

**Wyrok z dnia 25 stycznia 2010 r.**

**I PK 132/09**

**1. Przepis art. 44a ust. 7a ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm.) nie wyklucza stosowania art. 33 k.p. Z przepisów tych wynika niemożność wypowiedzenia umowy terminowej zawartej z ordynatorem, jeśli nie wprowadzono do niej postanowienia przewidującego takie wypowiedzenie oraz konieczność złożenia wniosku o rozwiązanie z nim stosunku pracy.**

**2. Ocena prawidłowości zastosowania art. 8 k.p. na etapie postępowania kasacyjnego może nastąpić wyjątkowo.**

Przewodniczący SSN Andrzej Wróbel, Sędziowie SN: Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca), Małgorzata Wrębiakowska-Marzec.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 25 stycznia 2010 r. sprawy z powództwa Marka K. przeciwko Szpitalowi Uniwersyteckiemu w K. o zapłatę odszkodowania, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 12 marca 2009 r. [...]

o d d a l i ł skargę.

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

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie wyrokiem z dnia 6 listopada 2008 r. [...] wydanym po ponownym rozpoznaniu sprawy zasądził od pozwanego Szpitala Uniwersyteckiego w K. na rzecz powoda Marka K. odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy.

Sąd ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym Szpitalu od dnia 12 stycznia 2000 r. W dniu 30 czerwca 2004 r. powód zawarł ze Szpitalem umowę o pracę na czas określony od dnia 1 lipca 2004 r. do dnia 30 czerwca 2007 r. na stanowisku or-

dynatora w Klinice Ginekologii i Niepłodności. Strony przewidziały możliwość rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

W dniu 28 lutego 2006 r. Dyrektor pozwanego Szpitala uzyskał informację o skardze pacjentki, która leczyła się w prywatnej klinice, a której dodatkowe badania przeprowadzone zostały w Klinice Ginekologii i Niepłodności pozwanego Szpitala. Skarga nie dotyczyła powoda lecz jego ojca powoda - R.K., lekarza Szpitala, dawnego Ordynatora Kliniki Ginekologii i Niepłodności pełniącego tę funkcję do dnia 30 września 2003 r. Ponadto Prokuratura zwróciła się do Dyrektora Szpitala z prośbą o udostępnienie do wglądu całości dokumentacji medycznej związanej z rejestracją pacjentów i wykonanych zabiegów. Jeden z lekarzy, M.B. został oskarżony i skazany za popełnienie przestępstw z art. 228 k.k. w okresie od grudnia 1998 r. do kwietnia 2002 r. oraz jednego czynu w grudniu 2004 r. W klinice kierowanej przez powoda M.B. zatrudniony był od 1 października 2003 r. W październiku 2006 r. przeprowadzona została kontrola doraźna dotycząca zaległości w rozliczeniach w systemie elektronicznym ADT, w wyniku której stwierdzono 4 historie chorób pacjentek, których nie wprowadzono do systemu. W dniach od 7 do 15 grudnia 2006 r. przeprowadzono kontrolę w zespole oddziałów klinicznych Oddziału Klinicznego Ginekologii i Niepłodności Szpitala. Pismem z dnia 4 grudnia 2006 r. Dyrektor Szpitala zwrócił się do Prorektora [...] o rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Wskazano w tym piśmie, że w 2006 r. ujawnione zostały zdarzenia o charakterze przestępstw ciągłych na terenie oddziału kierowanego przez powoda. W stosunku do jednej z osób zapadło prawomocne orzeczenie, w stosunku do drugiej toczyły się czynności jak podniesiono w piśmie. Ujawnione zostały w toku postępowania działania tych osób na szkodę Szpitala i jego dobrego imienia. Dyrektor Szpitala wskazał, że mimo ciężących na powodzie jako ordynatorze obowiązków, nie został on poinformowany o zaistniałej sytuacji, nie mówiąc o ukaraniu tych osób. Prorektor [...] pismem z dnia 6 grudnia 2006 r. poparł stanowisko Dyrektora Szpitala. Pacjentka, która złożyła skargę na R.K. nie była pacjentką oddziału, R.K. nie był także jego pracownikiem w okresie, w którym powód pełnił swoją funkcję. Dokumentacja medyczna zabezpieczona w dniu 28 listopada 2006 r. w pokoju zajmowanym przez R.K. nie dotyczyła oddziału kierowanego przez powoda.

W dniu 6 grudnia 2006 r. Dyrektor Szpitala wypowiedział powodowi stosunek pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy okazało się wadliwe, albowiem nie istniały przesłanki uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy. Poinformowanie Prorektora UJ o rzekomych nieprawidłowościach w sytuacji, gdy informacje te nie były dostatecznie zweryfikowane stanowiło o niezgodności wypowiedzenia z art. 8 k.p.

Wyrokiem z dnia 12 marca 2009 r. [...] Sąd Okręgowy w Krakowie oddalił apelację pozwanego Szpitala od wyroku Sądu Rejonowego. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne i ocenę prawną dokonaną przez Sąd Rejonowy. Przyjął, że dokonane przez pozwanego wypowiedzenie, jako dokonane z naruszeniem art. 8 k.p., jest niezgodne z prawem i uprawnia do odszkodowania. Sąd Okręgowy uznał także, że stosowany do powoda art. 44a ust. 7a ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm.) pozwala na badanie zasadności przyczyny rozwiązania z takim pracownikiem stosunku pracy. Wprowadzenie klauzuli dopuszczającej wypowiedzenie na podstawie art. 33 k.p. nie mogło, zdaniem Sądu, oznaczać dopuszczalności wypowiedzenia, którego przyczyna nie podlega badaniu. Wprowadzenie takiej klauzuli Sąd uznał za sprzeczne z dyrektywą art. 18 § 1 i 2 k.p. i z tego względu za nieważne.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiódł pełnomocnik pozwanego Szpitala, zarzucając naruszenie art. 44a ust. 7 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, przez przyjęcie, że zamieszczenie w umowie terminowej z pracownikiem wymienionym w tym przepisie klauzuli dopuszczającej wypowiedzenie umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem stanowi nadużycie prawa i jest sprzeczne z art. 18 § 1 i 2 k.p. oraz naruszenie art. 8 k.p., przez przyjęcie, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera podstaw uzasadniających zmianę lub uchylenie zaskarżonego wyroku. Sąd Najwyższy zgadza się z wywodem skargi zmierzającym do wskazania, że norma art. 44a ust. 7a ustawy o zakładach opieki zdrowotnej nie wyklucza stosowania art. 33 k.p. Wbrew stanowisku Sądu okręgowego przyjąć należy, że przepisy te nie są względem siebie konkurencyjne, lecz wymagają wzajemnej korelacji. Z korelacji tej wynika po pierwsze to, że nie można wypowiedzieć umowy terminowej zawartej z ordynatorem jeśli nie wprowadzono do umowy prawa jej wcze-

śniejszego wypowiedzenia (patrz Z.Kubot: Status ordynatora, Prawo i Medycyna 2001 nr 10, s.78); po drugie trzeba przyjąć, że art. 44a ust. 7a ustawy o zakładach opieki zdrowotnej przewiduje dodatkową procedurę formalną w postaci konieczności złożenia dodatkowego wniosku o rozwiązanie stosunku pracy.

Obowiązek taki nie istnieje w powszechnym prawie pracy, gdzie decyzja o wypowiedzeniu stosunku pracy wynikającego z umowy na czas określony pozostaje co do zasady jedynie w gestii pracodawcy i wystarczy, by złożone zostało takie oświadczenie przez osobę działającą za pracodawcę. Inaczej sprawa przedstawia się przy zwalnianiu kierownika jednostek, o których mówi art. 44a ust. 7a ustawy o zakładach opieki zdrowotnej. Jakkolwiek sformułowanie tego przepisu jest dalece niejasne (kierownik zakładu sam dokonuje przecież czynności z zakresu prawa pracy, nie może więc jednocześnie o nią wnioskować), to jedyne możliwe rozwiązanie stanowi przyjęcie, że wniosek ten pochodzić powinien od rektora uczelni (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 października 2004 r., I PK 479/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 144). Treść art. 44a ust. 7a ustawy nie daje jednak podstaw do przyjęcia, że wniosek taki musi pozostawać „uzasadniony” w tym aspekcie, że można badać przyczynę w nim podaną na potrzeby oceny wadliwości wypowiedzenia, identycznie jak w umowie na czas nieokreślony. Wniosek rektora ma więc wymiar przede wszystkim formalny a jego brak czyniłby wypowiedzenie niezgodnym z prawem. W stanie faktycznym niniejszej sprawy wniosek został złożony i przez to nie naruszono art. 44a ust. 7a ustawy.

Mimo trafności zarzutu dotyczącego naruszenia powołanego przepisu zaskarżony wyrok odpowiada prawu. Ograniczeniem wypowiedzenia ordynatorowi umowy o pracę zawartej na czas określony może być bowiem zarzut nadużycia prawa wypowiedzenia umowy. Pogląd o możliwości postawienia zarzutu nadużycia prawa przy wypowiedzeniu umowy terminowej jest powszechnie przyjmowany (por.

A.Malanowski: Nadużycie prawa w pracowniczym stosunku pracy, Warszawa 1972 s.180; Z.Kubot op.cit.) Trzeba zatem, jak to miało miejsce w niniejszej sprawie, oceniać, czy wypowiedzenie stosunku pracy wynikającego z umowy na czas określony nie pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. W przypadku ordynatora - kierownika kliniki lub oddziału klinicznego można to czynić także z tego względu, że wniosek rektora o dokonanie wypowiedzenia może wskazywać na motywy, jakie kierują pracodawcą w dokonaniu tej czynności. Stosowanie regulacji art. 8 k.p. powierzone zo-

staje w toku postępowania sądom powszechnym orzekającym w sprawie, jako że badają one bezpośrednio materiał dowodowy zgromadzony w sprawie. Ocena prawidłowości zastosowania tej normy na etapie postępowania kasacyjnego, zdaniem Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, powinna mieć charakter wyjątkowy. Innymi słowy, zgodzić się wypada z poglądem, wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, że jedynie w wypadkach szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia art. 8 k.p. przy jego stosowaniu przez sąd powszechny możliwa jest ingerencja Sądu Najwyższego w ferowane rozstrzygnięcie.

Sąd Najwyższy nie dopatruje się rażącego i oczywistego naruszenia art. 8 k.p. zastosowanego w niniejszej sprawie. Wręcz przeciwnie, dokonanie wypowiedzenia w sytuacji, w której ogrom nieprawidłowości występujących w danej jednostce nie wynika z działania jej pracownika - kierownika, któremu składa się z takiego powodu wypowiedzenie, wydaje się uzasadniać ocenę, że czynność pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Jeśli wypowiedzenie miałoby pełnić w tym przypadku funkcję swoistej „kary” dyscyplinarnej, to w braku istnienia przesłanek jej „wymierzenia”, można uznać, że jego dokonanie pozostaje sprzeczne z normą art. 8 k.p.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====