

POSTANOWIENIE

Dnia 23 sierpnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa B.D.
przeciwko Szpitalowi [...]
o odszkodowanie i odprawę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 sierpnia 2016 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w [...] z dnia 30 kwietnia 2015 r., sygn. akt VII Pa .../15,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w [...] wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2015 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w [...] i zasądził od pozwanego Szpitala [...] [...] na rzecz powódki B.D. kwotę 22.626 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Dodatkowo Sąd drugiej instancji uchylił wyrok Sądu Rejonowego w zakresie żądania odprawy.

W sprawie ustalono, że powódka była zatrudniona w charakterze lekarza od dnia 1 czerwca 2009 r. Powierzono jej obowiązki kierownika Pododdziału Leczenia Alkoholowych Zespołów Abstynencyjnych [...]. W dniu 23 sierpnia 2013 r. wręczono powódce wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem na dzień 30 listopada 2013 r. Przyczyną wypowiedzenia był fakt, że kierowany przez powódkę pododdział osiągał ujemny wynik finansowy, w szczególności koszty osobowe w pododdziale przewyższały generowane przychody o 86% i pomimo polecenia zarządu Szpitala

[...], dotyczącego podjęcia działań zmierzających do poprawy rentowności, żadne działania nie zostały podjęte ani zaproponowane. Wobec tego dalsze zatrudnienie powódki na stanowisku kierownika pododdziału nie było możliwe z uwagi na generowane przez pododdział strat, które po zmianie formy prawnej szpitala na spółkę prawa handlowego były niedopuszczalne.

Powódka była odpowiedzialna za prawidłowe i bieżące funkcjonowanie pododdziału. Sąd Okręgowy precyzyjnie odtworzył skomplikowany system finansowania jednostki. Powódka nie miała samodzielnej kompetencji do zwalniania i zatrudniania pracowników, natomiast mogła składać w tym przedmiocie wnioski do ordynatora i dyrekcji. Sytuacja ekonomiczna całego szpitala w kolejnych latach systematycznie pogarszała się. W okresie od stycznia do czerwca 2013 r. szpital odnotował stratę w wysokości 18.695.508,86 zł. Pododdział Leczenia Alkoholowych Zespołów Abstynencyjnych także przynosił stratę, która za 2012 r. wyniosła 483.979,39 zł. W okresie styczeń - czerwiec 2013 r. strata wyniosła 576.775 zł. Wynikała ona m.in. ze znacznego obniżeniem dotacji z miasta w 2013r., która obejmowała tylko psychoterapię, bez 10 dni pobytu każdego pacjenta. B. D. nie podejmowała żadnych kroków w celu redukcji kosztów po tym, jak dowiedziała się o zmniejszeniu dotacji. W dniu 1 lipca 2013 r. Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej działający pod firmą Szpital [...] SPZOZ z siedzibą w [...] został przekształcony w Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością pod firmą Szpital [...] Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Z tym dniem wszedł także w życie Regulamin Organizacyjny Szpitala [...]Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w [...], w którym ustalono, iż do zadań kierownika komórki organizacyjnej działalności podstawowej, którą na podstawie § 18 pkt 5 był także Pododdział Leczenia Alkoholowych Zespołów Abstynencyjnych [...], należało organizowanie pracy osób zatrudnionych w komórce, w celu zapewnienia właściwej opieki medycznej pacjentom, nadzór nad procesem udzielania świadczeń opieki zdrowotnej w kierowanej komórce, nadzór nad gospodarką wyrobami medycznymi i produktami leczniczymi i nadzór nad przestrzeganiem praw pacjentów w kierowanej komórce. Przed przekształceniem szpital został w znacznym stopniu oddłużony przez organ założycielski – [...], ale pozostały zobowiązania na kwotę około 10 mln zł.

Prezes zarządu szpitala - H.D. w lipcu 2013 r. przeprowadziła ze wszystkimi kierownikami komórek organizacyjnych rozmowy dotyczące osiągniętych wyników finansowych i konieczności poprawy rentowności. Wszyscy kierownicy wymagali edukacji ekonomicznej, gdyż nie znali nawet struktury kosztów, ale dostali szansę zapoznania się z nią, żeby móc je ewentualnie później korygować. H.D. Podczas rozmowy z B. D. zwróciła jej uwagę na to, że koszty jednostki przez nią kierowanej były znacząco wyższe od przychodów oraz że brak poprawy sytuacji może doprowadzić do zamknięcia tej działalności. Sugerowała jej zmniejszenie liczby pielęgniarek i rozważenie możliwości podjęcia działalności komercyjnej, odpłatnej, dla pacjentów mogących zapłacić za leczenie odwykowe. Powódka stała na stanowisku, iż jest lekarzem i jej zadaniem jest leczenie a nie poprawa wyniku finansowego. Nie zgadzała się na jej zdaniem drastyczne, o połowę, zmniejszenie liczby dyżurujących pielęgniarek. W okresie lipiec-listopad 2013 r. strata pododdziału wyniosła 300.925 zł.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji. Odnosząc się do sfery merytorycznej Sąd odwoławczy argumentował, że powódce nie wypowiedziano umowy o pracę ze względu na ujemny wynik finansowy, lecz z uwagi na niewykonanie polecenia dotyczącego podjęcia działań zmierzających do poprawy rentowności. Z materiału dowodowego nie wynika jednak, aby tego rodzaju wiążące polecenie zostało powódce wydane przez pracodawcę. Bezsporne wprowadzić było, że powódka oraz prezes zarządu prowadzili rozmowy na temat „liczby łóżek i komercji”, to jednak tego rodzaju rozmowy nie mogą zostać uznane jako wiążące powódkę polecenie „poprawy rentowności” Spółki. W tym zakresie pracodawca nie skierował do powódki żadnego pisma zawierającego stosowne polecenie służbowe, jak też po przekształceniu Szpitala z SPZOZ w Spółkę z o.o. powódce nie zmieniono dotychczasowego zakresu obowiązków i nie upoważniono jej do zajmowania się sprawami z zakresu polityki finansowej Spółki dotyczącej jej Pododdziału. W konsekwencji Sąd odwoławczy konstatawał, że powódka w oparciu o obowiązujący ją zakres obowiązków nie mogła w jakikolwiek sposób realnie decydować o sytuacji ekonomicznej Pododdziału ani też w konsekwencji całej Spółki.

Zdaniem Sądu drugiej instancji to na pracodawcy ciążył wyłącznie obowiązek dokładnego określenia i ustalenia zakresu kompetencji oraz obowiązków podległych mu kierowników (wśród nich również powódki) oraz ustalenia kierunku funkcjonowania placówki po jej przekształceniu w spółkę prawa handlowego. Ocena ta dotyczy również określenia bieżącej polityki finansowej spółki, który to obowiązek spoczywał na zarządzie spółki, a nie na powódce. Gdyby bowiem pozwany skierował do powódki polecenie służbowe ograniczenia wydatków w kierowanym przez nią pododdziale ze wskazaniem trybu ich przeprowadzenia (czy to w formie pisma, regulaminu wydatków, założenia realizacji wydatków itp.) to dopiero niewykonanie przez powódkę tak wyrażonej przez pracodawcę woli mogłoby stanowić uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę stosownie do art. 45 k.p. Jak wynika jednak z materiału dowodowego do chwili wypowiedzenia powódce umowy o pracę do jej zadań jako kierownika komórki organizacyjnej działalności podstawowej należało zgodnie z § 23 ust. 5 regulaminu organizowanie pracy osób zatrudnionych w komórce, w celu zapewnienia właściwej opieki medycznej pacjentom, nadzór nad procesem udzielania świadczeń opieki zdrowotnej w kierowanej komórce, nadzór nad gospodarką wyrobami medycznymi i produktami leczniczymi i nadzór nad przestrzeganiem praw pacjentów w kierowanej komórce. Z regulaminu tego nie wynikało natomiast, aby kierownik komórki organizacyjnej był odpowiedzialny za poprawę wyniku finansowego jednostki lub aby w ramach swoich kompetencji decydował o planowaniu polityki finansowej Spółki. Odpowiedzialność taka natomiast z mocy prawa bezspornie spoczywała na zarządzie spółki.

Sąd Okręgowy zwrócił także uwagę, że do rozwiązania z powódką umowy o pracę doszło zaledwie po niespełna 2 miesiącach od chwili przekształcenia Szpitala [...] - samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej - w Szpital [...] spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością. Zdaniem Sądu, w tak krótkim okresie funkcjonowania spółki w nowych warunkach ekonomiczno-organizacyjnych nie sposób było faktycznie ocenić czy kierowany przez powódkę Pododdział wygeneruje stratę na koniec roku obrotowego. W rezultacie, w ocenie Sądu drugiej instancji powyższa okoliczność potwierdza, że przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę nie były rzeczywiste, albowiem w chwili dokonania wypowiedzenia

pracodawca oparł się jedynie na fragmentarycznych danych finansowych obejmujących jedynie część roku obrotowego.

Mając na uwadze wspomniane argumenty Sąd Okręgowy uznał, że powództwo o zasądzenie odszkodowania jest zasadne. Sąd odwoławczy zważył ponadto, że strona pozwana dokonując wypowiedzenia powódce umowy o pracę pominęła bardzo istotną kwestię, a mianowicie cel funkcjonowania Szpitala i to niezależnie od jego prawnej formy. Pozwany skoncentrował się przede wszystkim na osiągnięciu zysku i zniwelowaniu (likwidacji) zadłużenia, tracąc z pola widzenia, że szpital jako placówka medyczna ma za zadanie świadczenie usług medycznych stosownie do przepisów ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 217 z późn. zm.), gdyż nie jest typowym komercyjnym podmiotem.

Skargę kasacyjną wywiódł pozwany, ograniczając ją do zasądzenia odszkodowania. Zarzucił wyrokowi naruszenie prawa materialnego:

- art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. przez błędną wykładnię i ustalenie, że naruszenie obowiązków pracowniczych, tj. dbania o wynik ekonomiczny podległemu powódce Pododdziałowi Leczenia Alkoholowych Zespołów Abstynencyjnych [...], jego racjonalne zarządzanie, a także dbanie o dobro pozwanej spółki i ochrona jej mienia, nie stanowią uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę,

- art. 100 § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię i ustalenie, że słowne polecenie dotyczące poprawy rentowności oraz racjonalnego zarządzenia Pododdziałem wydane przez Prezesa Zarządu H. D., nie mogą być dla powódki wiążące,

- art. 100 § 2 pkt 4 k.p. przez błędną wykładnię i ustalenie, że do obowiązków powódki zajmującej kierownicze stanowisko w pozwanej spółce nie należało dbanie o wynik ekonomiczny Pododdziału i jego racjonalne zarządzanie,

Dodatkowo w ocenie pozwanego doszło do naruszenie przepisów postępowania, które miały istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 227 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego.

Według pracodawcy w sprawie wystąpiły okoliczności z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. Wskazał na istotne zagadnienie prawne sprowadzające się do pytania, czy

dbałość o dobro zakładu pracy i ochrona jego mienia przez osoby pozostające na kierowniczym stanowisku niepotwierdzona w umowie o pracę jest obowiązkiem wynikającym z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. oraz czy narażenie pracodawcy na pogorszenie sytuacji finansowej uzasadnia wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Według skarżącego istotność wyżej omówionego zagadnienia wyznaczona zostaje nie tylko trudnością problemu prawnego, lecz także znaczeniem jego rozstrzygnięcia dla praktyki obrotu. Stanowisko Sądu Najwyższego odnoszące się do tego zagadnienia może zatem służyć pomocą przy ferowaniu innych rozstrzygnięć sądownictwa powszechnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie spełnia ustawowych kryteriów.

Odpowiedź na pierwsze zagadnienie prawne nurtujące pozwanego jest klarowna. Obowiązek pracowniczy z art. 100 § 2 pkt 4 k.p.c. jest szeroki. Obejmuje zatem powinność zachowania dbałości o dobro zakładu pracy i ochronę jego mienia przez osoby pozostające na kierowniczym stanowisku, choćby zobowiązanie to nie zostało potwierdzone umową o pracę. Do konstatacji tej można dojść bez problemu, bez angażowania Sądu Najwyższego, co w ujęciu procesowym wyklucza ziszczenie się przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. W kręgu zainteresowań najwyższej instancji sądowej, z uwagi na jej funkcję publiczną i koordynującą orzecznictwo, powinny znajdować się tylko istotne zagadnienia prawne, czyli takie, które wywołują kontrowersje lub w przypadku art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. rozbieżności lub wątpliwości interpretacyjne. Poza tym, pozwany nie dostrzega, że przyczyna przedsądu, wprawdzie powinna zostać ujęta w sposób abstrakcyjny, jednak ma także służyć rozstrzygnięciu. Przepis art. 100 § 2 pkt 4 k.p. wyznacza i nazywa obowiązki pracownicze, jednak nie dokonuje ich gradacji. Rola ta pozostawiona została art. 45 § 1 k.p., który predysponuje do dokonania wypowiedzenia tylko, gdy podana przyczyna jest „uzasadniona”. Pozwanego jednak ta sfera nie interesuje, a w każdym razie nie wywodzi z niej zagadnienia prawnego.

Podobnie kolejna część wyводу pozwanego nie przystaje do przesłanek z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. Na postawione przez skarżącego pytanie „czy narażenie pracodawcy na pogorszenie sytuacji finansowej uzasadnia wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony” nie da się jednoznacznie odpowiedzieć. Wynika to z mechanizmu zawartego w art. 45 § 1 k.p., w którym zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powiązано z wieloma, często przeciwstawnymi, czynnikami. Perspektywa, którą akcentuje pozwany jest jedna z wielu. Wartością kształtującą słuszność wypowiedzenia nie jest tylko interes ekonomiczny pracodawcy. Znaczenie mają też inne czynniki, jak choćby nastawienie (zawinienie) pracownika, realny wpływ zatrudnionego na możliwość osiągnięcia zakładanego efektu, cele postawione przez pracodawcę, środki, którymi dysponował pracownik, czas jaki miał na zrealizowanie określonego zadania. Mianownikiem przykładowo wymienionych czynników kształtujących zastosowanie art. 45 § 1 k.p. jest zasada przewidująca, że umowa o pracę nie jest zobowiązaniem rezultatu, ale starannego działania. Zatem skutek w postaci wypowiedzenia nie może być konfrontowany z pogorszeniem sytuacji finansowej pracodawcy (zwiększeniem zadłużenia). Istotne przy wypowiedzeniu jest natomiast to, czy staranność wymagana od zatrudnionego była niewystarczająca. Ocenę w tym zakresie można dokonać jedynie za pomocą „wiązki” argumentów (przykładowo wskazanych wcześniej). Suma tego procesu dopiero prowadzi do zindywidualizowanej konkluzji. W rezultacie w sposób abstrakcyjny na zagadnienie prawne postawione przez pozwanego nie sposób udzielić odpowiedzi. Wynika to z tego, że czynniki, które przemilcza pozwany, posiadają w zależności od przypadku różną wagę i znaczenie.

Z przedstawionych rozważań wynika też, że skarga kasacyjna nie jest oczywiście uzasadniona.

Dlatego zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.