

**Wyrok z dnia 24 lipca 2006 r.**

**I PK 299/05**

**W postępowaniu kasacyjnym strona może powoływać zarzuty naruszenia prawa materialnego, których nie podnosiła w toku dotychczasowego postępowania, ale wyłącznie w odniesieniu do stanu faktycznego sprawy stanowiącego podstawę zaskarżonego wyroku sądu drugiej instancji (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.).**

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 24 lipca 2006 r. sprawy z powództwa Joachima H. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej - Państwowemu Szpitalowi dla Nerwowo i Psychicznie Chorych w R. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach z dnia 25 maja 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Powód Joachim H., po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, wniósł o przywrócenie do pracy w pozwanym Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej-Państwowym Szpitalu dla Nerwowo i Psychicznie Chorych w R. Na uzasadnienie podał, że w dniu 29 października 2003 r. pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, podając jako uzasadnienie utratę zaufania niezbędnego do kontynuowania pracy w Szpitalu, a także pozostawanie powoda „w świetle podejrzeń” o popełnienie przestępstwa pozostającego w związku z wykonywaniem czynności służbowych. Powód zakwestionował prawdziwość podanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę i wywiódł, że zawsze starannie wypełniał swoje obowiązki. Zaprzeczył też, aby dopuścił się przestępstwa,

które jest podawane jako przyczyna utraty zaufania. W sprawie rozpatrywane było także powództwo Andrzeja B., które nie jest jednak przedmiotem postępowania kasacyjnego.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rybniku wyrokiem z dnia 5 października 2004 r. [...] oddalił powództwo. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód pracował w pozwanym Szpitalu od 15 grudnia 1986 r., ostatnio na stanowisku ordynatora oddziału VII. Od 23 czerwca 2001 r. funkcję dyrektora Szpitala pełnił Stanisław U., który rozpoczął kontrolę przeprowadzanych w Szpitalu czynności „ze strony administracyjnej jak i medycznej”. W trakcie tej kontroli stwierdził, że zachodzą nieprawidłowości w dokumentacji medycznej i zaczął ją sprawdzać w zakresie dotyczącym osób, które trafiały do szpitala w wieku poborowym oraz w zakresie opinii lekarskich sądowo-psychiatrycznych wydanych po obserwacjach w Szpitalu. Dyrektor przebadał około 700 akt, w tym 553 były to historie choroby osób w wieku poborowym, natomiast od 100 do 150 dotyczyło opinii sądowo-psychiatrycznych. W ocenie dyrektora Szpitala, nieprawidłowych było 89 opinii dotyczących poborowych oraz 17 opinii sądowo-psychiatrycznych. Zdarzały się opinie, w których opis stanu psychicznego pacjenta był niepełny, a czasem nie było go w ogóle. Wnioski opinii nie zgadzały się z rozpoznaniem choroby, a to stało w sprzeczności z prowadzonym leczeniem. Bywało też, że pacjenta przyjmowano jednego dnia z rozpoznaniem zespołu depresyjnego z myślami samobójczymi i następnego dnia pacjent był na przepustce. W sytuacjach poważnych rozpoznań były udzielane dość często wielodniowe przepustki. Podczas tych przepustek dokonywano zmian i adnotacji w dokumentacji medycznej, w tym nawet radykalnych zmian leczenia. Stan pacjenta nie pokrywał się z opisami średniego personelu. W opiniach stwierdzano przemijające zaburzenia psychiczne, lecz z reguły orzekano, że osoba badana nie zagraża porządkowi prawnemu. W związku z tym osoby te nie trafiały do zakładu karnego ani do szpitala. W maju 2002 r. nastąpił zgon pacjenta. Powód chciał w tym dniu udać się na urlop i o godzinie 7<sup>30</sup> zadzwonił do Szpitala z taką prośbą. Dyrektor odmówił jednak udzielenia urlopu, uzasadniając to tym, że sytuacja jest wyjątkowa i należy to omówić z „personalem pacjenta”. Tego dnia powód nie przyszedł do pracy, dostarczając zwolnienie lekarskie. W przypadku sprawcy podwójnego zabójstwa, przy przyjmowaniu na oddział lekarz nie stwierdził objawów psychotycznych. Pacjent został wypisany po dwóch lub trzech dniach z adnotacją, że nie rozpoznano psychozy i może odbywać karę pozbawienia wolności. Po pewnym czasie pacjent ten został przyjęty na oddział

szpitala na obserwację, którą wielokrotnie przedłużano. We wnioskach końcowych opinii, w wydaniu której brał udział powód, uznano że *tempore criminis* pacjent miał zniesioną poczytalność i nie stanowi zagrożenia dla porządku prawnego. W sprawie karnej sąd dopuścił dowód z opinii uzupełniającej, w której biegli uznali, że należy jednak zastosować środek zapobiegawczy. W kolejnym przypadku osoby, która spowodowała kolizję drogową z poważnymi skutkami i ukrywała się przed organami ścigania, w procesie przyjęcia i wydaniu opinii brał udział powód. Pacjent ten został przyjęty na oddział kierowany przez powoda. Opisując stan psychiczny tej osoby, wskazano „szereg głębokich depresji”, w tym objawów sugerujących zagrożenie popełnienia samobójstwa. We wnioskach końcowych opinii sądowo-psychiatrycznej sporządzonej na zlecenie prokuratury zaznaczono, że z uwagi na stopień nasilenia objawów depresyjnych człowiek ten nie może odbywać kary pozbawienia wolności i uczestniczyć w czynnościach procesowych. Korzystał on jednak z przepustek. Prokuratura Rejonowa zwracała się do powoda o poinformowanie o planowanym wypisie tego pacjenta. Pacjent został jednak wypisany ze szpitala, a prokuraturę zawiadomiono dopiero po kilku dniach. Powód sporządził też opinię w sprawie mężczyzny, który napadł na dwie osoby, raniąc jedną z nich nożem, a drugą zabijając. W stosunku do czynu z art. 148 k.k. (zabójstwo) orzeczono znaczne ograniczenie poczytalności, a w stosunku do czynu z art. 157 k.k. (uszkodzenie ciała) orzeczono pełną poczytalność, przy czym biegli nie podali żadnego uzasadnienia rozbieżności. W celu wyjaśnienia wątpliwości co do rzetelności opinii dyrektor Szpitala w dniu 14 lipca 2003 r. zwrócił się do prokuratury.

We wrześniu, październiku i grudniu 2003 r. Szpital wizytowała profesor Irena K.-M., która jest kierownikiem Kliniki Psychiatrii i Psychoterapii Ś. Akademii Medycznej w K. i od 25 lat konsultantem wojewódzkim do spraw psychiatrii. Wizytacje te zostały zlecone przez Marszałka Województwa i przez Konsultanta Krajowego w Dziedzinie Psychiatrii, który otrzymał polecenie od Ministra Zdrowia. Profesor Irena K.-M. wizytowała oddział VII i IX Szpitala oraz zapoznała się z opiniami sądowo-psychiatrycznymi z lat 1996-2003. Wśród 162 opinii przez nią przegladniętych, 13 wzbudziło jej wątpliwości, polegające na niezgodności rozpoznania z opinią. Po wizytacji profesor sporządziła sprawozdanie, w którym napisała, że ma wątpliwości co do tych opinii. Przykładowo, w 2000 r. w opinii, w wydaniu której uczestniczył powód, stwierdzono, że pacjent z chorobą schizofrenii powinien być leczony lub skierowany do leczenia ambulatoryjnego, gdyż schizofrenia jest chorobą przewlekłą, wymagającą

długiego leczenia. W opinii sądowo-psychiatrycznej zawsze powinno być zamieszczone, że wskazane jest dalsze leczenie lub zastosowanie środka zabezpieczającego. Jeśli pacjent jest w ostrym stanie psychotycznym, to znaczy ma omamy lub wykazuje agresję, to zawsze wymaga detencji i powinien być umieszczony w szpitalu psychiatrycznym. Kolejnym przykładem jest opinia sporządzona przez powoda w 1999 r. Stwierdzono w niej zespół paranoidalny lub parafreniczny na podłożu długotrwałego nadużywania alkoholu, bez postawienia końcowej diagnozy o konieczności zastosowania środka zabezpieczającego. Psychiatrzy sporządzający opinię powinni odróżnić zespół paranoidalny od parafrenicznego na podłożu nadużywania alkoholu, a tego nie uczynili. Diagnozowanie było nieprawidłowe, nieukończone i brak było wskazania co do zastosowania środka zabezpieczającego, podczas gdy takie rozpoznanie wymaga leczenia psychiatrycznego. Profesor Irena K.-M. stwierdziła, że pracodawca jest w stanie ocenić, czy można mieć wątpliwości co do opinii, po jej analizie i po przeczytaniu historii choroby. Jej zdaniem, nieprawidłowości w opiniach uzasadniały utratę zaufania przez dyrektora szpitala do powoda.

W dniu 29 października 2003 r. pracodawca wręczył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia podano utratę przez pracodawcę zaufania niezbędnego do kontynuowania pracy w Szpitalu, związaną z zaistnieniem okoliczności, które doprowadziły do nabycia przez pracodawcę podejrzeń, co do naruszenia podstawowej zasady obowiązującej pracownika, dotyczącej przestrzegania zasad współżycia społecznego oraz co do naruszenia godności zawodu lekarza oraz pozostawanie „w świetle podejrzeń” o popełnienie przestępstwa pozostającego w związku z wykonywaniem czynności służbowych obejmujących wydawanie opinii sądowo-psychiatrycznych, co ma wpływ na ocenę postawy etycznej powoda jako pracownika i podważa zaufanie pracodawcy do niego, jak i „zaufanie instytucji państwowych oraz samych pacjentów do pracodawcy”.

Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione. Pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia podał utratę zaufania niezbędnego do kontynuowania pracy w Szpitalu. Jednocześnie skonkretyzował ją przez dalsze stwierdzenia. Powód zajmował stanowisko kierownicze i oceniając jego postępowanie jako pracownika należy uwzględnić tę pozycję w hierarchii służbowej. Utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, także wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy w określonym zachowaniu, jednakże obiektywnie nosi ono cechy na-

ruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Zdaniem Sądu Rejonowego, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że pracodawca miał podstawy aby utracić zaufanie wobec powoda, stwierdzając nieprawidłowości w sporządzanych opiniach, co zostało następnie potwierdzone przez konsultanta krajowego i wojewódzkiego do spraw psychiatrii.

Wyrokiem z dnia 25 maja 2005 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach oddalił apelację powoda. Sąd Okręgowy wywiódł, że powód był zatrudniony w pozwanym Szpitalu na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony. Pracował od dnia 15 grudnia 1986 r., a od dnia 15 listopada 1988 r. był ordynatorem VII oddziału psychiatrycznego. Powód w trakcie całego postępowania nie kwestionował „faktu zatrudnienia” na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W ocenie Sądu drugiej instancji, podana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę spełniała funkcję informacyjną wymaganą przez art. 30 § 4 k.p. Pozwany udowodnił, że rzeczywiście istnieją wskazane przez niego przyczyny, które zadecydowały o utracie zaufania do powoda jako do lekarza ordynatora. Dyrektor Szpitala stwierdził nieprawidłowości w opiniach sądowo-psychiatrycznych wydawanych przez powoda oraz przy hospitalizacji młodych mężczyzn w wieku poborowym, które zostały szczegółowo opisane przez Sąd pierwszej instancji. Dyrektor miał do tego podstawy, o czym świadczy sprawozdanie z wizytacji przeprowadzonej przez Konsultanta Wojewódzkiego w dziedzinie psychiatrii. Kolejnym potwierdzeniem, że dyrektor pozwanego miał uzasadnione podstawy do stwierdzenia nieprawidłowości w pracy powoda jest postawienie mu zarzutów w postępowaniu karnym toczącym się w prokuraturze w sprawie nieprawidłowości przy orzekaniu o stanie niepoczytalności w chwili dokonywania przestępstw w opiniach sądowo-psychiatrycznych oraz nieprawidłowości przy hospitalizacji mężczyzn w wieku poborowym, polegających na poświadczeniu nieprawdy w dokumentacji lekarskiej. Sąd Okręgowy miał na uwadze, że postępowanie karne jest w toku i powód nie został skazany prawomocnym wyrokiem karnym, a więc nie ma zastosowania art. 11 k.p.c. Wydanie postanowienia o przedstawieniu zarzutów potwierdza natomiast wskazaną przez pozwanego okoliczność, że powód pozostaje „w świetle podejrzeń o popełnienie przestępstwa”. Sprawozdanie z wizytacji przeprowadzonej przez profesor Irenę K.-M. zostało sporządzone już po dacie wręczenia wypowiedzenia. Jednakże potwierdza ono

prawdziwość okoliczności, które spowodowały, że pozwany pracodawca, po przeprowadzeniu własnej kontroli, już wcześniej utracił zaufanie do powoda jako pracownika.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wniósł powód, który zarzucił naruszenie: 1) art. 42 ust. 3 Konstytucji RP, przez uznanie, że pracodawca mógł utracić zaufanie do pracownika skoro przeciwko niemu zostało wszczęte postępowanie karne na skutek zawiadomienia przez pracodawcę o rzekomym przestępstwie i ta utrata zaufania mogła być przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy; 2) art. 30 § 4 i art. 45 k.p., przez ich błędną wykładnię i zastosowanie; 3) art. 44a ust. 5 i 7 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 91, poz. 408 ze zm.) oraz art. 33 k.p., przez ich błędną wykładnię i niezastosowanie; 4) art. 227, art. 232, art. 233 § 1, art. 278 § 1 i art. 328 § 2 k.p.c., przez nieprzeprowadzenie wszystkich koniecznych dla wyjaśnienia sprawy dowodów, a w szczególności z dokumentów w postaci opinii sądowo-psychiatrycznych będących przedmiotem oceny przez świadka Irenę K.-M. oraz z historii chorób, z którymi ten świadek powinien się zapoznać, a także z opinii biegłych psychiatrów na okoliczność merytorycznych rozbieżności ujawnionych na rozprawie w Sądzie pierwszej instancji pomiędzy powodem i świadkiem oraz nienależyte uzasadnienie rozstrzygnięcia.

W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych powód wywiódł w szczególności, że uzasadnienie zaskarżonego wyroku stanowi rażące naruszenie domniemania niewinności zagwarantowanego konstytucyjnie oraz w art. 5 § 1 k.p.k. Zdaniem powoda, nie może być tak, że dyrektor szpitala zawiadamia organy ścigania o popełnieniu przestępstwa przez ordynatora, dostarcza rzekome dowody, a uczyniony w postępowaniu karnym przygotowawczym zarzut może być uznany za okoliczność potwierdzającą „nieprawidłowość w pracy” oraz „utrata zaufania”, skutkującą wypowiedzeniem umowy o pracę. Sąd Okręgowy „zdeformował” przy tym zarzut postawiony powodowi w prokuraturze, który w dalszym postępowaniu karnym może się nie ostać. „Jest przy tym frapujące, że zarzut został postawiony 8 listopada 2004 r. a w dacie sporządzenia obecnej skargi kasacyjnej nie ma jeszcze merytorycznej decyzji prokuratorskiej, nie wiadomo, czy Joachim H. zostanie oskarżony czy też postępowanie zostanie umorzone”.

W dotychczasowym postępowaniu w pierwszej i drugiej instancji powód nie podniósł zarzutu naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię i niezastosowanie przez Sądy obu instancji przepisów szczególnych ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej, jak to uczynił w drugiej instancji drugi z powo-

dów. W ocenie powoda, nie jest to przeszkodą do wskazania tego naruszenia jako podstawy skargi kasacyjnej. Z niewadliwych w tym zakresie ustaleń faktycznych zaskarżonego wyroku wynika, że powód pracował u pozwanego od dnia 15 grudnia 1986 r., natomiast od dnia 15 listopada 1988 r. był ordynatorem VII oddziału psychiatrycznego męskiego, w wyniku przeprowadzenia konkursu na to stanowisko. Wbrew stanowisku Sądu Okręgowego w sprawie miały zastosowanie przepisy art. 44a ust. 5 i 7 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej oraz art. 33 k.p. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku uznał ten zarzut za chybiony, przyjmując, że wskazane przepisy nie mają zastosowania. Przyjął więc, że nastąpiła kontynuacja stosunku pracy, a art. 44a ustawy o zakładach opieki zdrowotnej nie ma charakteru bezwzględnie obowiązującego. Powód z tym stanowiskiem się nie zgadza. Pracodawca, będący publicznym zakładem opieki zdrowotnej jest obowiązany przeprowadzić konkurs na stanowisko ordynatora, a zgodnie z art. 44a ust. 5 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, z kandydatem wyłonionym w drodze konkursu kierownik zakładu nawiązuje stosunek pracy na podstawie umowy o pracę, która według art. 44a ust. 7, zawierana jest na okres sześciu lat. Według powoda, nie może ulegać wątpliwości, że w ten sposób ustawodawca przesądził czas trwania umowy o pracę z ordynatorem oddziału. Przepisy ustawy o zakładach opieki zdrowotnej mają charakter bezwzględnie obowiązujący. Wynika to wprost z użytych przez prawodawcę zwrotów „nawiązuje się stosunek pracy na podstawie umowy o pracę” i „nawiązuje się na 6 lat”. Regulacja ta nie może być zmieniona wolą stron. Jedynie w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami treść stosunku pracy będzie zależna od woli stron, oczywiście przy uwzględnieniu bezwzględnie obowiązujących przepisów Kodeksu pracy. Jednakże z mocy art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p., postanowienia umowy o pracę sprzeczne z art. 44a ust. 5 lub 7 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej byłyby modyfikowane zgodnie z treścią tych przepisów. Powód powołał się na pogląd wyrażony w literaturze (Z. Kubot: Status ordynatora, Prawo i Medycyna 2001 nr 10, s. 60), według którego „zawarta z ordynatorem umowa o pracę na czas nieokreślony byłaby umową na okres 6 lat; czynność prawna wywołuje nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustawy (art. 56 k.c.); jeżeli w umowie o pracę na stanowisko ordynatora nieważne będzie postanowienie ustalające, iż jest to umowa na czas nieokreślony, to umowa zawarta przez strony wywołuje skutek określony w art. 44a ust. 7. o zakładach opieki zdrowotnej, tzn. jest umową zawartą na okres 6 lat”. Podobnie stwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia

11 marca 1998 r., III ZP 3/98 (OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 588), w którym wyjaśnił, że „treść umownego stosunku pracy jest kształtowana nie tylko przez umowę o pracę i uregulowania specyficznych źródeł prawa pracy, ale również przez powszechnie obowiązujące przepisy ustawodawstwa prawa pracy; innymi słowy, wpływ na treść stosunku pracy mają czynność prawna strony, jak też akty normatywne prawa pracy; dokonanie czynności prawnej powoduje przy tym, że do treści kreowanego przez nią stosunku pracy zostają *ex lege* (art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p.) wprowadzone prawa i obowiązki określone w aktach normatywnych”. Zdaniem powoda, to stanowisko Sądu Najwyższego można w pełni odnieść do obowiązku zawarcia przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony 6 lat. Ten obowiązek nie może być zastąpiony poprzez „powierzenie” pracownikowi obowiązków ordynatora, skoro ustawodawca wyraźnie stwierdził konieczność zawarcia umowy o pracę na czas określony. Powód uważa, że nie jest możliwe przyjęcie, aby nadal trwała poprzednia umowa o pracę, która została jedynie zmodyfikowana. Nie można też przyjąć istnienia dwóch równoległych stosunków pracy. Jego zdaniem, doszło do nawiązania nowego stosunku pracy na stanowisku ordynatora, przy równoczesnym rozwiązaniu poprzedniej umowy o pracę za porozumieniem stron przez czynności konkludentne. Pismo powierzające powodowi obowiązki ordynatora oddziału zawiera wszystkie istotne elementy umowy o pracę. Dla powoda oczywiste jest, że pracodawca, zawierając umowę o pracę na czas określony przekraczający 6 miesięcy, może - zgodnie z art. 33 k.p. - zastrzec jej rozwiązanie za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Jednakże takiej klauzuli pracodawca nie wprowadził, wobec tego niedopuszczalne było rozwiązanie z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem. Według powoda, taka wykładnia ma potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego (uzasadnienie wyroku z dnia 6 listopada 2004 r., I PK 479/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 144), w którym uznano, że pracownik przez zgłoszenie udziału w konkursie i dalsze świadczenie pracy jako ordynator-kierownik oddziału klinicznego, wyraził w sposób dorozumiany wolę rozwiązania w drodze porozumienia stron wcześniej zawartej umowy o pracę; szpital, przez akceptację tego stanu rzeczy, dał wyraz temu, że nie chce kontynuowania dotychczasowego stosunku pracy i tym samym wyraził wolę rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron; w konsekwencji w sposób dorozumiany doszło do zawarcia nowej umowy o pracę na stanowisku ordynatora-kierownika oddziału klinicznego na czas oznaczony 6 lat, stosownie do art. 44a ust. 5 i 7 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej.



Naruszenie przepisów postępowania jako podstawę skargi kasacyjnej powód uzasadnił w ten sposób, że Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku uznał, iż poza dopuszczeniem w postępowaniu apelacyjnym dowodu z postanowień o przedstawieniu zarzutów (co zresztą Sąd pierwszej instancji próbował poczynić, zwracając się wielokrotnie o informację), nie zachodzi potrzeba uzupełnienia postępowania dowodowego. Zdaniem powoda, w ten sposób doszło do „zupełnie pierwotnego uchybienia procesowego, zgoła bezprecedensowego”. Sądy obu instancji nawet „nie oglądnęły” opinii sądowo-psychiatrycznych, które były przedmiotem oceny przez świadka Irenę K.-M., a uznały, że zawierały one uchybienia, o których ten świadek mówi. Świadek przy tym stwierdza, że „bez możliwości zagłębienia do historii chorób i bez kontaktu z pacjentami, mając do dyspozycji wyłącznie opinie, mogła wyrazić tylko wątpliwości, w żadnym zakresie nie mogła mieć pewności”. W ocenie powoda, „trzeba sobie uzmysłowić, że te zeznania świadka i jej sprawozdanie mogą być nic nie warte a sądy obu instancji bezkrytycznie oparły się na tym jednym jedynym dowodzie, rezygnując z przeprowadzenia dowodu z dokumentów (opinii sądowo-psychiatrycznych i historii chorób), które to dokumenty mają dla sprawy podstawowe znaczenie”. Pełnomocnik powoda domagał się „ściągnięcia” opinii sądowo-psychiatrycznych na rozprawie w dniu 27 sierpnia 2004 r. Sąd Okręgowy „załatwił tę kwestię” w sposób następujący: „zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy słusznie nie przerwał w dniu 27 sierpnia 2004 r. zeznań świadka celem dopuszczenia dowodu z opinii sądowo-psychiatrycznych, gdyż zmierzałoby to jedynie do wydłużenia postępowania, a fakt stwierdzenia nieprawidłowości w treści opinii sądowo-psychiatrycznych został dostatecznie wyjaśniony”. Według powoda, jest to stwierdzenie arbitralne, niczym nie uzasadnione. Nie może być mowy o wyjaśnieniu sprawy, skoro sądy, pełnomocnicy stron i same strony nie miały wglądu do opinii, od których zależy wynik sprawy. Sąd drugiej instancji mógł z urzędu dopuścić dowód z tych opinii tak, jak to uczynił co do postanowień o przedstawieniu zarzutów w postępowaniu karnym. Z urzędu powinien zostać też dopuszczony dowód z historii chorób w przypadkach zakwestionowanych przez dyrektora pozwanego i wymienionego świadka. Powód wywodzi, iż wydaje się, że niezależnie od art. 381 k.p.c., historie chorób z mocy art. 227 i 232 k.p.c. powinny być przedmiotem dowodu, „a skoro mają istotne, wręcz pierwotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy - mamy do czynienia z uchybieniem rangi kasacyjnej”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzut naruszenia art. 44a ust. 5 i 7 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej oraz art. 33 k.p. przez ich błędną wykładnię i niezastosowanie opiera się na założeniu, że po wejściu w życie tej ustawy powód wygrał konkurs na stanowisko ordynatora szpitala i to stanowisko zostało mu powierzone. Według powoda oznacza to zawarcie terminowej umowy o pracę na okres 6 lat, bez możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem, gdyż strony tego nie przewidziały (art. 33 k.p.). Tymczasem ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wyroku Sądu drugiej instancji (a tymi Sąd Najwyższy jest związany na podstawie art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.) w ogóle nie obejmują takich faktów. Sąd pierwszej instancji ustalił jedynie, że powód pracował w pozwanym Szpitalu od 15 grudnia 1986 r., ostatnio na stanowisku ordynatora oddziału VII, a Sąd Okręgowy, że powód był zatrudniony w pozwanym Szpitalu na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony. Pracował od dnia 15 grudnia 1986 r., a od dnia 15 listopada 1988 r. był ordynatorem VII oddziału psychiatrycznego. W ustaleniach tych brak jest więc stwierdzenia, że powód wygrał konkurs na stanowisko ordynatora po wejściu w życie ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (czyli po dniu 15 stycznia 1992 r.) i wskutek tego zawarto z nim umowę o pracę. Jedyne ustalenie w tym zakresie sprowadza się do przyjęcia, że od dnia 15 listopada 1988 r. był ordynatorem VII oddziału psychiatrycznego. W tym czasie obowiązywało rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie określenia stanowisk kierowniczych, na których zatrudnia się pracowników na podstawie powołania (Dz.U. Nr 45, poz. 268 ze zm.), czyli na podstawie art. 68 k.p. Według § 1 ust. 1 pkt 16 tego rozporządzenia, nawiązanie stosunków pracy na podstawie powołania, poza stanowiskami określonymi w art. 68 § 1 k.p., stosowało się do pracowników zatrudnionych na stanowiskach ordynatora oddziału szpitalnego. W 1988 r. obowiązywało też rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 7 maja 1982 r. w sprawie zasad i trybu przeprowadzania konkursu na niektóre stanowiska w zakładach społecznych służby zdrowia (Dz.U. Nr 15, poz. 120 ze zm.), wydane na podstawie art. 22 ustawy z dnia 28 października 1948 r. o zakładach społecznych służby zdrowia i planowej gospodarce w służbie zdrowia (Dz.U. Nr 55, poz. 434 ze zm.), według którego (§ 1 ust. 1 i 2 pkt 2) na stanowiska pracy w zakładach społecznych służby zdrowia podległych Ministrowi Zdrowia i Opieki Społecznej lub nadzorowanych przez tego Ministra powołuje się osoby spośród kandydatów wyło-

nionych w drodze konkursu, a konkurs przeprowadza się przy wyłanianiu kandydatów na stanowiska ordynatorów, kierowników działów, oddziałów, przychodni i zakładów w zakładach społecznych służby zdrowia. Według tych przepisów należało oceniać charakter powierzenia powodowi stanowiska ordynatora w dniu 15 listopada 1988 r. Z pewnością nie mogła w tym zakresie mieć zastosowania ustawa z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej i wydane na jej podstawie rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 2 października 1991 r. w sprawie zasad i trybu powoływania oraz przeprowadzania konkursu na niektóre stanowiska w zakładach społecznych służby zdrowia (Dz.U. Nr 70, poz. 416 ze zm.), a następnie rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 5 marca 1992 r. w sprawie rodzaju stanowisk w publicznych zakładach opieki zdrowotnej, których obsadzenie następuje w drodze konkursu, oraz trybu przeprowadzania konkursu (jednolity tekst: Dz.U. z 1996 r. Nr 41, poz. 180 ze zm.). Wejście w życie tych przepisów nie miało wpływu na treść (charakter) istniejących stosunków pracy. W wyroku z dnia 11 października 2005 r., I PK 68/05 (OSNP 2006 nr 17-18, poz. 269), Sąd Najwyższy wyjaśnił, że umowa o pracę na czas nieokreślony może zostać przekształcona z mocy prawa w umowę o pracę na czas określony tylko na podstawie przepisu wyraźnie określającego takie przekształcenie. Przepisu takiego nie zawierało rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 2 października 1990 r. w sprawie zasad i trybu powoływania oraz przeprowadzania konkursu na niektóre stanowiska w zakładach społecznych służby zdrowia. Według przepisów ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej można oceniać zdarzenia prawne (wygranie konkursu, zawarcie umowy o pracę, powierzenie stanowiska), które miały miejsce po jej wejściu w życie w dniu 15 stycznia 1992 r. Takie też zdarzenia były przedmiotem prawnej oceny w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. uzasadnienia wyroków z dnia 6 października 2004 r., I PK 479/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 144 oraz z dnia 9 maja 2000 r., I PKN 618/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 640). W wyroku z dnia 9 grudnia 2004 r., II PK 79/04 (OSNP 2005 nr 13, poz. 194; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2006 nr 1, poz. 17 z glosą H. Szewczyk), Sąd Najwyższy przyjął, że kierownik publicznego zakładu opieki zdrowotnej ma obowiązek zawarcia umowy o pracę z kandydatem na stanowisko ordynatora oddziału ważnie wybranym w postępowaniu konkursowym (art. 44a ust. 5 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej). Wybór przez komisję konkursową kandydata na stanowisko ordynatora oddziału publicznego zakładu opieki zdrowotnej

nie jest jednak wyborem w rozumieniu art. 73 k.p. oraz nie jest równoznaczny z zawarciem umowy przedwstępnej (art. 389 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy przyjął, że wyłonienie w drodze konkursu kandydata na stanowisko zobowiązuje wprawdzie kierownika zakładu opieki zdrowotnej do nawiązania z nim stosunku pracy, ale nie zastępuje oświadczenia woli pracodawcy. Jednakże rozważanie w niniejszej sprawie skutków, jakie wywołuje art. 44a ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej jest bezprzedmiotowe, gdyż w stanie faktycznym sprawy stanowiącym podstawę zaskarżonego wyroku nie występuje stwierdzenie żadnych faktów, do których przepis ten mógłby być zastosowany (bo przecież przepisy tej ustawy nie mogły mieć zastosowania do wcześniejszych zdarzeń, a w każdym razie powód tak nie twierdzi i nie przedstawia w tym kierunku żadnej argumentacji prawnej). Sąd Najwyższy dysponuje oczywiście aktami osobowymi powoda, w których znajdują się dokumenty wykazujące pewne zdarzenia prawne mające miejsce po dniu wejścia w życie ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, ale w postępowaniu kasacyjnym nie jest dopuszczalne powoływanie nowych faktów i dowodów, a tym bardziej czynienie nowych ustaleń faktycznych (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.). W postępowaniu cywilnym ocenie według prawa materialnego podlegają okoliczności faktyczne uzasadniające żądanie wskazane przez powoda (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.). Już w postępowaniu apelacyjnym powoływanie nowych okoliczności faktycznych (dowodów) jest ograniczone (art. 381 k.p.c.), a w postępowaniu kasacyjnym jest to całkowicie wyłączone. Zarówno w postępowaniu apelacyjnym, jak i kasacyjnym, można powoływać się na zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego, choćby strona nie wskazywała ich wcześniej. Zarzuty te muszą być jednak odnieszone do stanu faktycznego sprawy, a w postępowaniu kasacyjnym do stanu faktycznego sprawy stanowiącego podstawę zaskarżonego wyroku sądu drugiej instancji (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 1936 r., C.II. 2283/35, OSP 1936, poz. 727; z dnia 11 marca 1948 r., Po.C. 59/48, OSN 1948 nr 3, poz. 85; z dnia 23 czerwca 1954 r., 1 CO 21/54, OSN 1955 nr 3, poz. 50; z dnia 29 lipca 1999 r., II UKN 56/99, OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 829; z dnia 19 lipca 2001 r., II UKN 475/00, OSNP 2003 nr 8, poz. 210 oraz z dnia 19 sierpnia 2004 r., V CK 38/04, Przegląd Sądowy 2005 nr 10, s. 130 z glosą A. Niedużaka). Powód w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, a nawet w postępowaniu apelacyjnym, nie powoływał się na okoliczności faktyczne uzasadniające przyjęcie, że był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony, bez możliwości jej wypowiedzenia przez praco-

dawcę. Zarzut naruszenia art. 44a ust. 5 i 7 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej oraz art. 33 k.p. jest więc w istocie bezprzedmiotowy bo nie dotyczy stanu faktycznego stanowiącego podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku.

Bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 42 ust. 3. Konstytucji RP (w uzasadnieniu skargi powołano też art. 5 § 1 k.p.k.), gdyż przepis ten dotyczy odpowiedzialności karnej (postępowania karnego). Tymczasem w rozpoznawanej sprawie mamy do czynienia z wypowiedzeniem umowy o pracę (a więc nawet nie jej rozwiązaniem na podstawie art. 52 k.p.), czyli ze zwykłym sposobem rozwiązania umowy o charakterze cywilnoprawnym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 163), którego przyczyny nie muszą mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 598). Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyrok z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538). Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. W orzecznictwie zawsze analizuje się w ten sposób zasadność powołania się pracodawcy na utratę zaufania jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę i wskazuje się okoliczności, które leżały u jej podstaw (np. uchybienie w wykonywaniu rzetelnego i dokładnego wydawania towarów - wyrok z dnia 2 marca 1983 r., I PRN 25/83, OSNCP 1983 nr 9, poz. 145; zawarcie przez pracownika z bankiem umowy o prowadzenie rachunku oszczędnościowo-rozliczeniowego, polegające na wielokrotnym wykorzystywaniu wiadomości nabytych podczas stosunku pracy dotyczących obrotu czekowego, w celu dysponowania we własnym zakresie środkami pieniężnymi banku bez jego wiedzy i zgody - wyrok z dnia 10 września 1998 r., I PKN 306/98, OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 610; konkretne zachowania pracownika, choćby były niezawinione, jeżeli obiektywnie noszą cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy - wyrok z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 14 oraz wyrok z dnia 14 października 2004 r., I PK 697/03, OSNP 2005 nr 11, poz. 159; nieprawidłowe rozliczenie przez pracownika powierzonego mu mienia - wyrok z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 212/00, OSNAPiUS 2002 nr 19, poz. 458; niepożądane kontakty funkcjonariusza celnego z

osobami podejrzewanymi o przemyt - wyrok z dnia 31 maja 2001 r., I PKN 441/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 176; niemożność porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem, wynikająca z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, wyrażająca się dezaprobatą pracownika dla zmian organizacyjnych i przejawiającą się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych - wyrok z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 539/00, OSNP 2003 nr 11, poz. 267). Zaufanie pracodawcy ma szczególne znaczenie w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych. Dlatego, utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, także wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy w określonym zachowaniu, jednakże obiektywnie nosi ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy - art. 100 § 2 pkt 4 k.p. (wyrok z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 112). Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 387/97 (OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 569), zasadność powołania się na utratę zaufania do pracownika jako na przyczynę rozwiązania umowy o pracę w drodze wypowiedzenia, w sprawie, w której pracodawca powziął podejrzenie, że pracownik dokonuje w sposób ciągły zaboru mienia, nie zależy od stwierdzenia prawomocnym wyrokiem karnym faktu popełnienia przez pracownika przestępstwa na szkodę pracodawcy; wystarczające mogą być okoliczności usprawiedliwiająca to podejrzenie, takie jak wszczęcie przeciwko pracownikowi dochodzenia, prowadzenie postępowania karnego przygotowawczego łącznie z wniesieniem aktu oskarżenia oraz ustalenie, że pracownik sprzedawał takie przedmioty, jakie często ginęły w zakładzie pracy (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 498/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 104, według którego uniewinnienie pracownika od zarzutu popełnienia przestępstwa nie pozbawia sądu pracy możliwości uznania, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione z powodu utraty zaufania do niego lub nieprzydatności do zajmowania dotychczasowego stanowiska pracy). W tym świetle należy uznać, że powołane przez pracodawcę okoliczności, w zakresie, w jakim zostały ustalone przez Sąd drugiej instancji, stanowią wystarczającą podstawę do utraty zaufania do powoda jako pracownika zajmującego stanowisko kierownicze, a tym samym uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Zarzut naruszenia art. 30 § 4 i art. 45 k.p. nie stanowi więc usprawiedliwionej podstawy skargi kasacyjnej.

Zgodnie z art. 227 k.p.c., przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Okoliczności (fakty), które według skarżącego nie zostały wyjaśnione i omówione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie mają istotnego znaczenia dla zastosowania przepisów prawa materialnego i dlatego zostały trafnie pominięte przez Sąd drugiej instancji. Oznacza to, że zarzuty naruszenia wskazanych przepisów procesowych są bezzasadne (w części, w której dotyczyły ustalenia faktów lub oceny dowodów, w ogóle nie mogły być podstawą skargi kasacyjnej - art. 398<sup>3</sup> § 2 k.p.c.).

Z tych względów skarga podlegała oddaleniu na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c.

=====