

Wyrok z dnia 18 stycznia 2005 r.

II PK 131/04

Statut zakładu opieki zdrowotnej określa przedmiot działania zakładu, jego organy a także gospodarkę finansową (art. 11 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej, Dz.U. Nr 91, poz. 408 ze zm.), co wyklucza zamieszczenie w nim postanowień dotyczących nawiązania stosunku pracy z dyrektorem publicznego zakładu opieki zdrowotnej, a także świadczeń przysługujących mu w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Statut zakładu opieki zdrowotnej w części zawierającej takie regulacje nie może być traktowany jako źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. i stanowić podstawy roszczenia o odszkodowanie.

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar (sprawozdawca), Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 stycznia 2005 r. sprawy z powództwa Józefa S. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zespołowi Opieki Zdrowotnej w K. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 30 października 2003 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Wyrokiem z dnia 30 października 2003 r. [...] Sąd Apelacyjny we Wrocławiu oddalił apelację powoda Józefa S. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu w sprawie przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zespołowi Opieki Zdrowotnej w K. o odszkodowanie, uznając że mimo uchybień procesowych, a także niedostatecznego uzasadnienia podstaw prawnych rozstrzygnięcia, wyrok Sądu pierwszej instancji, po uzupełnieniu postępowania dowodowego, odpowiada prawu.

Sąd Apelacyjny uznał w szczególności, iż z art. 11 i 39 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 91, poz. 48 ze zm.) nie wynika, aby w statucie ZOZ mogły być umieszczone postanowienia dotyczące zasad wynagradzania kierownika ZOZ, a także przyznawania mu innych świadczeń. Dlatego ów statut nie mógł być traktowany jako źródło prawa pracy i w związku z tym nie mógł uzasadnić roszczenia powoda o odszkodowanie z tytułu odwołania go ze stanowiska przed upływem okresu, na który został powołany. Niezależnie od tego Sąd stwierdził, że odwołanie powoda z zajmowanego stanowiska było uzasadnione w związku z powstaniem ujemnego wyniku finansowego za rok 1998, a w takiej sytuacji nie było podstaw do skutecznego żądania odszkodowania.

W kasacji od tego wyroku powód zarzucił naruszenie przepisów postępowania - art. 217 i 381 k.p.c., naruszenie prawa materialnego - art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej - przez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że w statucie ZOZ nie mogły być umieszczone postanowienia dotyczące bezpośrednio zasad wynagradzania kierownika ZOZ, przyznawania mu innych świadczeń związanych z pracą, w tym korzystniejszych od kodeksowych uprawnień z tytułu rozwiązania stosunku pracy i stwierdzenie w związku z tym, że statut ZOZ nie mógł być traktowany jako źródło prawa w rozumieniu art. 9 k.p. oraz roszczenia o zasądzenie odszkodowania. Opierając się na tych podstawach, powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznając sprawę Sąd Najwyższy działa w granicach zaskarżenia kasacją i w ramach jej podstaw (art. 393¹¹ § 1 i 2 k.p.c.). Przedstawione w kasacji naruszenie przepisów postępowania (art. 217 § 2 oraz art. 381 k.p.c.), w ocenie Sądu Najwyższego, nie znajduje uzasadnienia. Pierwszy z przepisów wskazanych jako podstawa kasacji upoważnia stronę do przytaczania okoliczności faktycznych i dowodów do zamknięcia rozprawy, natomiast drugi uprawniający sąd apelacyjny do pominięcia nowych faktów i dowodów, może być usprawiedliwiony jako podstawa kasacji tylko wówczas, gdy strona wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie nie uzupełnił postępowania dowodowego, mimo iż potrzeba powołania się na nowe fakty i dowody wynikła w postępowaniu przed tym sądem i gdy nadto uchybienia te mogły mieć

wpływ na wynik sprawy. W rozpatrywanej sprawie nie zachodzi żadna z tych okoliczności. Zasadą postępowania apelacyjnego jest kontynuacja i ewentualne uzupełnienie postępowania dowodowego oraz ustaleń dokonanych przed sądem pierwszej instancji. Reguła ta nie może być jednak rozumiana jako zobowiązująca sąd apelacyjny do prowadzenia postępowania dowodowego w każdym przypadku.

Oceniając zarzut naruszenia art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej, należy zauważyć, że zgodnie z tym przepisem „ustrój zakładu opieki zdrowotnej oraz inne sprawy dotyczące jego funkcjonowania, nie uregulowane w ustawie, określa statut” (ust. 1), natomiast w statucie zakładu opieki zdrowotnej określa się w szczególności: 1) nazwę zakładu odpowiadającą zakresowi udzielanych świadczeń, 2) cele i zadania zakładu, 3) siedzibę i obszar działania, 4) rodzaje i zakres udzielanych świadczeń zdrowotnych, 5) organy zakładu i strukturę organizacyjną, 6) formę gospodarki finansowej (ust. 2). Według tego przepisu statut zakładu opieki zdrowotnej jest więc podstawowym dokumentem określającym przedmiot działania zakładu, jego organy a także gospodarkę finansową, w części, w której ustawa o zakładach opieki zdrowotnej nie zawiera regulacji. Taki charakter statutu wyklucza więc zamieszczanie w nim regulacji dotyczącej nawiązania stosunku pracy z dyrektorem publicznego zakładu opieki zdrowotnej, a także świadczeń przysługujących mu w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.

W sygnalizowanym stanie prawnym - w ocenie Sądu Najwyższego - stanowisko Sądu Apelacyjnego, według którego z art. 11 nie wynika, by w statucie mogły się znaleźć postanowienia dotyczące bezpośrednio zasad wynagradzania kierownika ZOZ, w tym przyznawania mu innych świadczeń związanych z pracą, także korzystniejszych od kodeksowych z tytułu rozwiązania stosunku pracy, zasługuje na to by je podzielić. Tak więc statut ZOZ, w tym również - co oczywiste - postanowienia § 10, nie może być traktowany jako źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., nie stanowi więc „sam z siebie” podstawy roszczenia o odszkodowanie. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 maja 2001 r., I PKN 404/00, (OSNP 2003 nr 6, poz. 146).

W rozpoznawanej sprawie powód wywodził swoje roszczenie z § 10 pkt 6 statutu ZOZ, w którym przewidziano, że „Dyrektorowi Naczelnemu przysługuje odszkodowanie w wysokości równej 6-cio krotnej jego średniego wynagrodzenia liczonego jak dla ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy” o ile odwołanie nie nastąpiło między innymi w związku z „uzyskaniem ujemnego wyniku finansowe-

go”. W takim bowiem przypadku dyrektor naczelny mógł być odwołany przed upływem okresu, na który został powołany.

Na marginesie wypada zauważyć, że według statutu dyrektora zakładu „powołuje” Wojewoda J. Wojewoda „zawiera umowę o pracę, określając w niej wynagrodzenie zgodnie z zakładowym systemem wynagrodzenia”. Sam fakt jednak, że regulacja statutowa w tej części przekracza upoważnienie ustawowe nie oznacza jednak, że uprawnienie powoda do takiego odszkodowania nie mogło być wprowadzone do treści stosunku pracy łączącego strony. Przyjmując, że tak było w okolicznościach sprawy, należy jednak stwierdzić, że doprowadzenie w 1998 r. do ujemnego wyniku finansowego w ZOZ, którym kierował powód, pozwalało na „odwołanie go z funkcji dyrektora”, a właściwie rozwiązanie z nim umowy o pracę przed upływem okresu, na który umowę zawarto, w takim natomiast przypadku odszkodowanie mu nie przysługiwało.

Skoro uzupełnione przez Sąd drugiej instancji postępowanie dowodowe potwierdziło, iż przyczyną odwołania powoda z zajmowanego stanowiska było stwierdzenie ujemnego wyniku finansowego za rok 1998, tym samym należało uznać trafność decyzji o pozbawieniu go prawa do odszkodowania, dzielając również w tej części stanowisko Sądu Apelacyjnego.

Z tych wszystkich względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji, po myśli art. 393¹² k.p.c.

=====