

Sygn. akt I PK 75/15

POSTANOWIENIE

Dnia 12 stycznia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa E. L.
przeciwko Uniwersyteckiemu Centrum [...] w K.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 stycznia 2016 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 2 października 2014 r., sygn. akt IX Pa [...],

- I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 120
(sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 2 października 2014 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w K. z dnia 13 marca 2014 r. i zasądził od Uniwersyteckiego Centrum [...] w K. na rzecz E. L. odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W skardze kasacyjnej strona pozwana zarzuciła: I. naruszenie prawa materialnego, tj.: 1) niewłaściwe zastosowanie art. 56 § 1 w związku z art. 100 § 1 oraz § 2 pkt 2 i 4 k.p., polegające na uznaniu, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia było nieuzasadnione i nastąpiło z naruszeniem

przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie pomimo faktu, że powódka całkowicie samowolnie zaniechała w okresie od kwietnia do lipca 2010 r. wykonywania pacjentom pozwanego Szpitala odpłatnych zabiegów laserowej korekcji wzroku, co skutkowało narażeniem go na straty; 2) błędną wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 38 ust. 3 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty oraz art. 57 ust. 3 Kodeksu Etyki Lekarskiej, polegającą na uznaniu, że nie doszło do ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, przy jednoczesnym pominięciu ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych; 3) niezastosowanie art. 8 w związku z art. 56 § 1 k.p., pomimo ustalenia w trakcie postępowania okoliczności faktycznych jednoznacznie wskazujących, że uwzględnienie roszczeń powódki usankcjonuje nadużycie prawa; II. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, polegające na pominięciu wynikającej z art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. konieczności wyjaśnienia podstawy prawnej rozstrzygnięcia wraz z przytoczeniem przepisów prawa.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania uzasadniono występowaniem następujących zagadnień prawnych: 1) wyłaniających się na tle art. 52 ust. 1 pkt 1 k.p. w odniesieniu do wynikających z art. 227 i art. 233 § 1 k.p.c. zasad i zakresu prowadzenia postępowania dowodowego - a) czy w ramach oceny stopnia ciężkości naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych sąd pracy może pominąć niektóre, ustalone w sprawie okoliczności faktyczne świadczące o motywacji pracownika, uznając, że skoro nie były one wskazane w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, to ich ocena wykracza poza ramy badania zasadności dokonanego zwolnienia dyscyplinarnego, b) czy w przypadku przyjęcia za własne przez sąd odwoławczy wszystkich ustaleń faktycznych poczynionych przez sąd pierwszej instancji, sąd odwoławczy może pominąć pewne ustalenia faktyczne pomimo tego, że mają one bezpośredni wpływ na ocenę postępowania zwolnionego dyscyplinarnie pracownika; 3) czy wielokrotne naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez: a) samowolne i

bez zgody pracodawcy (bezpośredniego przełożonego) zaniechanie wykonywania obowiązków pracowniczych polegające na zaprzestaniu przez powódkę wykonywania zabiegów u pacjentów kwalifikowanych, b) wybiórcze wykonywanie przez powódkę poleceń pracodawcy, a mianowicie wykonywanie przez powódkę u pozwanego zabiegów korekcji laserowej wzroku u niektórych pacjentów przy jednoczesnym zaniechaniu wykonywania takich zabiegów u innych pacjentów, nakłanianie przez powódkę pacjentów do wykonania odpłatnych zabiegów w innym, konkurencyjnym dla pozwanego podmiocie leczniczym, można rozpatrywać inaczej niż w kategorii umyślnego naruszenia pracownika, które usprawiedliwia rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.; 4) czy świadome zaprzestanie leczenia przez powódkę (będącą lekarzem zatrudnionym u pozwanego na podstawie umowy o pracę) bez zgody przełożonego w rozumieniu art. 38 ust. 3 ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentysty świadczy o zawinionym ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.; 5) czy art. 38 ust. 3 ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentysty pozwala lekarzowi - pracownikowi na samodzielną ocenę „poważnych powodów”, czy też taka ocena wymaga także udziału pracodawcy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Zagadnieniem prawnym jest zagadnienie, które wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego lub uregulowaniem prawnym, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniające wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno zatem nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero bowiem wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002, nr 1, poz. 11; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158; z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda

2004 nr 7-8, s. 51). Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy po pierwsze - przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienie z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468) oraz po drugie - jego wyjaśnienie ma znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (por. postanowienie z dnia 27 stycznia 2009 r., II PK 248/09, LEX nr 736732).

Skarżący nie odnosi się do tak rozumianej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na konieczność rozstrzygnięcia istotnego zagadnienia prawnego.

W pierwszym rzędzie należy stwierdzić, że orzecznictwo Sądu Najwyższego odnoszące się do art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest niezmiernie bogate i jasno z niego wynika, że w użytym w powołanym przepisie pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące winę umyślną i rażące niedbalstwo (por. np. wyrok z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 81/13, LEX nr 1438800 i szeroko powołane w nim w tym zakresie orzecznictwo). Zastosowane w art. 52 § 1 k.p. nieostre sformułowanie o „ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracownika” służy elastyczności stosowania tego przepisu i możliwości odniesienia go do wielu zróżnicowanych stanów faktycznych. Już z tego choćby względu nie jest możliwe udzielenie abstrakcyjnej odpowiedzi, jakie naruszenie obowiązków pracowniczych należy uznać za ciężkie oraz jaki stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością wskazuje na winę umyślną lub rażące niedbalstwo, to bowiem zależy od okoliczności danej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 226/14, LEX nr 1678960).

Dwa pierwsze ze sformułowanych przez skarżącego pytań, z pozoru odnoszące się do zakwalifikowania zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia jego podstawowych obowiązków, w istocie dotyczą kwestii uwzględnienia w tej ocenie całości zgromadzonego w sprawie materiału, co nie

mieści się w płaszczyźnie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ale należy do sfery regulowanej przepisami postępowania. Ponadto, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 833/00 (LEX nr 560526), w razie rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia, ocena zasadności decyzji pracodawcy odbywa się w granicach podanej przyczyny lub przyczyn (art. 30 § 4 k.p.), natomiast inne okoliczności (np. dotyczące przeszłości pracownika) mogą mieć wpływ na rozstrzygnięcie sądu pracy o słuszności roszczenia wybranego przez pracownika (przywrócenie do pracy czy odszkodowanie).

Sąd Najwyższy wielokrotnie również wyjaśniał, że ocena czy naruszenie podstawowego obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień winy pracownika oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Oceny tej należy dokonywać mając zasadniczo na uwadze ogół okoliczności istotnych dla oceny stosunku pracownika do obowiązków, a nie tylko jednorazowe zachowanie, jakkolwiek w pewnych wypadkach nawet jednorazowe zachowanie może uzasadniać rozwiązanie umowy (por. wyrok z dnia 10 października 2013 r., II PK 13/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 125). W tak rozumianym pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych mieści się przypadek dopuszczenia się przez pracownika kilku uchybień także wtedy, gdy nie mogą one być kwalifikowane jako czyn ciągły (por. wyrok z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 210/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 301). W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika nie jest niezgodne z prawem, choćby pracodawca oprócz właściwej przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie podał także przyczyny nieuzasadnione (por. wyroki z dnia 23 lutego 2005 r., III PK 85/04, OSNP 2005 nr 21, poz. 332 oraz z dnia 17 kwietnia 2009 r., II PK 273/08, LEX nr 1157553). Teza ta oznacza, że wystarczy udowodnienie jednej istotnej przyczyny, uzasadniającej przyjęty tryb rozwiązania umowy o pracę, choćby pozostałe przyczyny okazały się nieuzasadnione albo nie zostały udowodnione, aby uznać, że zwolnienie pracownika z pracy było zgodne z prawem (por. postanowienie z dnia 26 marca 2013 r., II PK 1618670, LEX nr 1618670).

Należy wreszcie mieć na uwadze, że art. 38 ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentystry należy odczytywać zgodnie z art. 68 ust. 1 Konstytucji RP, który gwarantuje jedno z fundamentalnych praw każdego człowieka, jakim jest prawo do

ochrony zdrowia. Konkretyzujące to prawo przepisy ustawowe przewidują, między innymi, uprawnienie pacjenta do świadczeń zdrowotnych odpowiadających wymaganiom wiedzy medycznej. Odpowiednikiem tego prawa są obowiązki placówek służby zdrowia i lekarzy, w tym obowiązek przeprowadzenia niezbędnego zabiegu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2002 r., I CKN 1386/00, LEX nr 75348). W tym też kontekście podlega ocenie „ciężkość” naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 38 ust. 3 ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentysty. Ze stanu faktycznego stanowiącego podstawę zaskarżonego wyroku wynika, że w spornym okresie od kwietnia do lipca 2010 r. urządzenie laserowe było niesprawne, a jego użycie powodowało u pacjentów pogorszenie wady wzroku, o czym strona pozwana była już wcześniej informowana przez lekarzy, w tym powódkę.

Z tych względów na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.