym szkolenie.

Bezsporne jest, że powód miał zawartą taką umowę z pozwanym na czas określony który pokrywał się z okresem szkolenia specjalistycznego. Oprócz tego, że lekarz rezydent odbywa szkolenie specjalizacyjne to jest także pracownikiem szpitala. Zawarcie umowy o pracę z pozwanym szpitalem w przypadku powoda tworzyło stosunek pracy, który jest regulowany przez Kodeks pracy. Nie można zgodzić się ze stanowiskiem powoda, że lekarzowi rezydentowi, który ma zawartą umowę o pracę ze szpitalem na stanowisku lekarza rezydenta nie można wypowiadać stosunku pracy na podstawie przepisów Kodeksu pracy. W żadnym przepisie ustawy o zawodzie lekarza i lekarza dentystry nie ma zakazu stosowania przepisów Kodeksu pracy w stosunku do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę z podmiotem szkolącym. Przyczyny wymienione w artykule 160 ustawy o zawodzie lekarza i lekarza dentystry są to przyczyny merytoryczne umożliwiające rozwiązanie umowy o pracę i są to przyczyny wyłączające dalsze szkolenie lekarza w przypadku ich zaistnienia. Nie oznacza to, że z lekarzem rezydentem nie można rozwiązywać umowy o pracę z powodu np. ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych czy innych zaniedbań np. opuszczania samowolnego miejsca pracy czy złamania tajemnicy zawodowej. Przyjęcie takiego poglądu, że z pracownikiem lekarzem rezydentem można rozwiązać stosunek pracy tylko w przypadkach określonych w art. 160 ustawy powodowałby, że na pracodawcę zatrudniającego pracownika nałożony byłby obowiązek zatrudniania lekarza

rezydenta, który postępowałby wbrew jego oczekiwaniom. Niweczyłoby to w ocenie Sądu istnienie generalnej zasady, że każda ze stron może złożyć oświadczenie zmierzające do wypowiedzenia umowy o pracę.

Niezależnie jednak od powyższego Sąd zważył, że umowa o pracę obejmuje zgodne oświadczenia woli stron, które są dopuszczalne o tyle o ile nie traktują sytuacji pracownika gorzej niż określa to Kodeks pracy. W umowie o pracę z dnia 1 lutego 2017 roku strony zgodnie ustaliły, że do tej umowy zastosowanie będzie miał cytowany wyżej art. 36 KP (§ 3 pkt 3 umowy o pracę). Strony w umowie o pracę wprowadzając zapis § 3 pkt 3 o tym, dopuściły możliwość wypowiedzenia umowy o pracę wcześniej niż przed okresem, na jaki została zawarta. Na marginesie wskazać należy, że powód w toku procesu nie powoływał się na niezgodność z prawem pracy tego zapisu.

Reasumując pracodawca miał prawo wypowiedzieć powodowi umowę o pracę zawartą na czas określony nawet w przypadku, gdy nie zostały spełnione przesłanki z art. 160 ustawy. Należy również wskazać, że pracodawca nie miał obowiązku wskazywać powodowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ponieważ taki obowiązek istnieje tylko i wyłącznie w przypadku umów o pracę na czas nieokreślony (i rozwiązania bez zachowania okresu wypowiedzenia). Wynika to z art. 30 § 4 KP. Wobec tego nie powoduje to naruszenia przepisów prawa, ponieważ strony łączyła umowa terminowa – na czas określony.

Niezależnie od powyższych rozważań Sąd wskazuje, że mimo braku konieczności wskazania przyczyn w wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej z powodem to wypowiedzenie, którego pracodawca dokonał było uzasadnione. Z ustaleń Sądu wynika, że powód, jako pracownik pozwanego naruszał przepis art. 100 § 1 i 2 KP. Zgodnie z tymi regulacjami powód był obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę oraz dbać o dobro zakładu pracy. Jak wynika z ujawnionych w toku postępowania okoliczności powód w sposób niewłaściwy odnosił się do swojego przełożonego dr. M. P.. Takie zachowania oraz kwestionowanie jego umiejętności miało miejsce w obecności innych lekarzy rezydentów, których przełożonym był również dr M. P.. Podważało to autorytet osoby szkolącej lekarzy rezydentów. Dodatkowo nie zasługuje na akceptację sposób odnoszenia się powoda do kierownika. Powód powinien w sposób kulturalny, bez używania słów obraźliwych zwracać się do swojego przełożonego.

Ponadto dochodziło również do sytuacji, że powód naruszał normy przyjęte zwyczajowo w zakładzie pracy, co stanowi naruszenie ustalonego porządku w zakładzie pracy zgodnie z art. 100 § 2 pkt 2 KP. Od dłuższego czasu u pozwanego było ustalone, że lekarze rezydenci starsi stażem pomagają młodszym kolegom. Okazało się, że powód nie akceptował tych reguł i na prośbę młodszych stażem rezydentów reagował odmową, czasem nawet w sposób arogancki. Nieustąpienie miejsca koleżance, która wracała z zasilku chorobowego, a która miała większe umiejętności – skończony egzamin i możliwość opisywania badania było naruszeniem ustalonego porządku w zakładzie pracy. W zespole diagnostyki obrazowej kierowanej przez dr. M. P. istniało przyjęte zachowanie, że pracownik, który ma wyższe uprawnienia i kwalifikacje może w pierwszej kolejności korzystać z komputera. Było to uzasadnione o tyle, że powód nie miał skończonego egzaminu z opisywania badań i powinien ustąpić miejsca przy jednym z komputerów M. K., przez co naruszył i ustalony porządek pracy.

W ocenie sądu powód nie wykonywał pracy sumiennie i starannie, czym naruszał art. 100 § 1 KP ponieważ w umowie o pracę, którą zawarł z pozwanym przyjął na siebie odpowiedzialność za to, że nie będzie podejmował zatrudnienia u innych pracodawców bez zgody pozwanego. Powód, co zostało ustalone w toku postępowania pracował m.in. w Szpitalu Miejskim w M. bez zgody pozwanego. Ponadto przed zatrudnieniem jak i w trakcie zatrudnienia nie informował przełożonego o innym stosunku pracy. Jak podnosił pozwany zatrudnienie u innych pracodawców powodowało, że powód nie był pracownikiem w pełni dyspozycyjnym. Przy ustalaniu grafików powód żądał aby miał przyznawane dyżury wyłącznie w czwartki. Powodowało to problemy przy ustalaniu grafiku przez dr. M. P..

Mając na względzie wszelkie powyższe rozważania Sąd ocenił powództwo jako niezasadne w całości i oddalił je o czym orzekł jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

Odnośnie orzeczenia powoływanego przez powoda tj. wyroku SN z dnia 6 września 2005 r. I PK 5/05 (OSNP 2006/17-18/262) Sąd rozpoznający sprawę wskazuje, że zapadł on na kanwie innego stanu faktycznego. Stan

faktyczny na kanwie którego wydano w/w wyrok polega na tym, że wypowiedzenie które zostało wręczone pracownikowi związane było z przyczyną nieprzekazania przez Ministerstwo Zdrowia środków na finansowanie etatu zwalnianego pracownika. Nie była to przyczyna dotycząca pracownika, a niezależna od niego i nie dotycząca jego nagannego postępowania. Należy nadto wskazać, że Sąd Najwyższy nie uwzględnił szczególnych warunków, jakie mogą leżeć u podstawy wypowiedzenia umowy o pracę lekarza rezydenta. Sąd podziela częściowo zawarty tam pogląd, że umowa o pracę lekarza rezydenta nie może być wypowiedziana w sposób dowolny przez podmiot zatrudniający lekarza. Jednak nie oznacza to, że stosunek pracy z lekarzem rezydentem przez okres 5 lat ma trwać mimo jego nagannego zachowania pracownika.

W przedmiocie nieobciążania powoda kosztami procesu o czym orzeczono jak w punkcie 2 Sąd miał na względzie, że powód przegrał w całości, lecz pozwany ostatecznie cofnął żądanie zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego. Wobec czego zbędne okazało się orzekanie o konieczności zwrotu kosztów procesu od powoda na rzecz pozwanego skoro wniosek o zasądzenie kosztów procesu został wycofany przez stronę, która wygrała w tym postępowaniu.

ZARZĄDZENIE

(...)