



Sygn. akt II PK 251/08

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 31 marca 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Roman Kuczyński (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa Z. S.

przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi Specjalistycznemu im. [...] w S.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 31 marca 2009 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 29 kwietnia 2008 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w S. - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do
ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy w S. - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 3 stycznia 2008 r., w sprawie P 133/07, zasądził od pozwanego Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego im. [...] w S. na rzecz powoda Z. S. kwotę 20.826,33 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem (nieuzasadnione) rozwiązanie z nim umowy o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód Z. S. był zatrudniony w pozwanym Szpitalu od 1 października 1990 r. do 30 września 1999 r. na podstawie umowy o pracę, następnie w okresie od 1 października 1999 r. do 31 maja 2002 r. na podstawie umowy kontraktowej na usługi medyczne, a od 1 czerwca 2002 r. ponownie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku starszego asystenta w oddziale położniczo-ginekologicznym w U.. Powód uzyskał specjalizację I i II stopnia z ginekologii oraz stopień naukowy doktora nauk medycznych. W dniu 17 grudnia 2003 r. dyrektor pozwanego, działając na prośbę ordynatora oddziału położniczo-ginekologicznego A. F., wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę zawartej 1 czerwca 2002 r. Jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy podano w tym wypowiedzeniu naruszenie przez powoda dyscypliny i porządku pracy, a w konsekwencji utratę zaufania pracodawcy w stosunku do pracownika.

Na skutek wniesienia przez powoda odwołania od tego wypowiedzenia Sąd Rejonowy w S. uznał wypowiedzenie dokonane 17 grudnia 2003 r. za bezskuteczne i nałożył na pozwanego - Wojewódzki Szpital Specjalistyczny w S. - obowiązek dalszego zatrudniania powoda do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy. Z dniem 25 lutego 2004 r. powód został przywrócony do pracy na dotychczasowych warunkach. Od 1 października 2006 r. do 1 lutego 2007 r. (przez pięć miesięcy) pełnił obowiązki zastępcy ordynatora oddziału położniczo-ginekologicznego w U.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że Prokuratura Okręgowa w S. wszczęła śledztwo przeciwko powodowi, podejrzanemu o popełnienie przestępstw z art. 228 § 1 i 4 k.k. (czyli przestępstw przyjęcia korzyści majątkowej lub osobistej w związku z pełnieniem funkcji publicznej oraz uzależniania wykonania czynności służbowej od otrzymania korzyści majątkowej lub osobistej albo jej obietnicy lub żądania takiej

korzyści w związku z pełnieniem funkcji publicznej). W toku śledztwa powód został tymczasowo aresztowany na okres trzech miesięcy od 23 stycznia 2007 r. do 23 kwietnia 2007 r. Okręgowa Rada Lekarska w G. oraz Rada Ordynatorów Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego w S. zwróciły się do Prokuratury Okręgowej w S. o przyjęcie poręczenia za powoda, w wyniku czego w dniu 4 kwietnia 2007 r. zostało uchylone w stosunku do niego tymczasowe aresztowanie.

Po powrocie powoda do pracy w kwietniu 2007 r. pomiędzy nim a ówczesnym ordynatorem oddziału położniczo-ginekologicznego A. C. powstał konflikt, przejawiający się m. in. brakiem możliwości nawiązania współpracy między nimi, który przeniósł się na łamy lokalnej prasy.

W dniu 24 maja 2007 r. Prokuratura Okręgowa w S. skierowała do sądu akt oskarżenia przeciwko powodowi, zarzucając mu przyjmowanie i żądanie korzyści majątkowych od pacjentek oraz wystawienie dwóch dokumentów stwierdzających nieprawdę. Z uwagi na rezygnację ordynatora A. C. z pracy w oddziale położniczo-ginekologicznym, pracodawca powierzył powodowi czasowo na okres od 5 lipca 2007 r. do 31 lipca 2007 r. wykonywanie obowiązków polegających na koordynowaniu pracą oddziału położniczo-ginekologicznego pod nadzorem dyrektora ds. leczenia pozwanego Szpitala.

W dniu 30 lipca 2007 r. powodowi przedłożono wypowiedzenie umowy o pracę. Powód otrzymał tego dnia wypowiedzenie, ale zapoznał się z jego treścią następnego dnia - 31 lipca 2007 r. Jako przyczyny wypowiedzenia pracodawca wskazał: 1) prowadzone przeciwko powodowi postępowanie karne i zarzuty w nim stawiane, co w konsekwencji spowodowało utratę zaufania pracodawcy w stosunku do powoda oraz utratę dobrego imienia pozwanego Szpitala; 2) brak umiejętności pracy w zespole, powodujący zakłócenia w pracy oddziału położniczo-ginekologicznego Szpitala oraz stwarzający zagrożenie dla życia i zdrowia pacjentów; 3) brak podporządkowania się poleceniom bezpośredniego przełożonego - ordynatora A. C. oraz brak woli współpracy z nim, niewykonywanie poleceń służbowych, kwestionowanie decyzji co do ustalonego sposobu hospitalizacji, zmiany poleceń wykonania zalecanych zabiegów operacyjnych; 4) brak umiejętności pracy pod nadzorem osoby zarządzającej oddziałem szpitalnym. Okres wypowiedzenia upłynął 31 października 2007 r.

Sąd Rejonowy w S. II Wydział Karny wyrokiem z 20 grudnia 2007 r. uznał powoda za winnego czynów zarzucanych mu w pkt I - IV i VII aktu oskarżenia, a mianowicie żądania i przyjmowania korzyści majątkowych w zamian za przeprowadzenie zabiegów medycznych w ramach zatrudnienia w Wojewódzkim Szpitalu Specjalistycznym w S. na stanowisku lekarza i w związku z pełnieniem funkcji publicznej.

Oceniając zebrany materiał dowodowy Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom złożonym w imieniu strony pozwanej przez R. S. w odniesieniu do kwestii braku możliwości powierzenia pełnienia funkcji ordynatora oddziału położniczo-ginekologicznego w lipcu 2007 r. innej osobie niż powód, przy uwzględnieniu ówczesnej obsady lekarskiej oddziału.

Sąd pierwszej instancji podniósł, że istota sporu sprowadzała się przede wszystkim do oceny zasadności dokonanego wypowiedzenia. Zdaniem Sądu, przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę należało uznać za nieuzasadnione. Postępowanie dowodowe nie wykazało bowiem, aby przyczyny te - powołane przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu - były prawdziwe i konkretne. Tylko jednej z przyczyn wypowiedzenia można było przypisać przymiot konkretności, a mianowicie utracie zaufania w stosunku do powoda w związku z prowadzonym przeciwko niemu postępowaniem karnym i zarzutami postawionymi powodowi w tym postępowaniu. Pozostałe przyczyny rozwiązania stosunku pracy powołane w wypowiedzeniu okazały się na tyle nieskonkretyzowane zarówno co do czasu jak i faktycznego zaistnienia opisywanych zdarzeń, a także niemożliwe do sprawdzenia w drodze postępowania dowodowego, że nie można ich było uznać za uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Utrata zaufania jako przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie była - w ocenie Sądu Rejonowego - jedyną, której można było przypisać przymiot konkretności, jednakże z uwagi na ustalony stan faktyczny Sąd uznał ją za nieprawdziwą. Powołując się na materiał dowodowy zebrany w sprawie Sąd pierwszej instancji stwierdził, że pracodawca doskonale wiedział zarówno o prowadzonym przeciwko powodowi postępowaniu karnym i zastosowaniu wobec niego środka zapobiegawczego w postaci tymczasowego aresztowania, jak i o zarzutach postawionych mu w akcie oskarżenia. Mimo tej wiedzy powierzył

powodowi funkcję koordynatora pracy oddziału położniczo-ginekologicznego w U., która sprowadzała się *de facto* do pełnienia obowiązków ordynatora. Fakt ten, w ocenie Sądu Rejonowego, pozostawał w sprzeczności z deklarowaną utratą zaufania do powoda. Nielogiczne jest bowiem powierzanie pracownikowi, do którego pracodawca rzekomo utracił zaufanie, pełnienia odpowiedzialnej funkcji, chociaż obowiązki te mógł pełnić inny lekarz. Sąd ocenił jako nieprzekonujący podnoszony przez stronę pozwaną argument, że lekarza, któremu można było powierzyć funkcję ordynatora, . I., dyskwalifikował zbyt krótki okres, jaki upłynął od uzyskania przez niego II stopnia specjalizacji. Zdaniem Sądu, jego kwalifikacje były wystarczające do powierzenia mu funkcji ordynatora, a okres świadczenia przez niego pracy w oddziale położniczo-ginekologicznym był wystarczająco długi, aby mógł on tym oddziałem kierować.

Sąd Rejonowy ocenił, że wypowiedzenie dokonane w stosunku do powoda naruszało przepisy Kodeksu pracy o wypowiedaniu umów z uwagi na wskazanie pracownikowi niekonkretnych i nieprawdziwych jego przyczyn.

Od powyższego wyroku apelację wniósł pozwany pracodawca, zarzucając:

- 1) sprzeczność ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego w wyniku przyjęcia, że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w postaci utraty zaufania do pracownika była nieprawdziwa, w sytuacji gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazywał, że w stosunku do powoda skierowano do sądu akt oskarżenia, w którym zarzucono mu popełnienie przestępstw, związanych z wykonywaną pracą, a ostatecznie sąd karny uznał powoda winnym zarzucanych mu czynów, co potwierdziło zasadność przyczyny utraty zaufania pracodawcy do pracownika;
- 2) naruszenie uprawnień sądu pracy w zakresie oceny działań pracodawcy zmierzających do wykonywania jego statutowych zadań, poprzez nieuzasadnione wkroczenie w wyłączną sferę kompetencji pracodawcy, którą jest dobór pracownika do wykonania powierzonego mu zadania pracowniczego, co stanowiło naruszenie zasady nieingerencji sądu w sposób realizacji prowadzonej działalności pracodawcy przez narzucanie pozwanemu doboru konkretnego pracownika do wykonywania powierzonych mu obowiązków pracowniczych;
- 3) naruszenie art. 233

§ 1 k.p.c. w szczególności przez odmówienie wiary zeznaniom R. S. przesłuchanego w charakterze pozwanego.

Pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa.

Sąd Okręgowy w S. – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 29 kwietnia 2008 r., oddalił apelację pozwanego.

Sąd Okręgowy ocenił, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny w przedmiotowej sprawie, zaś ocena zgromadzonego materiału dowodowego została dokonana z uwzględnieniem zasad określonych w art. 233 § 1 k.p.c. w związku z tym Sąd Okręgowy przyjął ustalenia i wnioski Sądu Rejonowego za własne.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że jako przyczyny złożonego powodowi wypowiedzenia pracodawca wskazał: 1) utratę zaufania w stosunku do powoda, z uwagi na fakt skierowania przeciwko niemu aktu oskarżenia i zastosowania środka zapobiegawczego w postaci tymczasowego aresztowania, 2) brak umiejętności pracy w zespole, powodujący zagrożenie dla zdrowia i życia pacjentów, 3) brak podporządkowania się poleceniom bezpośredniego przełożonego oraz 4) brak umiejętności pracy pod nadzorem osoby zarządzającej oddziałem szpitalnym.

Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że pierwsza z przyczyn wskazanych przez pracodawcę, a mianowicie utrata zaufania, była wprawdzie konkretna, lecz nieprawdziwa, pozostałe zaś - niekonkretne.

Powołując się na bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące utraty zaufania do pracownika jako uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia mu umowy o pracę, Sąd Okręgowy przypomniał, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej, a ponadto nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538). Istotna jest nie sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, lecz przyczyny, które ją spowodowały. 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, jednakże obiektywnie nosi ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy - art. 100 § 2 pkt 4 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 112). W świetle przytoczonego orzecznictwa fakt skierowania przeciwko pracownikowi aktu oskarżenia do sądu karnego i zastosowania wobec niego środka zapobiegawczego w postaci tymczasowego aresztowania może uzasadniać utratę zaufania pracodawcy do pracownika i rozwiązanie z nim stosunku pracy.

W ocenie Sądu drugiej instancji, w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy taka przyczyna wypowiedzenia nie mogła jednak zostać uznana za prawdziwą, ponieważ decydujące znaczenie miała okoliczność powierzenia powodowi od 5 lipca 2007 r. przez dyrektora pozwanego Szpitala funkcji koordynatora pracy oddziału położniczo-ginekologicznego w związku z brakiem nadzoru ordynatorskiego. Zdaniem Sądu Okręgowego, powierzenie powodowi tak odpowiedzialnej funkcji nie mogło być przejawem braku zaufania do niego ze strony pracodawcy; wręcz przeciwnie - taka decyzja pozwanego świadczyła o zaufaniu, jakim darzył powoda jako pracownika, o uznaniu dla jego kwalifikacji i kompetencji. Sąd drugiej instancji podkreślił, że istotne znaczenie miała data powierzenia powodowi wymienionych obowiązków, ponieważ nastąpiło to już po uchyleniu w stosunku do niego tymczasowego aresztowania. Skoro zatem fakt aresztowania powoda i prowadzenia przeciwko niemu postępowania karnego nie był przeszkodą do powierzenia mu funkcji koordynatora pracy oddziału szpitalnego, to pracodawca nie mógł - po tym fakcie - skutecznie powoływać się w wypowiedzeniu umowy o pracę na utratę zaufania w stosunku do powoda. Sąd Okręgowy uznał za nieprzekonujący argument pozwanego Szpitala, że powierzenie powodowi wymienionych obowiązków spowodowane było swoistym „stanem wyższej konieczności”, wynikającym z braku lekarzy mających odpowiednie kwalifikacje do objęcia takiej funkcji, gdyż w gestii pozwanego leżało zadbanie, aby tego rodzaju stanowisko zostało obsadzone przez osobę, która będzie spełniała oczekiwania pracodawcy i którą pracodawca będzie darzył odpowiednim zaufaniem.

Sąd Okręgowy nie przyznał racji skarżącemu, który zarzucał w apelacji „naruszenie uprawnień sądu w zakresie oceny działań pracodawcy zmierzających

do wykonania jego zadań statutowych, poprzez nieuzasadnione wkroczenie w wyłączną sferę kompetencji pracodawcy, którą jest dobór pracownika do wykonania powierzonego zadania pracowniczego”. Pozwany powołał się przy tym na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 2 października 2002 r., I PKN 374/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 156. Sąd drugiej instancji stwierdził, że powołane orzeczenie dotyczyło zupełnie innego stanu faktycznego i nie może mieć zastosowania w rozpoznawanej sprawie.

Sąd Okręgowy podkreślił, że gdyby pracodawca nie darzył powoda zaufaniem, nie powierzyłby mu funkcji koordynatora pracy oddziału położniczo-ginekologicznego. Decyzja pracodawcy o wyborze powoda do sprawowania tej funkcji niweczy skuteczność dokonanego później wypowiedzenia i świadczy w konsekwencji o nieprawdziwości przyczyny wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu Rejonowego, że pozostałe przyczyny wypowiedzenia były niekonkretne i dlatego nie poddawały się weryfikacji w postępowaniu wszczętym w wyniku wniesienia przez powoda odwołania od wypowiedzenia mu umowy o pracę. Pozwany pracodawca powołał się w wypowiedzeniu ogólnikowo na: brak umiejętności pracy w zespole powodujący zagrożenie dla zdrowia i życia pacjentów, brak podporządkowania się poleceniom bezpośredniego przełożonego oraz brak umiejętności pracy pod nadzorem osoby zarządzającej oddziałem szpitalnym. Nie opisał przy tym konkretnych zdarzeń (albo konkretnych zachowań pracownika), z którymi łączyłyby się powyższe zarzuty, jedynie w toku postępowania próbował wykazać, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny wynikały z okoliczności znanych już wcześniej pracownikowi.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pełnomocnik pozwanego, zaskarżając wyrok ten w całości. Jako podstawę kasacyjną wskazał naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 45 § 1 k.p., polegające na uznaniu, że polecenie (powierzenie) pracownikowi wykonywania oznaczonych, zgodnych z prawem obowiązków pracowniczych w okresie bezpośrednio poprzedzającym wypowiedzenie mu umowy o pracę wyklucza skuteczne rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, w którym jako uzasadnienie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazano utratę zaufania

pracodawcy do pracownika wskutek stawianych pracownikowi zarzutów popełnienia przestępstw.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania pełnomocnik skarżącego uzasadnił koniecznością rozstrzygnięcia występujących w sprawie istotnych zagadnień prawnych, polegających na: po pierwsze - „ustaleniu czy w uzasadnionych istotnymi potrzebami pracodawcy sytuacjach polecenie (powierzenie) pracownikowi wykonywania oznaczonych, zgodnych z prawem obowiązków pracowniczych w okresie bezpośrednio poprzedzającym wypowiedzenie mu umowy o pracę wyklucza oparcie uzasadnienia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem temu pracownikowi o utratę zaufania pracodawcy do pracownika”, po drugie - "ustaleniu granic interwencji sądu pracy w sferę działalności pracodawcy polegającej na doborze pracownika do wykonania powierzonego zadania pracowniczego”.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku, a także o uchylenie w całości wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje, ewentualnie o uchylenie obu zaskarżonych wyroków i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania za wszystkie instancje.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona. Sąd Okręgowy błędnie zastosował art. 45 § 1 k.p. do ustalonego stanu faktycznego - w szczególności błędnie ocenił możliwość potraktowania przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, odnoszącej się do utraty do niego zaufania przez pracodawcę, jako nieprawdziwej, a przez to nieuzasadnionej.

Rozważania dotyczące utraty zaufania do pracownika jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie należy poprzedzić przytoczeniem dosłownej treści pierwszej z czterech przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę (pozostałe trzy - uznane przez Sąd Okręgowy za niekonkretne - nie są przedmiotem zarzutów skargi kasacyjnej). Pracodawca opisał tę przyczynę następująco: "Przyczyną

wypowiedzenia umowy o pracę jest prowadzone w stosunku do Pana postępowanie karne, w postępowaniu tym skierowano do Sądu Rejonowego II Wydziału Karnego w S. akt oskarżenia, gdzie zarzuca się Panu popełnienie siedmiu przestępstw z art. 228 § 1 k.k. oraz dwóch przestępstw z art. 271 § 1 i 3 k.k. i art. 18 § 3 k.k. w związku z art. 286 § 1 k.k. przy zastosowaniu art. 12 k.k.; w toku postępowania przygotowawczego zastosowano wobec pana środek zapobiegawczy w postaci tymczasowego aresztowania; w ocenie pracodawcy stawiane Panu zarzuty popełnienia przestępstw spowodowały utratę zaufania pracodawcy w stosunku do Pana jako osoby wykonującej zawód zaufania publicznego w publicznym zakładzie opieki zdrowotnej, ponadto stawiane Panu zarzuty popełnienia przestępstw powodują utratę dobrego imienia Wojewódzkiego Specjalistycznego im. [...] w S. jako publicznej jednostki służby zdrowia i powodują utratę zaufania pacjentów do zakładu pracodawcy." Opisane okoliczności były prawdziwe - prokuratur postawił powodowi w toku postępowania przygotowawczego zarzuty popełnienia przestępstw z art. 228 § 1 i 4 k.k. (czyli przyjęcia korzyści majątkowej w związku z pełnieniem funkcji publicznej) oraz z art. 271 § 1 i 3 k.k. (czyli poświadczenia nieprawdy w dokumencie co do okoliczności mającej znaczenie prawne przez funkcjonariusza publicznego w celu osiągnięcia korzyści majątkowej). W toku postępowania przygotowawczego został zastosowany wobec powoda na trzy miesiące środek zapobiegawczy w postaci tymczasowego aresztowania. Następnie wniesiono przeciwko powodowi akt oskarżenia do sądu karnego. Przed wydaniem wyroku przez Sąd Rejonowy - Sąd Pracy powód został uznany w postępowaniu karnym za winnego popełnienia niektórych z zarzuczanych mu czynów (dotyczyło to pięciu przypadków przyjęcia korzyści majątkowej od pacjentek lub członków ich rodzin) i nieprawomocnie skazany za te czyny. Powód tych okoliczności nie kwestionował, a Sądy obu instancji zgodnie okoliczności te ustaliły. Nie można w związku z tym przyjąć, że opisana powyżej przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę - odnosząca się do prowadzenia wobec powoda postępowania karnego, postawienia mu zarzutów, popełnienia przestępstw, zastosowania tymczasowego aresztowania, a następnie wniesienia aktu oskarżenia do sądu karnego - była nieprawdziwa.

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 i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (por. wyrok Sądu Najwyższego z 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 lipca 2006 r., I PK 299/05, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 214, na który powołał się Sąd Okręgowy, cytując jego obszernie fragmenty).

Zaufanie pracodawcy ma szczególne znaczenie w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych lub samodzielnych, a także pracowników wykonujących zawód zaufania publicznego. Taki był charakter zatrudnienia powoda, który jako lekarz z II stopniem specjalizacji z ginekologii i stopniem naukowym doktora nauk medycznych pełnił okresowo (przez pięć miesięcy - od 1 października 2006 r. do 1 lutego 2007 r.) obowiązki zastępcy ordynatora oddziału położniczo-ginekologicznego, a następnie od 5 lipca do 31 lipca 2007 r. (przez cztery tygodnie) funkcję koordynatora prac tego oddziału. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę nawet 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. (por. wyrok z 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 112). Tym bardziej można potraktować utratę zaufania do pracownika jako uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, gdy pracownikowi stawiane są zarzuty popełnienia przestępstwa związanego z zatrudnieniem u pracodawcy. 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 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 usprawiedliwiające to podejrzenie, takie jak wszczęcie przeciwko pracownikowi dochodzenia oraz prowadzenie postępowania karnego przygotowawczego łącznie z wniesieniem aktu oskarżenia do sądu karnego (por. też wyrok Sądu Najwyższego z 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). Poglądy Sądu Najwyższego przedstawione w przytoczonych sprawach mogą być odniesione bezpośrednio do sytuacji powoda, któremu nie zarzucono, co prawda, zaboru mienia na szkodę pracodawcy, jednak przestępstwa, o których popełnienie był podejrzany w chwili składania oświadczenia o wypowiedzeniu mu umowy o pracę (zwłaszcza przyjęcie korzyści majątkowych w związku z pełnieniem funkcji publicznej) mogły uzasadniać utratę zaufania do niego. W tym kontekście należało uznać, że powołane przez pracodawcę okoliczności, w zakresie, w jakim zostały również ustalone przez Sąd drugiej instancji, stanowiły wystarczającą podstawę do utraty zaufania do powoda jako pracownika zajmującego stanowisko lekarza w publicznym zakładzie opieki zdrowotnej, a tym samym uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę.

W ocenie Sądu Najwyższego w ustalonym stanie faktycznym - wiążącym w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) - możliwe było przyjęcie, że istniały obiektywne przesłanki utraty zaufania do powoda przez jego pracodawcę. Przesłankami tymi były stawiane powodowi zarzuty popełnienia przestępstw polegających na przyjęciu korzyści majątkowej od pacjentek i członków ich rodzin. Postawienie powodowi przez prokuratora formalnych zarzutów w postępowaniu przygotowawczym, zastosowanie w stosunku do niego na wniosek prokuratora przez sąd karny środka zapobiegawczego w postaci tymczasowego aresztowania (zamienionego później na poręczenie osobiste) oraz skierowanie do sądu karnego przeciwko powodowi aktu oskarżenia wpływały również na wizerunek pozwanego

Szpitala w oczach pacjentek oddziału położniczo-ginekologicznego. Ten aspekt zachowania powoda został uwypuklony w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu, w którym znalazło się sformułowanie dotyczące narażenia pozwanego Szpitala jako publicznej jednostki służby zdrowia na utratę dobrego imienia i utratę zaufania pacjentów. W świetle ustalonych faktów pozwany pracodawca mógł - obiektywnie rzecz oceniając - utracić do powoda zaufanie. Utrata zaufania do pracownika mogła w tych okolicznościach stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, ponieważ znajdowała oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej, nie była również wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń pracodawcy.

Istotna jest nie sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, lecz przyczyny, które ją spowodowały. Utrata zaufania do pracownika sama w sobie nie może być przyczyną wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę. Utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie, jeżeli wynika z obiektywnych i racjonalnych przyczyn, które same w sobie usprawiedliwiają wypowiedzenie. Utrata zaufania musi z czegoś wynikać - np. z określonego zachowania pracownika, obiektywnie wadliwego. I to te przyczyny utraty zaufania uzasadniają w istocie wypowiedzenie. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie.

Powoływanie się przez powoda - co zostało uwzględnione przez Sąd Okręgowy - na fakt powierzenia mu czasowo, na okres od 5 lipca 2007 r. do 31 lipca 2007 r. (czyli zaledwie na czas czterech tygodni), obowiązku koordynowania pracą oddziału położniczo-ginekologicznego pod nadzorem dyrektora ds. leczenia jako na okoliczność mającą uzasadniać jego twierdzenie, że pracodawca nie utracił do niego zaufania, jest nieskuteczne.

Należy zgodzić się ze skarżącym, że czasowe powierzenie powodowi obowiązków koordynatora merytorycznej pracy oddziału położniczo-ginekologicznego - na okres niecałych czterech tygodni (od 5 lipca 2007 r. do 31 lipca 2007 r.) - nie może być traktowane jako zdarzenie świadczące o przywróceniu zaufania pracodawcy do powoda i to niezależnie od tego, czy pracodawca powierzył mu tę funkcję działając w „stanie wyższej konieczności”, jak twierdził, czy też możliwe było powierzenie tej funkcji innym pracownikom oddziału szpitalnego. Z

tego punktu widzenia powoływanie się przez pozwanego Szpitala na to, że konieczność powierzenia właśnie powodowi tej funkcji wynikała z faktu odmowy przyjęcia na siebie tych obowiązków przez innych lekarzy spełniających formalne warunki do jej pełnienia, nie było prawnie doniosłe. Istotne było tylko to, że powierzenie powodowi funkcji koordynatora merytorycznej pracy oddziału położniczo-ginekologicznego na okres kilku tygodni wynikało z potrzeb pracodawcy (pracą oddziału szpitalnego musiał ktoś kierować i musiał to być lekarz) i stanowiło polecenie służbowe, które powód jako pracownik miał obowiązek wykonać. Obowiązek taki przewiduje jednoznacznie art. 100 § 1 k.p. stanowiąc, że pracownik jest obowiązany stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Powierzenie powodowi obowiązków koordynatora merytorycznej pracy oddziału położniczo-ginekologicznego dotyczyło pracy, nie było sprzeczne z prawem ani umową o pracę, odpowiadało (wysokim) kwalifikacjom powoda i jego doświadczeniu zawodowemu (powód pracował w pozwanym Szpitalu od października 1990 r.). Błędnie zostało jednak ocenione przez Sąd Okręgowy jako równoznaczne z odzyskaniem przez pracodawcę zaufania do powoda.

W uzasadnionych istotnymi potrzebami pracodawcy sytuacjach polecenie służbowe dotyczące wykonania określonych, zgodnych z prawem obowiązków pracowniczych (w tym powierzenie pracownikowi określonej funkcji) w okresie bezpośrednio poprzedzającym wypowiedzenie umowy o pracę nie wyklucza oparcia uzasadnienia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę na przyczynie utraty zaufania do pracownika.

Słusznie w związku z tym podniósł skarżący w uzasadnieniu skargi kasacyjnej, że pracodawca, w czasie trwania zatrudnienia, ma ustawowe możliwości "wykorzystywania" umiejętności pracownika oraz jego predyspozycji w celu osiągnięcia założonego celu gospodarczego - w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy skutecznego kierowania specyficzną jednostką organizacyjną, jaką jest oddział szpitalny. Możliwość wykorzystania przez pracodawcę podporządkowania pracownika jego kierownictwu jako istotnego elementu stosunku pracy oraz jego atrybutów w postaci wydawania i egzekwowania poleceń dotyczących pracy (art. 100 § 1 k.p.) nie powinna

niwelować dopuszczalności negatywnej oceny zachowań pracownika, niezwiązanych bezpośrednio z wykonywaną pracą, ale wpływających na zaufanie pracodawcy do niego. Fakt, że pracodawca nie ma zaufania do pracownika, nie ogranicza możliwości wydawania poleceń związanych z pracą i nie stanowi przyczyny odstąpienia od wykorzystywania przysługujących mu atrybutów podporządkowania pracownika jego kierownictwu. Inaczej mówiąc, okoliczność, że pracodawca nie ma zaufania do pracownika, nie może powodować, że pracownik nie może zostać zobowiązany do wykonania zadań związanych z rodzajem wykonywanej pracy, odpowiadających jego kwalifikacjom, formalnemu wykształceniu, kompetencjom i predyspozycjom. W niniejszej sprawie nikt nie podważał zawodowej sprawności powoda - jego wiedzy i kwalifikacji zawodowych. Przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę były jego zachowania – opisane w pierwszym punkcie oświadczenia o wypowiedzeniu – które uniemożliwiły dalsze jego zatrudnianie w pozwanym Szpitalu z racji całkowitej utraty do niego zaufania przez pracodawcę.

Można również podzielić argumentację skarżącego, że skoro powodowi nie postawiono zarzutów dotyczących braku odpowiedniego przygotowania zawodowego do wykonywania czynności lekarza albo braku posiadania cech umożliwiających kierowanie oddziałem szpitalnym, a podnoszono jedynie, że jego zachowanie (podejrzenie o przyjmowanie korzyści majątkowych za świadczenie usług medycznych) było niegodne lekarza publicznej jednostki służby zdrowia, to nie było przeszkód do powierzenia mu na czas określony (około czterech tygodni) funkcji koordynatora prac oddziału szpitalnego. Usprawiedliwione podejrzenie o niezgodne z prawem zachowanie powoda przesądziło o utracie zaufania do niego jako pracownika - lekarza wykonującego zawód zaufania publicznego w publicznym zakładzie opieki zdrowotnej. Zachowanie powoda nie powodowało natomiast po stronie pracodawcy konieczności odstąpienia od realizacji przysługujących mu uprawnień wynikających ze stosunku pracy (zwłaszcza podporządkowania pracownika kierownictwu pracodawcy), czego konsekwencją, w stanie faktycznym sprawy, było zobowiązanie powoda do wykonywania określonych obowiązków - koordynowania pod względem medycznym prac oddziału położniczo-ginekologicznego przez krótki okres czterech tygodni. Powierzenie powodowi tych

obowiązków nie powinno być utożsamiane z odzyskaniem przez pracodawcę zaufania do niego, w konkretnych okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Najwyższy uwzględnił skargę kasacyjną i orzekł na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. Nie było konieczne uchylene także wyroku Sądu Rejonowego, o co wnosili skarżący, ponieważ zgromadzony materiał dowodowy jest wystarczający do wydania merytorycznego orzeczenia przez Sąd Okręgowy.

/tp/