



Sygn. akt I PK 82/02

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 marca 2003 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Andrzej Kijowski (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca)

Protokolant Anna Gryźniewska

w sprawie z powództwa M. J.

przeciwko Szpitalowi im. [...] w O.

o przywrócenie do pracy

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 6 marca 2003 r.,

kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w W.

z dnia 20 stycznia 2000 r., sygn. akt VII Pa [...],

oddala kasację.

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w O. wyrokiem z dnia 16 września 1999 r. oddalił powództwo M. J. przeciwko Szpitalowi im. [...] w O. o przywrócenie do pracy. Ustalił, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była redukcja

etatów w oddziale ginekologiczno-położniczym oraz że była to jedyna przyczyna zwolnienia powoda. Ustalił również, że kandydatura powoda została wskazana ze względu na jego nieetyczne zachowanie się.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 20 stycznia 2000 r. zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach, uznając, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie była prawdziwa, a kryteria doboru pracowników do zwolnienia – nieobiektywne i niesprawiedliwe.

Na skutek kasacji strony pozwanej Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 18 kwietnia 2001 r. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania. Stwierdził, że podstawa kasacji dotycząca naruszenia art. 233 § 1 KPC jest zasadna i w szczególności odnosi się do interpretacji dokumentu z dnia 12 kwietnia 1999 r., stanowiącego syntetyczną analizę sytuacji ekonomicznej pozwanego Szpitala oraz do okoliczności uzasadniających wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, które istniały przed jej wypowiedzeniem.

Sąd Okręgowy po ponownym rozpoznaniu sprawy uznał, że apelacja powoda jest bezzasadna i dlatego wyrokiem z dnia 8 listopada 2001 r. oddalił ją. Sąd ten przyjął przede wszystkim jako trafne i własne ustalenia Sądu Rejonowego. Wynikało z nich, że powód rozpoczął pracę w pozwanym Szpitalu w dniu 27 grudnia 1984 r. w oddziale ginekologiczno-położniczym, a ostatnio pracował na stanowisku asystenta. W dniu 6 maja 1998 r. otrzymał po raz pierwszy wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczyną decyzji pracodawcy było nieprzestrzeganie przez powoda dyscypliny pracy. Sąd Rejonowy w O. wyrokiem z dnia 26 sierpnia 1998 r. w sprawie IV P [...] oddalił powództwo. Ustalił bowiem, że powód naruszał dyscyplinę pracy: często spóźniał się do pracy, a w ostatnim okresie spóźnienia wynosiły od kilku minut do kilku godzin i zdarzały się kilka razy w miesiącu. Zdarzały się również nieusprawiedliwione nieobecności, które później – za zgodą przełożonych – powód „odpracowywał” w dni wolne od pracy albo były zaliczane na poczet urlopu. W 1998 r. w związku z nieusprawiedliwioną nieobecnością powód został pozbawiony wynagrodzenia za jeden dzień oraz dwukrotnie premii miesięcznej: raz – za nagminne spóźnianie się do pracy i drugi raz – za nieprzyjście do pracy mimo braku zgody przełożonego na skorzystanie

wtedy z urlopu. Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W., który rozpoznawał sprawę na skutek apelacji powoda, wyrokiem z dnia 8 grudnia 1998 r., VII Pa [...], zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach. Uznał, że pozwany Szpital, wypowiadając mu umowę o pracę, naruszył art. 38 § 1 KP. W dniu 16 lutego 1999 r. powód podjął pracę w wyniku przywrócenia go do pracy. Został wówczas oddelegowany do pracy w oddziale pomocy doraźnej (tj. w Pogotowiu Ratunkowym). Pismem z dnia 27 marca 1999 r. pracodawca wypowiedział powodowi ponownie umowę o pracę, tym razem z przyczyn ekonomicznych (ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 1999 r.) i skrócił okres wypowiedzenia o dwa miesiące. Obydwa związki zawodowe działające w pozwanym Szpitalu oświadczyły, że nie reprezentują powoda. W latach 1992-98 w pozwanym Szpitalu zmniejszała się systematycznie ilość porodów i osób hospitalizowanych na położnictwie. W 1998 r. na ginekologii wykorzystano 70% posiadanych łóżek, a na położnictwie – tylko 35%. Poza tym średni koszt leczenia jednego pacjenta na oddziale położniczo-ginekologicznym wynosił w 1998 r. – 1.400,83 zł, a Kasa Chorych przekazała na ten cel zaledwie 706 zł. W pierwszym kwartale 1999 r. średnie wykorzystanie łóżek na tym oddziale uległo dalszemu zmniejszeniu, natomiast koszty dyżurów lekarzy zatrudnionych na podstawie umowy o pracę okazały się wyższe – i wskutek tego nieopłacalne – w porównaniu z kosztami zatrudnienia lekarzy na tych dyżurach na podstawie umowy zlecenia. Powyższy stan rzeczy spowodował niecelowość utrzymywania w oddziale położniczo-ginekologicznym dotychczasowego stanu zatrudnienia i decyzję pracodawcy o jego ograniczeniu. Wypowiadając powodowi umowę o pracę, pracodawca kierował się dotychczasowym jego stosunkiem do obowiązków pracowniczych. Do kwalifikacji powoda i jego kompetencji nie miał bowiem żadnych zastrzeżeń. Poza tym pracodawca uwzględnił okoliczność, że lekarze współpracujący z powodem nie mieli do niego pełnego zaufania ze względu na jego stosunek do pracy (niezdyscyplinowanie). Miał również na uwadze trwające kilka miesięcy zwolnienia lekarskie oraz posiadanie innego źródła dochodu (prowadzenie prywatnej praktyki lekarskiej). W oddziale ginekologiczno-położniczym było zatrudnionych sześciu lekarzy: dwóch z II^o specjalizacji i czterech (w tym powód) z

I^o specjalizacji. Strona pozwana zwolniła trzech lekarzy, ograniczając zatrudnienie o dwa etaty.

Na podstawie przytoczonych ustaleń Sąd Okręgowy uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione. Fakt zmniejszenia zatrudnienia został bowiem należycie wykazany i ustalony, a kryteria doboru pracowników do zwolnienia – jasne i sprawiedliwe. W szczególności nie nastręczała zastrzeżeń ustalona przez Sąd Rejonowy naganna postawa powoda jako pracownika, przejawiająca się w rażącym i wielokrotnym naruszaniu dyscypliny pracy. Była to niewątpliwie zasadna przyczyna wypowiedzenia mu umowy o pracę oraz wyboru do zwolnienia spośród innych lekarzy.

W kasacji od wyroku Sądu Okręgowego opartej na obu podstawach przewidzianych w art. 393¹ KPC powód zarzucił naruszenie prawa materialnego, „a zwłaszcza art. 45 kp i art. 8 kp” oraz naruszenie prawa procesowego, „w szczególności art. 233 § 1 kpc”. Naruszenie prawa materialnego polegało na przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione oraz że pracodawca nie wykorzystał swojego prawa do redukcji etatów w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, natomiast naruszenie przepisów postępowania polegało na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów. Skarżący podniósł, że przy podejmowaniu decyzji o wypowiedzeniu umowy pracodawca nie kierował się żadnymi kryteriami, które uzasadniałyby i pozwalały zobiektywizować wybór powoda do zwolnienia. Dopiero w końcowym stadium postępowania dyrektor pozwanego Szpitala wskazał kryteria, które miały zadecydować o wyborze powoda. Zdaniem powoda, kryteria te zostały sformułowane w toku procesu i na jego użytek, a ich część jest nieprawdziwa. Naruszenie prawa procesowego polegało zaś na naruszeniu zasady bezpośredniości wskutek dokonania ustaleń bez analizy materiału dowodowego znajdującego się w aktach sprawy VII Pa [...] oraz na pominięciu twierdzeń i zarzutów powoda wpływających na ocenę postępowania pracodawcy w płaszczyźnie art. 8 KP. Ponadto Sąd Okręgowy pominął to, że mimo twierdzeń strony pozwanej o konieczności zwolnienia lekarzy na każdym oddziale szpitalnym, faktycznie został zwolniony tylko powód.

Przytoczywszy podane wyżej zarzuty i argumenty powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Powód zarzucił Sądowi Okręgowemu popełnienie kilku uchybień z zakresu postępowania, lecz tylko co do jednego z nich wskazał przepis pozwalający ocenić trafność zgłoszonego zarzutu. Mianowicie stwierdził, że Sąd ten przekroczył granice swobodnej oceny dowodów, czym naruszył art. 233 § 1 KPC. Gdy natomiast chodzi o uchybienie zasadzie bezpośredniości oraz dokonanie ustaleń niemających oparcia w materiale dowodowym, to zarzuty w tym przedmiocie przedstawił opisowo, bez podania przepisów proceduralnych, z którymi – jego zdaniem – było sprzeczne postępowanie Sądu Okręgowego, a które pozwoliłyby Sądowi Najwyższemu dokonać oceny ich zasadności. Stwierdzenie bowiem w kasacji, że został naruszony „w szczególności” jeden (dokładnie oznaczony) przepis, nie upoważnia Sądu Najwyższego do rozpoznania kasacji na innych podstawach, a skarżącego – do wniosku, że zasygnalizowana możliwość uwzględnienia jeszcze innych przepisów, spowoduje ich wybór przez Sąd Najwyższy i zastosowanie w sprawie.

Według skarżącego, zarzut niedość wszechstronnego rozważenia zebranego materiału wynika z faktu pominięcia przez Sąd Okręgowy tej okoliczności, że pracodawca, podejmując decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę, nie kierował się żadnymi obiektywnymi kryteriami pozwalającymi skontrolować wybór powoda do zwolnienia, gdyż kryteriów tych nie ustalił. Stało się to dopiero w końcowej fazie procesu sądowego. Tymczasem Sąd drugiej instancji bezpodstawnie przyjął jako własne następujące ustalenia Sądu pierwszej instancji: przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę było ograniczenie zatrudnienia lekarzy w oddziale ginekologiczno-położniczym, natomiast typowanie ich do zwolnienia odbywało się według kryterium ich dotychczasowego stosunku do pracy, umiejętności współpracy w zespole oraz absencji chorobowych; kryterium stażu pracy i kwalifikacji zawodowych nie mogło być decydujące, gdyż lekarze zatrudnieni w oddziale ginekologiczno-położniczym mieli porównywalne kwalifikacje zawodowe i staż pracy.

Jak z powyższego wynika, powód zakwestionował ocenę dowodów dokonaną przez Sąd Okręgowy, nie podważając samych ustaleń, a to oznacza, że wzruszenie zaskarżonego wyroku przy posłużeniu się tylko zarzutem przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 KPC) było niewystarczające. Nie może bowiem wywołać skutku w postaci uchylenia lub zmiany zaskarżonego wyroku zarzut błędnej lub niepełnej oceny dowodów, jeżeli nie towarzyszy mu zarzut dokonania wadliwych ustaleń, będących następstwem tego rodzaju oceny. Oczywiście, chodzi o należycie sformułowany zarzut dotyczący ustaleń, to znaczy wykazujący nie tylko uchybienia sądu drugiej instancji w tym zakresie, ale także podstawę procesową. Jednak powód nie wskazał takiej podstawy, chociaż zarzucił Sądowi Okręgowemu dokonanie ustaleń niezgodnych z rzeczywistością, w tym zwłaszcza nietrafne ustalenie, jakoby jego wybór do zwolnienia nastąpił według ustalonych wcześniej kryteriów oraz że przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa, chociaż wiedzę na temat naruszania przez powoda dyscypliny pracy Sąd ten czerpał z akt innej, wcześniejszej sprawy, tj. sprawy VII Pa [...], zakończonej przywróceniem do pracy. W tej sytuacji Sąd Najwyższy był związany dokonanymi w sprawie ustaleniami i tylko w związku z nimi mógł oceniać zasadność zarzutu naruszenia prawa materialnego.

Pogląd skarżącego o naruszeniu art. 45 § 1 i art. 8 KP jest chybiony. Sąd Okręgowy ustalił bowiem, że w wyniku reformy służby zdrowia, a zwłaszcza wobec tego, że począwszy od dnia 12 stycznia 1998 r. zakłady opieki zdrowotnej stały się podmiotami samofinansującymi się i działającymi na własny rachunek, doszło w pozwanym Szpitalu do ograniczenia stanu zatrudnienia. Zmniejszenie środków na leczenie pacjentów spowodowało zmniejszenie liczby łóżek szpitalnych oraz wykonywanych zabiegów. Pełnienie dyżuru przez lekarza zatrudnionego na podstawie umowy o pracę okazało się mniej opłacalne niż zatrudnienie lekarza na podstawie umowy zlecenia. Wzrosły koszty leczenia pacjentów. Zewnętrznym wyrazem tych przeobrażeń były comiesięczne sprawozdania i analizy sytuacji finansowej pozwanego Szpitala oraz podejmowane przezeń działania. Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 18 kwietnia 2001 r., którym – na skutek kasacji strony pozwanej – uchylił wyrok Sądu Okręgowego z dnia 20 stycznia 2000 r., VII Pa [...], akceptujący przywrócenie powoda do pracy. Sąd

Najwyższy podkreślił przy tym, że analiza porównawcza wykonania zadań przez stronę pozwaną w I kwartale 1999 r. i w I kwartale 1998 r., sporządzona w dniu 12 kwietnia 1999 r., stanowi potwierdzenie – jako dowód jeden z wielu, ale nie jedyny – pogarszającej się od dłuższego czasu sytuacji finansowej pracodawcy. Dlatego na podstawie zestawienia daty sporządzenia analizy z datą wypowiedzenia powodowi umowy o pracę (6 maja 1998 r.) nie można wyprowadzać wniosku, że w chwili dokonania wypowiedzenia brak było przyczyn ekonomicznych, konieczności ograniczenia zatrudnienia i zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Zresztą powód nie kwestionował w kasacji uwarunkowań ekonomicznych ograniczenia zatrudnienia. Zarzucił natomiast, że pracodawca nie ustalił od samego początku kryteriów typowania do zwolnienia, lecz uczynił to dopiero w końcowej fazie procesu, przypisując powodowi nieetyczne postępowanie, a wcześniej – jego wybór do zwolnienia pozostawił lekarzom. Było to – zdaniem powoda – równoznaczne z brakiem jakichkolwiek kryteriów.

Powyższy zarzut nie może odnieść skutku. Jak wynika z pisma strony pozwanej z dnia 27 marca 1999 r., przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była „redukcja zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych”. Fakt ograniczenia zatrudnienia przyznał także sam powód. Jego zwolnienie nastąpiło na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.). Należy uznać za słuszny pogląd, według którego gdy dochodzi do zwolnienia kilku pracowników lub grupy osób, pracodawca powinien ustalić kryteria doboru pracowników do zwolnienia – po to, by wskutek tego samoograniczenia się uniknąć dowolności w wyborze. Zawsze jednak kryteria powinny być sprawiedliwie, nie noszące cech dyskryminacji, uwzględniające potrzeby pracodawcy – z jednej strony oraz przymioty pracownika i jego sytuację zawodową i ekonomiczną – z drugiej. Istotnie, na rozprawie przed Sądem Rejonowym w dniu 6 maja 1999 r. pełnomocnik pozwanego Szpitala bądź jego dyrektor (nie wynika to jasno z protokołu) oświadczył, że „pracodawca przy wyborze pracowników do zwolnienia kierował się jakimiś kryteriami, choć nie były one na piśmie”, jednak z wyjaśnień przesłuchanego w charakterze strony w dniu 27 maja 1999 r. dyrektora Szpitala [...]

wynikało, że w sprawie kryteriów doboru pracowników do zwolnienia z przyczyn ekonomicznych konsultował się z ordynatorem oddziału ginekologiczno-położniczego oraz z zespołem zatrudnionych tam lekarzy (chodziło bowiem o to, czy obdarzają oni powoda zaufaniem). Lekarze oświadczyli, że „nie widzą możliwości współpracy z doktorem M. J. i jeśli trzeba kogoś zwolnić z przyczyn ekonomicznych, to typują jego”. Pytanie dyrektora Szpitala o stanowisko ordynatora i lekarzy w wymienionej kwestii nie może być ocenione jako nieuzasadnione i tendencyjne, skoro z ustaleń dokonanych w sprawie wynika, że powód często naruszał dyscyplinę pracy, spóźniając się w ostatnim czasie do pracy kilka razy w miesiącu, a spóźnienia wynosiły każdorazowo od kilku minut do kilku godzin. Zdarzały się również powodowi nieusprawiedliwione nieobecności, zaś w czasie od 28 sierpnia 1998 r. do 18 stycznia 1999 r. oraz od 1 lutego do 15 lutego 1999 r. korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Również materiał zawarty w aktach osobowych świadczy o niewłaściwym stosunku powoda do obowiązków zawodowych, jak też o poważnych zastrzeżeniach do niego ze strony ordynatora oraz niektórych lekarzy. W tej sytuacji faktycznej przyjęcie przez stronę pozwaną, że wobec ograniczenia zatrudnienia i porównywalnych kwalifikacji zawodowych lekarzy zatrudnionych na oddziale ginekologiczno-położniczym, przesłanką wyboru do zwolnienia powinien być ich stosunek do obowiązków pracowniczych, było słuszne. Tym samym brak jest podstaw do podważenia stanowiska Sądu Okręgowego, przyjmującego, że wybór powoda do zwolnienia opierał się na słusznej i jasno sformułowanej przesłance, a był nią stosunek lekarza do jego obowiązków pracowniczych, skoro staż pracy i kwalifikacje zawodowe lekarzy były porównywalne. Gdyby zresztą było inaczej, nie można by odmówić pracodawcy prawa zatrzymania pracownika o krótszym stażu pracy lub niższych kwalifikacjach, lecz wypełniającego należycie swoje obowiązki, rozumiane nie tylko jako wykonywanie określonych czynności bądź zadań, lecz także jako przestrzeganie reguł postępowania obowiązujących w zakładzie pracy, w tym także dyscypliny pracy.

Z tych względów Sąd Najwyższy uznał, że zgłoszony w kasacji zarzut naruszenia art. 45 § 1 KP okazał się bezzasadny. Nie mógł być również uwzględniony zarzut naruszenia art. 8 KP. Skarżący upatruje naruszenia tego przepisu w pominięciu przez Sąd Okręgowy okoliczności, że pracodawca

początkowo zamierzał zwolnić kilku lekarzy, a w rezultacie zwolnił tylko powoda; poza tym, że pracodawca, po wyroku przywracającym powoda do pracy na poprzednich warunkach, nie dopuścił go do pracy w oddziale ginekologiczno-położniczym, lecz zatrudnił na trzy miesiące w Pogotowiu Ratunkowym, po czym skrócił okres wypowiedzenia z trzech miesięcy do jednego. Takie postępowanie - zdaniem skarżącego - jest ze strony pracodawcy nadużyciem prawa do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę i nie powinno być uznane za skuteczne.

Odnosząc się do powyższego zarzutu należy podnieść, że przywrócenie powoda do pracy wyrokiem Sądu Wojewódzkiego w W. z dnia 8 grudnia 1998 r. w sprawie VII Pa [...] nastąpiło ze względu na naruszenie przez pracodawcę trybu konsultacji związkowej, jednak – co trzeba podkreślić – przy ustaleniu, że powód wielokrotnie naruszał dyscyplinę pracy, spóźniając się do pracy lub nie przychodząc w ogóle, oraz że wielokrotne rozmowy z nim na ten temat przeprowadzone w ciągu ostatnich lat przez bezpośrednich przełożonych nie przynosiły oczekiwanego rezultatu. Tak więc pracodawca, bez narażenia się na zarzut szykanowania powoda, mógł ponownie wypowiedzieć mu umowę o pracę i mógł także zastosować inne przewidziane prawem rozwiązania (np. art. 42 § 4 KP, bądź też art. 36¹ § 1 KP). Gdy chodzi o twierdzenie powoda, że spośród kilku lekarzy objętych początkowo zamiarem wypowiedzenia umów o pracę, ostatecznie został zwolniony tylko on jeden, to wyjaśnienia dyrektora pozwanego Szpitala [...] potwierdzają jedynie okoliczność, że „inny lekarz” nie otrzymał wypowiedzenia umowy o pracę, ale jednocześnie z wyjaśnień tych wynika, że od początku roku 1999 do dnia rozprawy (27 maja 1999 r.) strona pozwana zwolniła w Szpitalu z przyczyn ekonomicznych 36 osób, w tym dwóch lekarzy (jednym z nich był powód). Oświadczenie to zostało poparte pisemnym wykazem liczby zwolnionych pracowników i informacją o zajmowanych przez nich stanowiskach. Po to więc, by przyjąć, że postępowanie strony pozwanej stanowiło nadużycie przysługującego jej - jako pracodawcy - prawa podmiotowego, konieczne byłoby ustalenie, z jakich przyczyn nie doszło do zwolnienia większej liczby lekarzy w stosunku do początkowo ustalonej oraz wykazanie przez powoda, że odstąpienie od tych

zwolnień stanowi potwierdzenie jego tezy o „pozorowaniu legalności i zgodności z prawem” postępowania pracodawcy. Tego jednak w sprawie nie ma.

Z tych zatem względów Sąd Najwyższy oddalił kasację powoda jako pozbawioną usprawiedliwionych podstaw (art. 393¹² KPC).