



Sygn. akt II PK 79/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 października 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa G.K.
przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi [...] w W.
o ochronę dóbr osobistych i zadośćuczynienie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 23 października 2019 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 31 stycznia 2018 r., sygn. akt III APa (...),

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1350 (jeden
trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...) wyrokiem z 31 stycznia 2018 r., sygn. akt III APa (...),
III APz (...) oddalił apelację powódki G.K. od wyroku Sądu Okręgowego w T. z 14
sierpnia 2017 r., sygn. akt IV P (...) oraz oddalił zażalenie pozwanego

Wojewódzkiego Szpitala [...] w W. na postanowienie zawarte w punkcie III od wyroku Sądu Okręgowego w T. z 14 sierpnia 2017 r., sygn. akt IV P (...).

W sprawie ustalono następujący stan faktyczny. G.K. urodziła się [...] 1957 r. Wiek 60 lat osiągnęła [...] 2017 r. Zgodnie ustawą z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2012 r., poz. 637) podwyższony wiek emerytalny dla powódki to 61 lat i 5 miesięcy. Możliwość przejścia na emeryturę wypada na czerwiec 2018 r. Powódka w dniu 19 czerwca 1978 r. ukończyła Medyczne Studium Zawodowe w L. i uzyskała prawo do wykonywania zawodu pielęgniarki.

G.K. była zatrudniona u pozwanego od dnia 18 września 1978 r. Na podstawie zawieranych kolejno po sobie umów o pracę na czas nieokreślony powódka zajmowała stanowisko pielęgniarki do 31 maja 1989 r. a jej wynagrodzenie regularnie wzrastało. Powódka jako pielęgniarka odcinkowa podlegała służbowo właściwemu ordynatorowi, a pod względem fachowym pielęgniarce oddziałowej.

W dniu 1 czerwca 1989 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której powódka świadczyła pracę starszej pielęgniarki z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 56.500 zł, premią zgodną z regulaminem premiowania oraz 10% dodatkiem za staż pracy tj. 5.650 zł. Kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony strony zawarły w dniu 1 stycznia 1991 r.

W dniu 21 marca 1997 r. powódka złożyła egzamin specjalizujący przed komisją egzaminacyjną i uzyskała specjalizację w zakresie pielęgniarstwa chirurgicznego. Od 1 marca 1998 r. powódce powierzono obowiązki zastępczyni pielęgniarki oddziałowej dla I Oddziału [...] w W.. Jako zastępczyni powódka w okresie nieobecności pielęgniarki oddziałowej miała zastępować Pielęgniarkę Oddziałową.

Od 1 lipca 2000 r. powódce powierzono pełnienie obowiązków Pielęgniarki Oddziałowej I Oddziału [...] - do czasu rozstrzygnięcia konkursu na stanowisko Przełożonej Pielęgniarek. Jako Pielęgniarka Oddziałowa powódka pod względem merytorycznym podlegała Naczelnej Pielęgniarce, a pod względem służbowym Ordynatorowi Oddziału. Do jej obowiązków na tym stanowisku należało: organizowanie pracy, ustawianie dyżurów, rozliczanie godzin pracy pielęgniarek i

personelu niższego szczebla, zaopatrzenie apteczki oddziałowej, sporządzanie sprawozdań, kontrola oddziału i personelu, kontrole popołudniowe, udział w wizytach lekarskich, a także rozwiązywanie bieżących problemów.

W dniu 12 czerwca 2002 r. Komisja Konkursowa pozytywnie zaopiniowała kandydaturę powódki na stanowisko Pielęgniarki Oddziałowej I Oddziału [...] Szpitala Wojewódzkiego w W.. W związku z powyższym w dniu 1 lipca 2002 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 30 czerwca 2008 r. Na podstawie umowy powódce powierzono pracę Pielęgniarki Oddziałowej z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.291,30 zł, dodatkiem funkcyjnym w wysokości 25% wynagrodzenia zasadniczego oraz premią zgodną z regulaminem premiowania. W umowie wskazano też, iż dopuszcza się jej wcześniejsze rozwiązanie za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

W dniu 29 września 2005 r. strony zawarły dwie umowy zlecenia, na mocy których powódka przyjęła do wykonywania funkcję opiekuna stażu cząstkowego wchodzącego w skład stażu podyplomowego pielęgniarek i położnych odbywanego w Szpitalu przez powierzonego opiekunowi stażystę za wynagrodzeniem w wysokości 80 złotych brutto miesięcznie za opiekę nad jednym stażystą, a także funkcję koordynatora stażu podyplomowego pielęgniarek i położnych za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 40 zł brutto. Praktyki odbywały się na Oddziale [...], zaś powódka zajmowała się studentami w godzinach pracy.

Kolejną umowę zlecenia dotyczącą wykonywania przez powódkę funkcji opiekuna stażu podyplomowego pielęgniarek i położnych strony zawarły w dniu 24 lipca 2006 r.

W dniu 24 czerwca 2006 r. powódka ukończyła studia wyższe na Wydziale Zdrowia Publicznego Wyższej Szkoły [...] w W. na kierunku pielęgniarstwo uzyskując tytuł licencjata pielęgniarstwa.

W dniu 26 czerwca 2008 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 1 lipca 2008 r. do czasu rozstrzygnięcia konkursu na stanowisko Pielęgniarki Oddziałowej Oddziału [...]. Na podstawie umowy powódka świadczyła pracę Pielęgniarki Oddziałowej z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.290,00 zł, dodatkiem funkcyjnym w wysokości 25 % uposażenia zasadniczego oraz 20 % dodatkiem za staż pracy.

W dniu 15 grudnia 2008 r. kandydatura powódki na stanowisko Pielęgniarki Oddziałowej Oddziału [...] została pozytywnie zaopiniowana przez Komisję Konkursową. W efekcie tego , w dniu 30 grudnia 2008 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2009 r. do dnia 31 grudnia 2010 r. Na podstawie umowy powódka świadczyła pracę Pielęgniarki Oddziałowej z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2.290 zł, dodatkiem funkcyjnym w wysokości 25% wynagrodzenia zasadniczego oraz premią zgodną z regulaminem premiowania. W umowie wskazano, iż dopuszcza się jej wcześniejsze rozwiązanie za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

W dniu 20 listopada 2010 r. powódka zwróciła się do pozwanego o przedłużenie w zakresie pełnionych obowiązków służbowych umowy o pracę, do czasu rozstrzygnięcia konkursu na stanowisko pielęgniarki Oddziałowej Oddziału [...]. W dniu 21 grudnia 2010 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do czasu rozstrzygnięcia konkursu, na mocy której powódka świadczyła pracę Pielęgniarki Oddziałowej z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.616,00 zł. Pozostałe warunki pozostały bez zmian.

W dniu 18 stycznia 2011 r. powódka po raz kolejny wygrała konkurs na stanowisko Pielęgniarki Oddziałowej Oddziału [...]. W dniu 1 lutego 2011 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 31 stycznia 2017 r., na mocy której powódka świadczyła pracę Pielęgniarki Oddziałowej, zaś pozostałe warunki zatrudnienia pozostały bez zmian. W umowie wskazano, iż dopuszcza się jej wcześniejsze rozwiązanie za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

W dniu podpisania umowy funkcję Dyrektora Szpitala pełnił B.D., zaś Naczelnej Pielęgniarki – D.Z..

W dniu 5 lipca 2011 r. powódka ukończyła studia wyższe na Wydziale Nauk o Zdrowiu Wyższej Szkoły [...] w W. uzyskując tytuł magistra.

W dniu 18 września 2012 r. strony podpisały aneks nr 1 do zakresu czynności na stanowisku Pielęgniarki Oddziałowej Oddziału [...]. Zgodnie z nowym brzmieniem punktu I tego zakresu Pielęgniarka Oddziałowa pod względem merytorycznym podlegała Naczelnej Pielęgniarence, zaś pod względem służbowym Kierownikowi Oddziału.

Z dniem 2 kwietnia 2013 r. Szpital Wojewódzki w W. został przejęty wraz z pracownikami przez Wojewódzki Szpital [...] w W. z siedzibą w W..

W dniu 27 września 2013 r. na mocy porozumienia zmieniającego strony zgodnie postanowiły, że od dnia 27 września 2013 r. zmianie uległy dotychczasowe warunki umowy o pracę dotyczące wynagrodzenia zasadniczego powódki, które wynosiło w okresie od 1 października 2013 r. do 31 marca 2014 r. - 2.664,32 zł miesięcznie (wg. kat X), a począwszy od 1 kwietnia 2014 r. - 2.896,00 zł miesięcznie. Pozostałe składniki wynagrodzenia, w tym dodatki i inne świadczenia związane z pracą przysługiwały na zasadach określonych w obowiązującym regulaminie wynagradzania Wojewódzkiego Szpitala [...] w W. wprowadzonym Zarządzeniem Wewnętrznym nr (...) . z dnia 30 sierpnia 2013 r. oraz zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. W pozostałym zakresie umowa o pracę pozostała bez zmian.

Podpisanie przez strony porozumienia zmieniającego poprzedziło zebranie Pielęgniarek Oddziałowych z pełniącą funkcję Naczelnej Pielęgniarki I.P., które dotyczyło planowanego obniżenia płac pracowników. Pielęgniarki Oddziałowe liczyły, że Naczelna Pielęgniarka umożliwi im spotkanie z Dyrekcją pozwanego i dyskusję nad planowanymi zmianami. Na skutek prowadzonych rozmów pensje pracowników zostały obniżone o 7%, a nie o 15% jak pierwotnie zakładano. Wynagrodzenia wróciły do dawnej wysokości w przewidywanym terminie.

W dniu 15 listopada 2013 r. powódka otrzymała od Dyrektora Szpitala dyplom w uznaniu za długoletnią, sumienną i rzetelną pracę oraz osobiste zaangażowanie i wkład w rozwój Wojewódzkiego Szpitala [...] w W..

W grudniu 2014 r. Grażyna Kobielska otrzymała od Naczelnej Pielęgniarki propozycję prowadzenia zajęć praktycznych dla studentów pielęgniarstwa, którzy odbywali praktyki na Oddziale [...]. Zajęcia miały odbywać się od października 2015 r. w godzinach pracy powódki.

W dniu 16 grudnia 2014 r. strony aneksowały zakres czynności z dnia 26 września 2005 r. dodając do punktu II (obowiązki na stanowisku Pielęgniarki Oddziałowej) kolejny podpunkt w brzmieniu: zapoznanie się i przestrzeganie procedur systemu zarządzania jakością zgodnie z ISO.

W dniu 19 stycznia 2015 r. Naczelna Pielęgniarka poinformowała G.K. o propozycji zmiany jej stanowiska pracy wskazując jako powód brak możliwości dalszej współpracy z powódką w zakresie kierowania zespołem pielęgniarskim na Oddziale [...] WSS. Przełożona zaproponowała powódce pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w systemie jednozmianowym na stanowisku pielęgniarki w wybranej przez powódkę Poradni WSS. G.K. nie wyraziła zgody na zmianę stanowiska pracy motywując swoją decyzję tym, iż po wielu latach pracy na stanowisku Pielęgniarki Oddziałowej nie wyobraża sobie pracy na stanowisku pielęgniarki na odcinku.

W związku z odrzuceniem przez powódkę propozycji pracy na warunkach przedstawionych przez Naczelną Pielęgniarkę pracodawca w dniu 23 stycznia 2015 r. poinformował powódkę, że propozycja jest nieaktualna.

W dniu [...] 2015 r. zmarł ojciec G.K.. Po otrzymaniu wiadomości o śmierci ojca powódka udała się do swojego gabinetu mieszczącego się na Oddziale [...], wpisała godziny pracy na liście obecności i zadzwoniła do Naczelnej Pielęgniarki w celu poinformowania jej, że opuszcza stanowisko pracy. Naczelna Pielęgniarka nie odebrała telefonu. Następnie powódka poinformowała o swoim wyjściu Ordynatora Oddziału.

W tym momencie do Sali weszła Kierownik Działu Kadr pozwanego – A.K., która zaprosiła powódkę do sali opatrunkowej i w obecności drugiego pracownika Działu Kadr – M.B., wręczyła G.K. oświadczenie pozwanego o wypowiedzeniu jej umowy o pracę zawartej w dniu 1 lutego 2011 r. z zachowaniem 2 - tygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 21 lutego 2015 r. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę był:

1) brak współpracy z bezpośrednim przełożonym z I.P. – Naczelną Pielęgniarką - i nie wykonywanie jej poleceń tj.: niepodejmowanie działań zleconych przez przełożonego zmierzających do usprawnienia pracy Szpitala, niedostosowanie obsady pielęgniarskiej w Oddziale [...] do poleceń przełożonego, niezlikwidowania nieuzasadnionych stanowisk pielęgniarek pracujących w systemie jednozmianowym na Oddziale [...];

2) nienależyte sprawowanie nadzoru nad realizacją umowy przez świadczących usługi higieniczno - sanitarne konsorcjum firm I. Sp. z o.o. i H. Sp. z

o.o. Spółka komandytowa w zakresie utrzymania czystości i porządku w Oddziale skutkujące nienależytym i nierzetelnym wywiązywaniem się przez firmę z obowiązków wynikających z zawartych umów;

3) brak dbałości nad mieniem Szpitala poprzez niezgłoszenie konieczności dokonania napraw np. podłogi dla utrzymania jej w dobrym stanie technicznym, nie zagrażającym bezpieczeństwu ludzi oraz w wymaganym stanie sanitarnym;

4) brak dbałości o zachowanie w tajemnicy informacji zawartych w dokumentacji medycznej poprzez nienależyte zabezpieczenie tej dokumentacji.

Pozwany zobowiązał powódkę do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w ilości 5 dni (37 godz. 55 min.) w terminie od dnia 16 lutego 2015 r. do 20 lutego 2015 r. Powódka została również pouczona o 7 dniowym terminie do wniesienia odwołania do sądu pracy.

G.K. podpisała wypowiedzenie umowy o pracę, po czym ponownie zatelefonowała do Naczelnej Pielęgniarki, która złożyła jej kondolencje. Po opuszczeniu Szpitala powódka udała się do domu rodziców w B..

Decyzję o zwolnieniu G.K. podjął Dyrektor K.M., na wniosek złożony przez Naczelną Pielęgniarkę, która przedłożyła mu na piśmie brak zgody powódki na pracę na innym stanowisku oraz wyniki kontroli Oddziału [...]. I.P. omawiała kwestię zwolnienia powódki również z Ordynatorem K.K.. Rozmowy na ten temat trwały około pół roku a proces podejmowania decyzji - około tygodnia. Wypowiedzenie umowy o pracę na polecenie K.M. sporządziła osobiście Kierownik Działu Kadr we współpracy z radcą prawnym. Dokument przygotowano na podstawie powodów wypowiedzenia przedstawionych na piśmie przez Naczelną Pielęgniarkę, Zdaniem zespołu radców prawnych powódka nie znajdowała się w okresie ochronnym, ponieważ z dniem zakończenia umowy nie uzyskiwałaby uprawnień emerytalnych.

W dniu 25 lutego 2015 r. A.K. wręczyła wypowiedzenie umowy o pracę jeszcze jednej Pielęgniarce Oddziałowej. Podane tam przyczyny rozwiązania umowy o pracę różniły się od tych wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę powódki.

Powódka nie informowała o zwolnieniu z pracy rodziny i nie brała udziału w przygotowaniach do pogrzebu ojca, który odbył się jeszcze w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, tj. 28 lutego 2015 r. Na pogrzebie obecni byli

pracownicy Szpitala - jako osoby prywatne. Pozwany nie wystosował natomiast żadnej oficjalnej delegacji.

Stosunek pracy między stronami ustał z dniem 14 marca 2015 r. Powódce nie zorganizowano żadnego pożegnania.

Na skutek interwencji G.K. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła w Szpitalu kontrolę, której przedmiotem było zwolnienie powódki z pracy. W protokole kontroli wskazano, że kwestia zwolnienia powódki pozostaje do rozstrzygnięcia przez sąd.

W dniu 27 lutego 2015 r. powódka wniosła do Sądu Rejonowego w W. pozew przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi [...] w W. o uznanie za bezskuteczne oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz jednocześnie wniosła o udzielenie zabezpieczenia tego roszczenia. Jednak po uświadomieniu sobie, że z uwagi na fakt, iż była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony, nawet w razie ewentualnej wygranej nie zostanie przywrócona do pracy a może jedynie uzyskać odszkodowanie, nie była zainteresowana kontynuowaniem procesu. Z tego powodu postanowieniem z dnia 1 czerwca 2016 r. postępowanie zostało umorzone na skutek cofnięcia pozwu przez powódkę.

Następczyni powódki na stanowisku Pielęgniarki Oddziałowej na Oddziale [...] została wybrana przez Ordynatora Oddziału. Pierwszą kandydatką była M.O. - wskazana przez Naczelną Pielęgniarkę. Jej kandydatura nie została zaakceptowana, zaś kolejna kandydatka na objęcie tej funkcji wycofała się. Ostatecznie stanowisko Pielęgniarki Oddziałowej zostało powierzone pielęgniarce opatrunkowej – T.S..

W ramach struktur Wojewódzkiego Szpitala [...] w W. funkcjonuje ponad 20 oddziałów, nad którymi kierownictwo sprawują lekarze ordynatorzy. Z kolei za jakość, komfort i zainteresowanie pacjentem odpowiada zespół pielęgniarski. Nadzór merytoryczny i formalny nad pielęgniarkami sprawuje Naczelna Pielęgniarka, która jest jednocześnie członkiem Dyrekcji Szpitala. Naczelna Pielęgniarka jest natomiast przełożoną Pielęgniarek Oddziałowych. W trakcie zatrudnienia powódki w Szpitalu panował duży niedobór pielęgniarek i położnych.

W 2013 r. Dyrektorem Wojewódzkiego Szpitala [...] w W. został K.M.. Z chwilą objęcia stanowiska zatrudnił on Naczelną Pielęgniarkę – I.P. i dyrektora medycznego – K.M., a także wymienił Ordynatorów na Oddziałach Chirurgii, Ortopedii i Szpitalnego Oddziału Ratunkowego, dyrektora ds. ekonomicznych S.P. oraz Przełożoną Pielęgniarek. Stworzył też nowy zespół obsługujących Szpital radców prawnych.

K.M. pełnił obowiązki dyrektora Szpitala do momentu złożenia przez siebie rezygnacji z funkcji, co nastąpiło 17 czerwca 2015 r.

Oddział [...] usytuowany jest na II i na III piętrze Szpitala. Na oddział składają się 3 duże odcinki - [...]1, [...]2 oraz [...]3. Znajduje się tam 70 łóżek pacjentów. Na oddziale pracuje około 10 lekarzy oraz 27 pielęgniarek podzielonych na dwie grupy - jednozmianowe i zmianowe. Praca odbywa się na trzy zmiany - od 7:00 do 15:00, od 6:00 do 18:00 oraz od 18:00 do 6:00. Powódka wraz z pielęgniarką zabiegową, pielęgniarką koordynującą i pielęgniarką opatrunkową pracowała jedynie na pierwszą zmianę. Dokumentacja medyczna na Oddziale [...] przechowywana jest w gabinecie lekarskim. Osobą, która za nią odpowiada jest lekarz. Powódka miała dostęp do dokumentacji medycznej w zakresie kompetencji pielęgniarki - kart zleceń, kart gorączkowych, obserwacji pielęgniarskich i raportów pielęgniarskich. Raporty nadzorowane były przez Ordynatora - pod względem lekarskim, a także przez Naczelną Pielęgniarkę - pod względem pielęgniarskim. Na Oddziale istniał problem z zabezpieczeniem dokumentacji pielęgniarskiej w związku ze złym stanem szafek i zamków.

W okresie od 1 kwietnia 2010 r. do końca czerwca 2014 r. na stanowisku Ordynatora zatrudniony był A.G.. W trakcie współpracy z powódką odbierał ją jako osobę opanowaną, o wysokiej kulturze osobistej, prawidłowym podejściu do pacjentów oraz otwartą na nowości. Nie miał też zastrzeżeń do jej pracy, powódka nigdy nie odmawiała wykonania polecenia, ściśle stosowała się do obowiązujących przepisów dotyczących opieki pielęgniarskiej i kontrolowała atesty sprzętu. Wielokrotnie występowała również wraz z Ordynatorem o przeprowadzenie niezbędnego remontu, z uwagi na zły stan oddziału.

Po Aleksandrze Grigorjewie funkcję Ordynatora Oddziału [...] przejął K.K.. I.P. sprawowała funkcję Naczelnej Pielęgniarki od 1 września 2013 r. Do jej

obowiązków na tym stanowisku należała organizacja pracy pielęgniarek i położnych w Szpitalu oraz dbanie o jakość opieki pielęgniarskiej. W tym zakresie Naczelna Pielęgniarka sprawowała nadzór merytoryczny i formalny nad pracą podległych pielęgniarek. Ponadto I.P. zajmowała się organizowaniem konkursów i przeprowadzaniem rozmów kwalifikacyjnych na stanowiska pielęgniarek, położnych, ratowników medycznych i zatrudnianych sekretarek.

W dniu 18 sierpnia 2015 r. I.P. zawarła z pracodawcą porozumienie zmieniające, na podstawie którego powierzono jej obowiązki dyspozytora medycznego w Stacji Pogotowia Ratunkowego Wojewódzkiego Szpitala [...] w W.. Nowe stanowisko objęła od lutego 2016 r. Nadto, w ramach działalności gospodarczej, pracuje też na Oddziale [...] w T..

Naczelna Pielęgniarka większość swoich poleceń wydawała G.K. ustnie. Na piśmie zlecała wprowadzenie określonych procedur. Polecenia te powódka wykonywała na bieżąco. Ponadto zadania na przyszły okres i zadania dla Pielęgniarek Oddziałowych znajdowały się w protokołach z odbywanych z podwładnymi spotkań. Do stycznia 2015 r. Naczelna Pielęgniarka zgłaszała jedynie ustne uwagi odnośnie pracy powódki, które dotyczyły organizacji pracy oraz prowadzenia oddziału. W trakcie zatrudnienia powódka nigdy nie była też karana dyscyplinarnie. I.P. odbyła z G.K. rozmowę na temat zmniejszenia ilości pielęgniarek jednozmianowych pracujących na Oddziale. Uważała, że w związku z niedoborem kadry pielęgniarskiej zbyt duża liczba pielęgniarek jednozmianowych jest niedopuszczalna. Ponadto zobowiązała się przed Dyrektorem Szpitala do zorganizowania pracy pielęgniarkom jednozmianowym - w zamian za zatrudnienie dodatkowych pielęgniarek. Powódka poprosiła by I.P. dała jej czas na przeprowadzenie rozmowy z podwładnymi, na co ta przystała. Ostatecznie żadna pielęgniarka nie zgłosiła się do pracy zmianowej.

I.P. odbywała z powódką również rozmowy na temat czystości Oddziału [...]. Do obowiązków pielęgniarek należało utrzymywanie czystości szafek i tac z lekami. Z kolei sprzątaniem Szpitala od kilku lat zajmowała się zewnętrzna firma I., która decydowała m.in. o ilości osób sprząających na poszczególnych Oddziałach. Na Oddziale [...] w godzinach od 6:00 do 18:00 zawsze przebywał jeden pracownik sprząający, czasami w godzinach od 7:00 do 15:00 także sanitariusz. Sanitariaty

nie były natomiast sprzątane od 18:00 do 6:00 rano. Jednocześnie pacjenci nie zawsze stosowali się do obowiązujących w Szpitalu zakazów i zdarzało się, że w znajdującej się na Oddziale łazience było brudno, w powietrzu unosił się zapach papierosów, czy też znaleziona została butelka po alkoholu. Codzienną oceną firmy I. zajmowała się powódka, która uzupełniała karty kontroli przez zamieszczanie w nich swoich uwag. Następnie karta kontroli była podpisywana przez Pielęgniarkę Naczelną. G.K. zgłaszała sytuacje, w których dochodziło do istotnych naruszeń ze strony firmy sprzątającej - np. gdy pracownicy byli przesuwani na inne Oddziały, lub naczynia były brudne. Powódka składała również wnioski o zwiększenie liczby osób sprzątających Oddział i liczby pielęgniarek obecnych na zmianie. W odpowiedzi uzyskiwała informację, że brak jest na to środków finansowych.

Naczelna Pielęgniarka przeprowadzała na Oddziale [...] niezapowiedziane kontrole - bez zgłaszania się do powódki, przy czym zwyczajowo Pielęgniarka Oddziałowa jest pierwszą osobą, do której kieruje się w takich sytuacjach. W trakcie jednej z kontroli powódkę zaproszono do udziału w niej dopiero po interwencji pielęgniarek.

Ponadto I.P. zasięgnęła opinii na temat pracy powódki od 22 – letniej pielęgniarki M.L., która sama niedawno rozpoczęła pracę.

Zdarzało się, że pielęgniarki zatrudnione na Oddziale [...] podważały polecenia G.K., wskazując, że I.P. wykonuje pewne czynności w inny sposób. Ponadto M.O. - gdy powódka kierowała ją na dyżur do innego Oddziału - mówiła, że zgłosi to do Naczelnej Pielęgniarki. Generalnie nie było jednak sytuacji, w których pielęgniarki odmówiłyby wykonania polecenia powódki. W trakcie pełnienia przez I.P. funkcji Naczelnej Pielęgniarki wymienionych zostało 5 Pielęgniarek Oddziałowych, przy czym trzy (E.K , M.S. i powódka) zostały zwolnione a dwie odeszły same. W okresie zatrudnienia powódki Oddział [...] przez kilka lat nie był, remontowany, przez co jego stan techniczny był zły. Jedna z łazienek była niesprawną od dłuższego czasu. Wprawdzie wykonywaniem napraw na bieżąco zajmował się zespół szpitalnych techników, były to jednak naprawy doraźne. Powódka zgłaszała wnioski o usunięcie usterek w pismach kierowanych do Oddziału Administracyjnego oraz Dyrekcji Szpitala. Jej wnioski przekazywano bezpośrednio do Działu Technicznego, zaś do Dyrektora zgłaszano projekty wraz z

kosztorysem. Jedno ze zgłoszeń dotyczyło dziury w lenteksie, która była w przeszłości wielokrotnie naprawiana przez pracowników Działu Technicznego. Ostatecznie jej likwidacją zajęła się firma zewnętrzna. Po złożeniu prac okazało się, że znaleziono szereg usterek. Wystosowany został więc wniosek o ich usunięcie. Firma usunęła usterki, zaś powódka podpisała pismo, że zostały one naprawione. W pierwszej kolejności przeprowadzony został remont części Oddziału [...] położonej na II piętrze Szpitala. W trakcie remontu I.P. kilkakrotnie wizytowała Oddział, w tym również z przedstawicielami Sanepidu, którzy zwracali uwagę na to, że w łazienkach jest brudno. Jesienią 2014 r. Dyrekcja szpitala wyraziła zgodę na remont odcinka pooperacyjnego usytuowanego na III piętrze Szpitala. Organizatorem remontu był Dział Techniczny, przy czym jego zakres określony został wspólnie przez Kierownika Działu Technicznego, Ordynatora i powódkę. Nadzór nad remontem (pod kątem wymagań Sanepidu) powierzono Naczelnej Pielęgniarce. W trakcie trwania remontu na Oddziale panowały ciężkie warunki, m. in. łóżka pacjentów znajdowały się na korytarzu.

Po objęciu funkcji Ordynatora Oddziału [...] przez K.K. plan remontu uległ zmianie - podniesiony został standard przeprowadzanych prac i znacznie wzrósł ich koszt. Remont zakończył się w maju 2015 r. W trakcie trwania drugiego remontu Naczelna Pielęgniarka i K.M. odwiedzili odnowioną już część Oddziału [...]. Okazało się, że jest tam brudno. Powódka tłumaczyła to faktem, iż pracownicy firmy I. byli przenoszeni w trakcie dyżuru do innej komórki Szpitala. Naczelna Pielęgniarka ustaliła, że każde przesunięcie pracownika firmy sprzątającej ma być konsultowane z Pielęgniarką Oddziałową. Nie wpłynęło to jednak na stan czystości na Oddziale. Dyrektor Medyczny zaczął upominać Naczelną Pielęgniarkę by podjęła środki zaradcze przeciwko szybkiej dewastacji świeżo odremontowanego Oddziału.

W 2014 r. w Szpitalu przeprowadzona miała zostać procedura związana z uzyskaniem Międzynarodowej Normy Zarządzania Jakością ISO. Poprzedzał ją audyt, w ramach którego wytypowane zostało 5 oddziałów, które miały zostać poddane kontroli 5 - osobowego zespołu - w celu wskazania co należy poprawić. Oddział [...] nie był pierwotnie wytypowany do audytu, zdecydowano o tym w ostatniej chwili. Oddział przeszedł kontrolę i zgłoszono jedynie drobne uwagi.

Po ustaniu stosunku pracy powódka zaczęła unikać kontaktów z ludźmi – zwłaszcza z pracownikami Szpitala, a także wizyt w dawnym miejscu pracy. Miała problem z odwiedzinami przebywających w Szpitalu kuzynki, matki i wnuka. Ponadto obciorem ze Szpitala niezbędnej dokumentacji zajmował się syn powódki.

Powódka leczy się w Poradni [...] i Poradni [...]. W związku z problemami z [...] dostała skierowanie do Szpitala z Z. na podanie [...]. W związku z pogorszeniem stanu zdrowia, w kwietniu 2015 r. została też skierowana przez lekarza rodzinnego do Poradni [...]. Pogorszenie to polegało na zaburzeniach [...]. U G.K. rozpoznano zaburzenia [...]. Większość schorzeń miała charakter przewlekły. W okresie od 16 marca 2015 r. do 13 września 2015 r. powódka pobierała zasiłek chorobowy otrzymując od lekarza [...] leki i zwolnienia lekarskie. Po wyczerpaniu zasiłku chorobowego lekarz uznał, iż zachodzi konieczność dalszego leczenia, na skutek czego powódkę skierowano przed Komisję Lekarską ZUS, która przyznawała jej prawo do świadczenia rehabilitacyjnego w okresie od 14 września 2015 r. do 7 września 2016 r. Jednocześnie na zlecenie lekarza [...] - jako element diagnozy – powódka została skierowana na badania do [...]. Pierwsza wizyta miała miejsce w lutym 2016 r., przy czym łącznie odbyły się 4 spotkania.

Powódka składała też wniosek o rentę z tytułu niezdolności do pracy. Organ rentowy odmówił jej prawa do świadczenia, ponieważ Komisja Lekarska nie uznała powódki za częściowo niezdolną do pracy.

Obecnie powódka pracuje w Miejskim Zakładzie Opieki Zdrowotnej w W. - jest pielęgniarką w dwóch szkołach. Pracuje około 8 godzin dziennie i zarabia 3.200 zł brutto. Po podjęciu nowej pracy stan zdrowia powódki uległ poprawie i pozwala jej na normalne funkcjonowanie. Powódka utrzymuje kontakt z częścią byłych współpracowników ze Szpitala, w tym również swoją następczynią na stanowisku Pielęgniarki Oddziałowej. Zaburzenia [...], na które cierpi mają jednak charakter przewlekły i G.K. nadal wymaga leczenia.

Sąd Okręgowy, rozpoznając sprawę, dopuścił dowód z opinii biegłych lekarzy sądowych. Zespół biegłych w składzie: [...] oraz [...] po przeprowadzeniu badań lekarskich i zapoznaniu się z dokumentacją medyczną, w opinii z dnia 9 maja 2017 r. rozpoznał u powódki przebytą przedłużającą się reakcję [...]. Biegli wskazali, że reakcja ta stanowiła odpowiedź na sytuację stresową, którą było

przede wszystkim otrzymanie wypowiedzenia z pracy. Oprócz tego czynnikiem niekorzystnie wpływającym na stan zdrowia [...] powódki była śmierć ojca oraz występujące jeszcze przed zwolnieniem problemy w miejscu pracy. Reakcja ta miała charakter przewlekły, jej objawy ulegały z czasem osłabieniu, ustępowały jesienią 2016 r. We wrześniu 2016 r. powódka podjęła pracę zawodową. Obecnie stan [...] uległ wyraźnej poprawie, utrzymuje się jeszcze poczucie krzywdy. Zdaniem biegłych wskazane jest utrzymywanie podtrzymującego leczenia farmakologicznego. Rokowanie co do ustąpienia objawów jest dobre.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy w T. wyrokiem z 14 sierpnia 2017 r., sygn. akt IV P (...) oddalił powództwo (pkt I), nie obciążył powódki kosztami procesu poniesionymi przez pozwanego (pkt II), kosztami sądowymi, których powódka nie miała obowiązku uiszczać obciążył Skarb Państwa (pkt III).

Od powyższego wyroku apelacje wnieśli pełnomocnicy powódki, podnosząc w zasadzie tożsame zarzuty i zarzucając mu naruszenie: art. 227 k.p.c. oraz art. 233 § 1 i 2 k.p.c. oraz art. 232 k.p.c. i art. 234 k.p.c.; art. 227 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c.; art. 233 § 1 k.p.c.; art. 231 k.p.c.; art. 316 § 1 k.p.c.; art. 365 § 1 k.p.c. i art. 366 k.p.c. w zw. z art. 361 k.p.c.; art. 8 k.p. w zw. z art. 24 § 1 zd. 2 i 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p.; art. 24 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.; art. 60 k.c. i art. 61 § 1 zd. 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.; art. 31 § 1 k.p., art. 416 k.c., art. 422 k.c. i art. 430 k.c. w zw. z art. 300 k.p.; art. 50 § 3 k.p.; art. 30 § 4 k.p.; obowiązującego w dniu podpisania „wypowiedzianej” umowy o pracę powódki z pozwanym (jednolity tekst: z dnia 1 lutego 2011 r.) art. 44a ust. 7 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (jednolity tekst: z dnia 8 stycznia 2007 r., Dz.U. Nr 14, poz. 89 ze zm.) i zastępującego go art. 49 ust. 6 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (jednolity tekst: z dnia 8 września 2016 r., Dz.U. z 2016 r., poz. 1638 ze zm.); § 15 pkt 1 rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (jednolity tekst: z dnia 16 września 2014 r., Dz.U. z 2014 r., poz. 1632 ze zm.); art. 300 kp, ponadto, w piśmie procesowym stanowiącym uzupełnienie apelacji, zarzucono naruszenie: art. 227 k.p.c. oraz art. 233 § 1 i 2 k.p.c.; art. 8 k.p. w zw. z art. 264 § 1 k.p.; z ostrożności procesowej art. 300 k.p.

W wyniku rozpoznania apelacji powoda Sąd Apelacyjny uznał, że apelacja powódki podlegała oddaleniu jako bezzasadna.

Sąd Apelacyjny wskazał, że powództwo w niniejszej sprawie ma źródło w wypowiedzeniu umowy o pracę, które wyznaczało zasadniczą oś sporu. G.K. domagała się kontroli zachowania pracodawcy, której wynik miał wskazywać na naruszenie dóbr osobistych powódki w związku z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Na kanwie powyżej wskazanej okoliczności zaistniało zagadnienie charakteru roszczeń dochodzonych przez powódkę w niniejszym postępowaniu. Mając na uwadze zarówno motywy przytoczone przez Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, jak również treść apelacji powódki, Sąd odwoławczy za zasadne uznał wskazanie w pierwszej kolejności, iż bez wątpienia przedmiotem niniejszego procesu nie były cywilne roszczenia uzupełniające względem roszczeń przewidzianych w kodeksie pracy z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem. Okoliczność ta wynikała wprost ze sposobu sformułowania roszczeń w pozwie oraz stanowiska podtrzymywanego przez stronę powodową w toku procesu.

Sąd drugiej instancji zauważył ponadto, że ze względu na uregulowanie powództw o roszczenia wynikające ze stosunku pracy w Kodeksie pracy, w jednolitym i ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz sądów powszechnych uznaje się, że bezprawność rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu wynikającego z art. 264 k.p. Skoro roszczenia przewidziane w prawie cywilnym mają uzupełniać roszczenia za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę uregulowane w kodeksie pracy, to najpierw musi zaistnieć przedmiot tego uzupełnienia. Bez wytoczenia zatem takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę, także jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w kodeksie cywilnym. Jeśli pracownik powództwa takiego nie wniósł, to rozwiązanie umowy o pracę należy traktować jako zgodne z prawem.

Przedmiotem sporu w rozpoznawanej sprawie nie były roszczenia odszkodowawcze, uzupełniające względem roszczeń przewidzianych w kodeksie pracy z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę. Wobec powyższego, fakt, że powódka co prawda wystąpiła w terminie przewidzianym w art. 264 k.p. z powództwem przewidzianym w kodeksie pracy, jednak następnie je cofnęła, co skutkowało umorzeniem postępowania, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Jest to bowiem sprawa innego rodzaju, a mianowicie sprawa o roszczenia z tytułu ochrony dóbr osobistych. W konsekwencji Sąd odwoławczy nie podzielił argumentu Sądu pierwszej instancji jakoby powodzenie powództwa w niniejszej sprawie o ochronę dóbr osobistych warunkowane było uprzednim stwierdzeniem niezgodności z prawem wypowiedzenia w postępowaniu zainicjowanym odwołaniem pracownika od wypowiedzenia w terminie wynikającym z art. 264 k.p. Sąd Apelacyjny wskazał jednak, że Sąd Okręgowy nie oceniał roszczeń powódki jako roszczeń uzupełniających, lecz jako roszczenia oparte na samoistnej odpowiedzialności deliktowej, o czym świadczył fakt, że sąd poddał ocenie kwestię prawidłowości dokonanego wypowiedzenia (z odwołaniem jednak do art. 8 k.p., czyli zgodności z zasadami współżycia społecznego, a nie przez pryzmat zasadności przyczyn wypowiedzenia, co nie dotyczy wypowiedzania umów terminowych), jak również poszukiwał innej bezprawności, tj. takiej, która nie wynika z naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Mając na uwadze konieczność wyjaśnienia materialnoprawnej podstawy roszczeń dochodzonych przez powódkę w niniejszym procesie.

Sąd Apelacyjny przychylił się do poglądu, iż przepisy Kodeksu cywilnego, w tym także te, które przewidują ochronę dóbr osobistych, nie mogą prowadzić do zanegowania sensu unormowań zawartych w Kodeksie pracy, które w sposób wyczerpujący wyliczają roszczenia pracownika z tytułu naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia I PKN 537/00, OSNAPIUS 2002 nr 11, poz. 269). Nie jest natomiast, zdaniem Sądu drugiej instancji, wykluczone bezprawie polegające na zachowaniu pracodawcy, które nie znajduje uregulowania w prawie pracy. Stąd też, w celu dochodzenia ochrony dóbr osobistych nie jest wymagane uprzednie wykazanie bezprawności wypowiedzenia

umowy o pracę w procesie wytoczonym w terminie z art. 264 k.p. Uzyskanie tej ochrony odbywa się w oparciu o inne przesłanki niż badane w procesie wytoczonym na podstawie przepisów Kodeksu pracy.

Sąd drugiej instancji zauważył, że rozwiązanie, także wadliwe, stosunku pracy przez pracodawcę co do zasady wyklucza możliwość stosowania przepisów prawa cywilnego o ochronie dóbr osobistych, chyba że w związku z tym rozwiązaniem pracodawca naruszy dobro osobiste pracownika poza zakresem stosunku pracy, podejmując działania nie mieszczące się w ukształtowanej przez ustawodawcę formie i treści czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy. Ponadto, że skoro rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę jest wykonywaniem prawa podmiotowego, obala domniemanie bezprawności, a w związku z tym ciężar dowodu w zakresie wykazania bezprawności działania pracodawcy naruszającego dobro osobiste pracownika ciąży na pracowniku.

Przechodząc do oceny poszczególnych zarzutów apelacji, Sąd odwoławczy wskazał, że zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. nie został oparty na wskazaniu, że Sąd Okręgowy niewłaściwie ocenił poszczególne dowody, lecz, iż nie dokonał określonych ustaleń faktycznych, czego przepis art. 233 k.p.c. nie dotyczy, a zatem już z tego względu we wskazanym zakresie zarzut jego naruszenia uznać należało za nieuprawniony.

Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że Sąd Najwyższy wyraził pogląd, zgodnie z którym w sprawach, w których strona nie dochodzi przewidzianych w Kodeksie pracy roszczeń wynikających z wypowiedzenia umowy o pracę lub roszczeń uzupełniających, lecz roszczeń z tytułu naruszenia dóbr osobistych, sąd nie ma zadania czynienia ustaleń, które są istotne z punktu widzenia oceny prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę. Jest natomiast zobowiązany do dokonania jedynie takich ustaleń, które są relewantne dla kwestii stwierdzenia naruszenia dóbr osobistych. Ponieważ nawet wadliwe prawnie wypowiedzenie umowy o pracę nie może stanowić samo w sobie naruszenia dóbr osobistych pracownika, wobec tego ustalanie, czy i jakie wady miało wypowiedzenie nie ma istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia o roszczeniach z tytułu naruszenia dóbr osobistych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 537/00, OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 269). Sąd drugiej instancji zasadniczo podzielił to stanowisko, z tym

jednak zastrzeżeniem, że skoro ocenie podlega kwalifikowana bezprawność i oczywiste zawinienie w naruszeniu dóbr osobistych pracownika przez pracodawcę wypowiadającego umowę o pracę, to okoliczności dotyczące wypowiedzenia nie są całkowicie pozbawione znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Niewątpliwie jednak podlegają ocenie według odmiennych kryteriów niż w postępowaniu, w którym pracownik dochodzi roszczeń przewidzianych w Kodeksie pracy.

W zakresie podniesionych w apelacji zarzutów naruszenia prawa procesowego, polegających, w ocenie powódki, na błędnej ocenie zeznań świadków oraz jej wyjaśnień, które to dowody miały wykazać sprzeczność dokonanego powódce wypowiedzenia umowy o pracę z prawem, jak również z zasadami współżycia społecznego, przede wszystkim podkreślić należało, że zarzuty te mogłyby odnieść skutek jedynie w sytuacji, gdyby ustalone po ich uwzględnieniu okoliczności faktyczne wskazywały na zamierzone, oczywiście zawinione, bezprawne w stopniu kwalifikowanym naruszenie dóbr osobistych powódki przez pozwanego pracodawcę w związku z wypowiedzeniem powódce umowy o pracę.

W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił też uchybień w zakresie ustalonych faktów. Sąd Apelacyjny zaakceptował w całości ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, traktując je jak własne.

Odnosząc się natomiast do grupy zarzutów dotyczących wskazanych w piśmie z dnia 25 lutego 2015 r. przyczyn rozwiązania umowy o pracę, Sąd apelacyjny ocenił, że są one chybione. Jak wskazał Sąd pierwszej instancji, materiał dowodowy potwierdził, iż powódka na bieżąco wykonywała polecenia, które otrzymywała od I.P., a ponadto, że czuwała nad posiadaniem przez sprzęt szpitalnych wymaganych atestów i wielokrotnie występowała o przeprowadzenie remontu oddziału, że zgłaszała naruszenia ze strony firmy sprzątającej, zamieszczała uwagi w kartach kontroli i wnioskowała o zwiększenie liczby osób sprzątających na oddziale oraz o zwiększenie liczby pielęgniarek obecnych na zmianie, jak również, że problem z zabezpieczeniem dokumentacji pielęgniarskiej

na oddziale wynikał ze złego stanu szafek i zamków, a osobą odpowiedzialną za dokumentację medyczną przechowywaną na oddziale jest lekarz. Sąd Okręgowy ustalił także, że Oddział [...], na którym pracowała powódka, pozytywnie przeszedł audyt przeprowadzony w związku z procedurą uzyskania Międzynarodowej Normy Zarządzania Jakością ISO. Mając na uwadze powyższe ustalenia Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, iż wskazane przyczyny wypowiedzenia nie były uzasadnione. Jest to zatem ocena zgodna ze stanowiskiem powódki. Powódka jedynie odmiennie niż Sąd ocenia znaczenie przedmiotowego ustalenia w kontekście roszczeń dochodzonych w niniejszym postępowaniu.

Sąd odwoławczy uznał, że Nie znajdują potwierdzenia w materiale dowodowym zarzuty dotyczące pozamerytorycznych przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę oraz okoliczności procesu decyzyjnego w tym zakresie. Brak jest jakiegokolwiek dowodu potwierdzającego okoliczność, iż wyłącznym celem wypowiedzenia umowy o pracę G.K. było umożliwienie objęcia jej stanowiska M.O., która była zdaniem powódki protegowaną I.P.. Z zeznań I.P. wynika jedynie, że pierwszą jej kandydaturą na pielęgniarkę oddziałową była M.O., która nie została jednak zaakceptowana przez ordynatora oddziału K.K.. Żaden z pozostałych przesłuchanych w sprawie świadków w ogóle nie wypowiadał się w tym przedmiocie. Brak było zatem podstaw do uznania jakoby wypowiedzenie powódce umowy o pracę spowodowane zostało chęcią zaoferowania jej stanowiska innej osobie. Podobnie, ze zgromadzonego materiału dowodowego nie można wyprowadzić wniosku, że celem wskazania w piśmie z dnia 25 lutego 2015 r. przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę było zniwelowanie ryzyka możliwego pociągnięcia do odpowiedzialności osobistej K.M. w trybie art. 281 pkt 3 k.p. Jest to oczywiście jedna z możliwych interpretacji, niemniej jednak, są to okoliczności dotyczące sfery motywacyjnej, nie potwierdzone dowodowo. Analogiczna argumentacja dotyczy celowego, jak zarzuca powódka, rozwiązania z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem, zamiast w trybie dyscyplinarnym, w celu uniemożliwienia jej dochodzenia przed sądem pracy roszczenia przywrócenia do pracy. Okoliczność, że w oświadczeniu pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia powódce umowy o pracę wskazano przyczyny zwolnienia w celu wykazania, że wypowiedzenie umowy nie nastąpiło z przyczyn uprawniających ją do uzyskania

odprawy na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2002 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników potwierdza treść odpowiedzi na pozew pozwanego szpitala w sprawie o uznanie za bezskuteczne oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem Sądu Rejonowego w W., sygn. akt IV P (...). Stwierdzenie tej okoliczności nie ma jednak znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, nie wpływa bowiem na ocenę kwestii naruszenia dóbr osobistych powódki, które są dobrami o charakterze niemajątkowym.

Sąd odwoławczy nie dostrzegł również uchybienia normie wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c. przez uznanie przez Sąd Okręgowy, iż zaproponowanie powódce zmiany stanowiska pracy, w dowolnym systemie, z gwarancją umowy na czas nieokreślony i zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia, stanowiło wyraz dobrej woli ze strony pozwanego szpitala, a nie - jak podnosi powódka - próby „zalegalizowania” obejścia art. 39 k.p. Przede wszystkim nie wykazano, aby pozwany działał ze świadomością naruszenia przepisów o ochronie przez rozwiązaniem stosunku pracy z uwagi na wiek przedemerytalny. Ponadto, wniosek taki koreluje z zeznaniami świadka I.P., która złożyła powódce przedmiotową propozycję, i która wskazała, że negatywnie oceniała pracę powódki na stanowisku kierowniczym, ale dobrze - jako pielęgniarki. Propozycja pracy na innym stanowisku może być w każdym razie interpretowana jako brak zamiaru definitywnego rozwiązania stosunku pracy z powódką.

Nie znajdują potwierdzenia w zgromadzonym materialnie dowodowym zarzuty, jakoby pozwany miał świadomość niezasadności przyczyn wskazanych w piśmie wypowiadającym powódce umowę o pracę, jak również, że zdawał sobie sprawę z okoliczności, iż wypowiedzenie to naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (w czym strona powoda upatruje samodzielnej przesłanki uznania zachowania pozwanego za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego). Przesłuchane w charakterze świadków osoby odpowiedzialne za decyzję o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy - I.P. oraz K.M. - w złożonych zeznaniach szeroko opisywały powody swojej decyzji, zbieżne z tymi, które zostały wskazane w piśmie z dnia 25 lutego 2015 r. Pomijając zatem w tym miejscu, rzeczywistą zasadność tych przyczyn, materiał dowodowy nie dostarczył podstaw do

stwierdzenia jakoby przyczyny wypowiedzenia zostały świadomie i celowo wskazane niezgodnie z faktycznym stanem rzeczy, aby zostały - jak zarzuca powódka - „spreparowane”. Wręcz przeciwnie, osoby, które podjęły decyzję o zwolnieniu powódki działały z przekonaniem o zasadności wskazanych przyczyn wypowiedzenia. Jak wyjaśnił K.M., wskazanie przyczyn wypowiedzenia, pomimo braku takiego prawnego obowiązku, wynikało z chęci jednoznacznego wskazania, że przyczyny wypowiedzenia nie leżą po stronie pracodawcy. Podobnie, materiał dowodowy nie dostarcza podstaw do uznania, jakoby pozwany wiedział o tym, że wypowiedzenie umowy o pracę G.K. narusza - jak podnosi powódka - art. 39 k.p. Świadek K.M., ówczesny dyrektor, pozwanego szpitala, zeznał, że wraz z zespołem radców prawnych rozważane były wszystkie aspekty planowanego wypowiedzenia umowy o pracę, również kwestia ochrony przedemerytalnej i radcy prawni uznali, że możliwe jest podjęcie decyzji o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Świadek I.P. podała, że nie wiedziała, iż powódka znajdowała się w okresie ochronnym. Natomiast świadek A.K. wskazała, że radca prawna szpitala oceniła, iż powódki nie obejmuje ochrona z uwagi na wiek przedemerytalny, albowiem z zakończeniem umowy nie uzyskalaby uprawnień emerytalnych. O innej interpretacji art. 39 k.p.c. świadek dowiedziała się z pisma złożonego do PIP. Sam fakt korzystania przez pozwanego szpitala z obsługi zespołu radców prawnych, jak również zmiany, w sposób korzystny dla powódki, kierunku interpretacji art. 39 k.p. przez Sąd Najwyższy potwierdzonej wyrokiem z dnia 18 grudnia 2014 r. w sprawie II PK 50/14, nie dowodzi, że pozwany zamierzał świadomie i celowo naruszyć art. 39 k.p. Stwierdzić zatem należy, że - niezależnie od oceny wypowiedzenia powódce umowy o pracę jako zgodne bądź naruszającego art. 39 k.p.c. - żaden z przeprowadzonych w sprawie dowodów nie pozwala na ustalenie, że pozwany - dokonując tego wypowiedzenia – działał ze świadomością naruszenia prawa.

Sąd Apelacyjny wskazał również, że Sąd Okręgowy nie poczynił ustaleń jakoby pozwany miał świadomość niezasadności przyczyn wskazanych w piśmie wypowiadającym powódce umowę o pracę, jak również, aby zdawał sobie sprawę z okoliczności, iż wypowiedzenie to naruszało przepisy o wypowiadaniu umów o pracę, co niezasadnym czyni zarzuty błędnego przyjęcia przez Sąd, że okoliczności

te nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Oceny takiej, z oczywistych względów, Sąd Okręgowy nie wyraził.

Jeśli chodzi o akcentowaną przez powódkę okoliczność, iż oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem zostało jej wręczone przez pracownicę A.K., która w momencie wręczania wypowiedzenia wiedziała już o śmierci ojca powódki w tym samym dniu, Sąd Apelacyjny stwierdził, że nie zostało to potwierdzone w postępowaniu dowodowym. A.K. przesłuchana w charakterze świadka nie potrafiła wskazać, czy w chwili wręczania wypowiedzenia miała już wiedzę o śmierci ojca G.K.. Z zeznań świadka wynika jedynie, że o śmierci ojca powódki dowiedziała się w trakcie wręczenia wypowiedzenia. Do momentu udania się z wypowiedzeniem do powódki, świadek nie miała informacji, że ojciec powódki zmarł w tym samym dniu. Okoliczność, jakoby A.K., wręczając powódce wypowiedzenie umowy o pracę, miała mieć świadomość tego, iż chwilę wcześniej powódka otrzymała informację o śmierci ojca, strona powodowa wywodzi z zasad logiki i doświadczenia życiowego, wskazując, że logicznym jest, iż spotykając w tych okolicznościach pracownicę działu kadr, powódka natychmiast poinformowała ją o tym fakcie w celu zwolnienia się z pracy. Świadek zeznała jednak, że powódka przed wręczeniem wypowiedzenia powódka nie zgłaszała jej chęci opuszczenia stanowiska pracy. Nadmienić można, że niesporne było, że przed wręczeniem powódce wypowiedzenia umowy o pracę, wiedzy o śmierci jej ojca nie posiadali ani I.P., ani dyrektor pozwanego K.M., który podpisał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką za wypowiedzeniem. Sąd pierwszej instancji - prawidłowo - nie dokonał ustalenia jakoby A.K. przed wręczeniem powódce wypowiedzenia umowy o pracę miała świadomość faktu śmierci ojca powódki. Wobec braku takiego ustalenia chybiony jest zarzut, jakoby Sąd pierwszej instancji mógł uznać je za nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Powyższe ustalenie bezpodstawnym czynią zarzut naruszenia § 15 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. Nie ustalono bowiem, aby wręczenie powódce wypowiedzenia nastąpiło po zgłoszeniu wniosku o zwolnienie od pracy z uwagi na śmierć ojca.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 316 § 1 k.p.c. przez wzięcie za podstawę wyrokowania hipotetycznych okoliczności dotyczących doręczenia G.K. oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, Sąd drugiej instancji wskazał, iż nie odnajduje w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przytoczonych w apelacji rozważań w przedmiocie możliwości wystąpienia tego oświadczenia pocztą wcześniej, tj. przed śmiercią ojca powódki, złożenia go w innym terminie czy też uzyskania przez powódkę nieoficjalnych informacji o planowanym rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Sąd Okręgowy poczynił jedynie, w zgodzie z materiałem dowodowym, ustalenia, zgodnie z którymi rozmowy pomiędzy Dyrektorem szpitala oraz Naczelną Pielęgniarką w przedmiotowej kwestii trwały ok. pół roku, sam proces decyzyjny - około tygodnia, a wręczenie wypowiedzenia przez A.K. w dniu 25 lutego 2015 r. również zostało uzgodnione wcześniej, tj. przed śmiercią ojca powódki. Powyższe nie oznacza, iż Sąd Okręgowy uznał, aby skutek doręczenia oświadczenia o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę nastąpił w innym momencie niż osobiste wręczenie pisma zawierającego to oświadczenie pracodawcy G.K. przez A.K.

Odnosząc się do zarzutów kwestionujących wiarygodność świadków I.P. oraz K.M., Sąd Apelacyjny podniósł, że sam fakt sprawowania funkcji kierowniczych w pozwanym szpitalu nie dyskredytuje szczerości i zgodności z prawdą zeznań złożonych przez te osoby. Sama tylko okoliczność, iż świadek jest pracownikiem strony procesu nie pozwala na uznanie złożonych przez niego zeznań za niewiarygodne. Ocena zeznań świadków nie może ograniczać się do rodzaju stosunków łączących świadka ze stroną, ale powinna opierać się na zestawieniu treści zeznań z pozostałymi dowodami naświetlającymi okoliczności sprawy w sposób odmienny i na dokonaniu prawidłowego wyboru, po rozważeniu wynikłych sprzeczności w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1966 r., II CR 423/66, Biuletyn SN 1967 nr 3, poz. 45). Nie ulega wątpliwości, że ze względu a na sprawowane funkcje oraz rolę I. P. oraz K. M. w podjęciu decyzji o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, ich zeznania powinny być oceniane ze zwiększoną ostrożnością, którą Sąd Okręgowy, zdaniem Sądu Apelacyjnego, zachował. Sąd Okręgowy wprost wskazał, że zeznania tak I.P. i K.M., jak i powódki oraz jej syna M.. oceniał

z uwzględnieniem faktu, iż w istocie są to osoby wspierające obie strony konfliktu, a zatem treść ich zeznań odzwierciedla stanowisko każdej ze stron sporu. Znamienne, że Sąd Okręgowy nie dał wiary zeznaniom I.P. i K.M. co do twierdzeń w zakresie okoliczności dotyczących jednej z głównych osi sporu, a mianowicie wskazanych w piśmie z dnia 25 lutego 2015 r. przyczyn wypowiedzenia G.K. umowy o pracę (ich zasadności). Osoby te istotnie nie posiadały wiedzy o okolicznościach wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę. Stąd też Sąd pierwszej instancji nie czynił ustaleń faktycznych we wskazanym zakresie na podstawie zeznań ww. świadków. Odmienne niż twierdzi apelująca, świadkowi ci posiadali natomiast wiedzę o pracy wykonywanej przez powódkę, co było przedmiotem złożonych przez nich i ocenionych przez Sąd zeznań. Sąd Apelacyjny nie widzi zatem przeszkód dla dopuszczenia i przeprowadzenia w niniejszej sprawie dowodu z zeznań świadków I.P. i K.M.. Wręcz przeciwnie, mając na uwadze, że do wypowiedzenia umowy o pracę powódce doszło z inicjatywy tych osób, ich przesłuchanie było jak najbardziej zasadne.

Wbrew zarzutom apelacji z zeznań świadka M.G., lekarza [...] prowadzącego powódkę, nie wynika, że podstawą niezdolności powódki do pracy od 16 marca 2015 r. do 7 września 2016 r. była tylko i wyłącznie przewlekła [...], stanowiąca konsekwencję wypowiedzenia umowy o pracę. Świadek ten wskazał, że nie wie, czy tylko utrata pracy była przyczyną stanu zdrowia - [...] powódki. Niezależnie od powyższego należy przy tym wskazać, że ustalenia w tym zakresie, jako wymagające wiadomości specjalnych, Sąd pierwszej instancji prawidłowo poczynił dopuszczając dowód z opinii biegłych sądowych z zakresu [...] i [...]. Sąd ustalił, że przyczyną zespołu [...] (przedłużającej się reakcji [...]) było przede wszystkim otrzymanie przez powódkę wypowiedzenia. Oprócz tego, czynnikiem niekorzystnie wpływającym na jej stan zdrowia psychicznego była śmierć ojca oraz występujące jeszcze przed zwolnieniem problemy w miejscu pracy.

Dalej Sąd Apelacyjny ocenił, że Sąd Okręgowy w żadnym miejscu uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia nie stwierdził, jak zarzucono w apelacji, jakoby był związany prawomocnym postanowieniem Sądu Rejonowego w W. o umorzeniu postępowania w przedmiocie uznania za bezskuteczne oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w zakresie przesłanki z art. 50 § 3

k.p., tj. naruszenia art. 39 k.p. Sąd Okręgowy odwołał się do poglądu, zgodnie z którym bezprawność rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w kodeksie pracy wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu wynikającego z art. 264 k.p.c. Nie oznacza to jednak, aby Sąd Okręgowy uznał prawomocność materialną ww. postanowienia o umorzeniu postępowania we wskazywanym przez powódkę zakresie. Sąd pierwszej instancji stwierdził jedynie, że bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w kodeksie cywilnym.

Sąd Okręgowy nie dokonywał wykładni ani nie uznał (jak zarzucono w apelacji - w sposób dorozumiany), że celem przepisu art. 44a ust. 7 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej, zastąpionego art. 49 ust. 6 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, regulującego zatrudnienie na stanowisku pielęgniarki oddziałowej na podstawie stosunku pracy bądź umowy cywilnoprawnej na okres 6 lat, jest umożliwienie nowej dyrekcji swobodne i arbitralne zwalnianie pracowników zajmujących takie stanowisko. Zarzut naruszenia ww. norm prawa materialnego uznać zatem należy za bezpodstawny.

Sąd drugiej instancji wskazał, że powódka wskazywała na naruszenie następujących dóbr osobistych: pracowniczej godności i czci osobistej, miru środowiskowego w postaci szacunku, jakim cieszyła się w środowisku medycznym W., miejsca pracy w wymiarze terapeutycznym, zdrowia oraz prawa do niezakłóconego ostatniego pożegnania z osobą najbliższą. Zdaniem Sądu Apelacyjnego prawo do miejsca pracy, również we wskazywanym przez powódkę wymiarze terapeutycznym, nie zalicza się do katalogu dóbr osobistych pracownika. W orzecznictwie nie budzi wątpliwości, że nie istnieje dobro osobiste w postaci prawa do zachowania miejsca pracy, albowiem w warunkach gospodarki rynkowej ochrona miejsca pracy została znacznie ograniczona. Ponadto, nawet przyjmując, iż pracownik w pewnym zakresie korzysta z ochrony miejsca pracy, to ochrona ta ma zasadniczo charakter majątkowy wyrażający się w możliwości uzyskania dochodu z pracy, a wobec tego pozostaje poza zakresem pojęcia dobra osobistego.

Oprócz tego na uwadze należało mieć to, że pracodawcy przysługuje prawo (tzw. kształtujące) rozwiązania stosunku pracy, przy czym nawet złożenie oświadczenia woli naruszającego przepisy prawa powoduje rozwiązanie stosunku pracy, a więc wywołuje skutek prawny (rozwiązuje stosunek pracy), choć jest wadliwe. W tym stanie rzeczy, przyjmując nawet, że rodzajem dobra osobistego jest możliwość zachowania przez pracownika miejsca pracy (czy też samo miejsce pracy), nie byłoby podstaw do uznania, że dokonując wadliwego rozwiązania stosunku pracy pracodawca narusza (w pojęciu art. 23 k.c., art. 24 k.c., art. 448 k.c.) to dobro pracownika, skoro ustawodawca akceptuje skutek polegający na rozwiązaniu stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 537/00, OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 269). Sąd Apelacyjny miał na względzie, że ww. orzeczeniu Sąd Najwyższy wyraził pogląd, zgodnie z którym treść art. 22 § k.p., zobowiązująca pracodawcę nie tylko do wynagradzania, ale też do zatrudniania pracownika, może stanowić przesłankę dla formułowania poglądu, iż szczególnym dobrem osobistym pracownika, składającym się na godność pracownika, jest możliwość faktycznego wykonywania pracy i tym samym możliwość realizacji przez pracę jednakże, nawet gdyby przychylić się do możliwości wyodrębnienia takiego dobra osobistego, w okolicznościach sprawy nie można mówić o jego ewidentnie bezprawnym, zamierzonym i zawinionym naruszeniu.

W odniesieniu do dóbr osobistych w postaci godności (czci) pracowniczej i miru środowiskowego, zdaniem Sądu Apelacyjnego, w ustalonym stanie faktycznym sprawy dobra te nie zostały naruszone. Samo wskazanie przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, nawet jeżeli okażą się ona niezasadne, nie stanowi o naruszeniu dobra osobistego pracownika. Pracodawca, jako sprawujący nadzór i dozór nad pracą pracownika, ma prawo ją oceniać, również negatywnie. Taka ocena może stanowić podstawę wypowiedzenia i może podlegać weryfikacji w sądowym postępowaniu. Nie prowadzi to jednak do wniosku, że niezasadne wskazanie przyczyn wypowiedzenia stanowi naruszenie, i to kwalifikowane, dóbr osobistych. Sąd Apelacyjny miał przy tym na względzie, zarówno okoliczność, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nie wymaga wskazywania przyczyn uzasadniających wypowiedzenie, jak i to, że ocena wypowiedzenia terminowej umowy o pracę może zostać dokonana

przez pryzmat art. 8 k.p. Ponadto, w opinii sądowo - psychiatrycznej i psychologicznej z dnia 5 maja 2017 r. biegli stanęli na stanowisku, iż nie ma danych, aby stwierdzić, że samoocena zawodowa G.K. uległa zaniżeniu. Dane z wywiadu wskazują, że powódka dobrze ocenia swoje możliwości zawodowe. Ponadto, jak wskazali biegli, nie ma danych, aby stwierdzić, że powódka zaczęła odczuwać strach przed pełnieniem funkcji oddziałowej. W obecnej pracy, jako pielęgniarka szkolna, czuje się dobrze. Wobec powyższego, nie przecząc, że powódka czuje się pokrzywdzona wypowiedzeniem umowy o pracę, Sąd odwoławczy uznał, że nie ma podstaw do stwierdzenia, że naruszona została jej godność pracownicza, rozumiana jako ocena siebie jako dobrego pracownika (część wewnętrzna).

Niezależnie od powyższego Sąd Apelacyjny wskazał, że nie można przypisać cechy bezprawności zachowaniu strony pozwanej, która skonkretyzowała przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, wskazując na okoliczności dotyczące wyłącznie tych aspektów zachowania powódki, które ściśle i bezpośrednio łączyły się z jej pracą. Były to przyczyny, które obiektywnie mogły być brane pod uwagę w ramach oceny, czy w danym przypadku wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione. Przyczyny te nie były *prima facie* oczywiście nieprawdziwe, zostały zweryfikowane na korzyść powódki dopiero po przeprowadzeniu postępowania dowodowego w postępowaniu sądowym. Pismo wypowiadające powódce umowę o pracę nie zawierało zwrotów oczywiście naruszających godność lub inne dobra osobiste powódki, jak również zwrotów znieważających, obraźliwych czy poniżających.

Sąd drugiej instancji nie dostrzegł również w ustalonych okolicznościach faktycznych sprawy naruszenia tzw. miru środowiskowego, przez co powódka rozumie dobrą opinię o niej jako o pracowniku w środowisku medycznym W. (część zewnętrzna). Z materiału dowodowego nie wynika, jakoby pismo zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę ani zawarte w nim przyczyny wypowiedzenia zostały upublicznione. Wiedzę o wskazanych w oświadczeniu z dnia 25 lutego 2015 r. przyczynach wypowiedzenia posiadały tylko osoby służbowo zaangażowane w proces rozwiązywania z powódką umowy o pracę. Nie można zaś mówić o naruszeniu czyjejś reputacji zawodowej przez sam

fakt rozwiązania z nim umowy o pracę, co, samo w sobie, nie jest czynnością dyskredytującą pracownika. Skoro zatem powody wypowiedzenia powódce stosunku pracy nie zostały w żaden sposób upowszechnione, nie można zasadnie twierdzić, że naraziły one powódkę na utratę zaufania potrzebnego do wykonywania pracy w zawodzie. Z zeznań chociażby syna powódki wynika, że pracownicy szpitala na informacji o zwolnieniu powódki reagowali niedowierzaniem. O tym, że do naruszenia przedmiotowego dobra osobistego powódki nie doszło, świadczy również pośrednio okoliczność, że gdy powódka zdecydowała się na podjęcie kolejnego zatrudnienia, nie miała żadnych problemów ze znalezieniem pracy.

Sąd Apelacyjny, odmiennie niż Sąd pierwszej instancji, uznał natomiast, że naruszone zostały dobra osobiste G.K. w postaci zdrowia oraz prawa do niezakłóconego przeżywania żałoby po śmierci bliskiej osoby. Za uznaniem, że doszło do uszczuplenia dobra osobistego powódki, jakim jest zdrowie, pozostającego w związku z przyczynowym z wypowiedzeniem umowy o pracę, przemawiają wnioski sporządzonej w sprawie opinii biegłych sądowych z zakresu [...] i [...]. W opinii jednoznacznie wskazano bowiem, iż rozpoznana przebyta przedłużająca się reakcja [...] stanowiła odpowiedź na reakcję stresową, którą było przede wszystkim otrzymane wypowiedzenie. Biegli wyjaśnili, że na podstawie danych z wywiadu można przypuszczać, że wypowiedzenie umowy o pracę było decydującym czynnikiem wywołującym objawy [...]. Śmierć ojca wywołała naturalną reakcję żałoby, ale powódka była w stanie po dwóch dniach wrócić do pracy zawodowej i wypełniać swoje obowiązki. Najgorzej zaś czuła się, gdy nie miała już pracy.

Jeśli zaś chodzi o naruszenie prawa do niezakłóconego przeżywania żałoby po śmierci ojca, nie sposób pominąć okoliczności, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę istotnie, wobec kwestionowania przez powódkę jego zgodności z prawem oraz zasadami współżycia społecznego, wiązało się z koniecznością przygotowania i wytoczenia w krótkim, 7-dniowym terminie ustawowym powództwa o roszczenia wynikające z przepisów Kodeksu pracy. Termin ten, jako że do wypowiedzenia umowy o pracę doszło w dniu śmierci ojca powódki, pokrywał się z okresem żałoby po zmarłym. Nie ulega zatem wątpliwości, że kroki prawne, jakie

powódka powinna podjąć, bądź choćby rozważyć ich podjęcie, w związku z wypowiedzeniem jej umowy o pracę zakłóciły przeżywanie przez nią żałoby po ojcu. Niewątpliwie wypowiedzenie umowy o pracę nie pozwoliło powódce w pełni skoncentrować się na przeżywaniu cierpienia związanego ze śmiercią bliskiej jej osoby.

W tym stanie rzeczy, mając na względzie omówione powyżej orzecznictwo ukształtowane na tle tej specyficznej sytuacji, jaką jest możliwość naruszenia dóbr osobistych pracownika w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, należało odpowiedzieć na pytanie, czy doszło do ewidentnie bezprawnego, a jednocześnie zamierzonego i zawinionego naruszenia powyższych dóbr osobistych, wyrządzenia powódce szkody materialnej lub krzywdy niemajątkowej.

Jako podstawę uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezprawne strona powodowa wskazywała naruszenie art. 39 k.p., jak również naruszenie zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.) poprzez intencjonalne naruszenie przez pracodawcę art. 39 k.p., świadome wskazanie nieprawdziwych przyczyn wypowiedzenia oraz wręczenie powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę już po uzyskaniu przez pracownika wręczającego to oświadczenie wiedzy o śmierci ojca powódki.

Jeśli chodzi o pierwszą ze wskazanych podstaw, Sąd drugiej instancji stwierdził, że kwestia naruszenia art. 39 k.p. nie jest, wbrew twierdzeniom powódki, oczywista. Po pierwsze zauważyć należy, że ochrony przedemerytalnej nie zapewniały powódce przepisy przejściowe wprowadzone w związku z wydłużeniem powszechnego wieku emerytalnego. Ustawa z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 637), obowiązująca od 1 stycznia 2013 r., wydłużyła powszechny wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn do 67 lat (art. 24 u.e.r.). Zgodnie z art. 24 ust. 1 – 1b u.e.r. z FUS wydłużenie to było wprowadzane stopniowo, każdy kolejny kwartał powodował wzrost wieku emerytalnego o 1 miesiąc. Oczywistym następstwem tego było równoległe przesuwanie się okresu ochronnego z art. 39, obejmującego 4 lata wstecz od rosnącego co kwartał wieku emerytalnego, co w założeniu miało trwać aż do osiągnięcia 67 lat. Gdyby nie wprowadzono przepisów przejściowych, powodowałoby to przez okres od 3

miesiący do 4 lat stopniową utratę tej ochrony przez pracowników, którzy już jej podlegali w dniu wejścia w życie ustawy nowelizującej. Dla ochrony tego prawa nabytego ustawa przewidziała zatem w art. 18 ust. 1, zgodnie z którym pracownicy, którzy w dniu jej wejścia w życie są objęci ochroną stosunku pracy wynikającą z art. 39 k.p., lub osoby, które mogłyby być nią objęte, jeżeli w tym dniu pozostawałyby w stosunku pracy - są objęci tą ochroną przez czas do osiągnięcia podwyższonego wieku emerytalnego.

Powódka, urodzona [...]1957 r., w dniu 1 stycznia 2013 r. nie podlegała jeszcze ochronie na podstawie art. 39 k.p. Nie znalazł zatem do niej zastosowania ww. art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 11 maja 2012 r. gwarantujący ochronę przez czas do osiągnięcia podwyższonego wieku emerytalnego.

Jeśli natomiast chodzi o zajęcie przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 grudnia 2014 r. w sprawie II PK 50/14 stanowiska w przedmiocie stosowania art. 39 k.p. także do umów o pracę na czas określony zawartych na okres, który upływa przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego (jak w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy), podkreślić przede wszystkim należy, że chodzi nie o zmianę normatywną, lecz o inny od dotychczasowego sposób interpretacji przedmiotowego przepisu. Nie można przy tym tracić z pola widzenia, że wyrok ten został wydany i opublikowany na ok. dwa miesiące przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę, a jego uzasadnienie opublikowane zostało na stronie internetowej Sądu Najwyższego zaledwie dzień wcześniej. Trudno zatem wymagać od pracodawcy, aby w dniu 25 lutego 2015 r. (jak również w okresie wypowiedzenia, także po doręczeniu w dniu 9 marca 2015 r. pozwu o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia, na co powołuje się powódka) traktował on przedmiotowe stanowisko Sądu Najwyższego - o ile było mu w ogóle znane (na marginesie można wskazać, że powódka nie powoływała się na nie w pozwie o uznanie za bezskuteczne oświadczenia o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem) - jako ugruntowaną wykładnię art. 39 k.p.

Nawiązując do podnoszonej przez powódkę okoliczności, że wypowiedziana jej umowa o pracę była trzecią umową na czas określony zawartą na następujące bezpośrednio po sobie okresy, podkreślić trzeba, że przepis art. 25¹ § 1 k.p. nie znajduje zastosowania, gdy ustawa kompleksowo określa okoliczności, w których

strony mogą zawrzeć wyłącznie umowę na czas określony. Umowa o pracę powódki zawarta została na podstawie art. 44a ust. 7 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (który został zastąpiony analogicznym przepisem go art. 49 ust. 6 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej), który stanowił o konieczności przeprowadzenia konkursu m. in. na stanowisko pielęgniarki oddziałowej i wskazywał, że stosunek pracy na tym stanowisku nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na okres 6 lat, a wyjątkowo - lat 8. W wyroku z dnia 21 września 2011 r. (II PK 36/11, Legalis) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że art. 25¹ § 1 k.p. nie ma zastosowania wówczas, gdy ustawa w sposób wyczerpujący (kompleksowy) wskazuje okoliczności, w których strony mogą zawrzeć umowę o pracę na czas określony. Podobny pogląd Sąd Najwyższy wyraził też w wyroku z dnia 29 czerwca 2000 r. (I PKN 709/99, OSNAPIUS 2001, nr 24, poz. 716). Sąd odwoławczy uznał zatem, że skoro ww. przepisy ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, a następnie ustawy o działalności leczniczej, regulują szczególne zasady zatrudnienia, m. in. na stanowisku pielęgniarki oddziałowej, dopuszczając zawieranie tylko umów terminowych na wskazany okres, wyłączają w ten sposób stosowanie art. 25¹ § 1 k.p. Nie ma zatem podstaw do twierdzenia, jakoby umowa o pracę wypowiedzianą powódce była równoznaczna w skutkach z umową zawartą na czas nieokreślony.

Mając na względzie powyższe uwagi, Sąd Apelacyjny ocenił, iż pozwanemu pracodawcy w okolicznościach niniejszej sprawy nie można zarzucić ewidentnego, oczywistego naruszenia art. 39 k.p.

Wobec powyższego nie znajduje uzasadnienia także podniesiony na rozprawie apelacyjnej zarzut dopuszczenia się przez pozwanego pracodawcę wykroczenia z art. 281 pkt 3 Kodeksu pracy. Nie miało bowiem miejsca wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy z rażącym naruszeniem przepisów prawa pracy.

Jeśli natomiast chodzi o drugą ze wskazywanych przez powódkę podstaw bezprawności, a mianowicie naruszenie zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.) przez intencjonalne naruszenie przez pracodawcę art. 39 k.p., świadome wskazanie nieprawdziwych przyczyn wypowiedzenia oraz wręczenie powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę już po uzyskaniu przez pracownika

wręczającego to oświadczenie wiedzy o śmierci ojca powódki, Sąd Apelacyjny stwierdza, że wyniki przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego, co zostało omówione we wcześniejszej części uzasadnienia odnoszącej się do zarzutów naruszenia przez Sąd Okręgowy zasady swobodnej oceny dowodów, nie potwierdziły ani okoliczności, aby pozwany działał ze świadomością naruszenia art. 39 k.p. bądź też ze świadomością nieprawdziwości wskazanych przyczyn wypowiedzenia, ani też okoliczności, aby do wręczenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę doszło już po uzyskaniu przez pozwanego wiedzy o śmierci ojca powódki, co dotyczy tak K.M. i I.P., jak i A.K.. Przypomnieć przy tym należy, że przyczyny wypowiedzenia nie były *prima facie* nieprawdziwe. Ich weryfikacja wymagała przeprowadzenia postępowania dowodowego, które - zgodnie z przytoczonym powyżej orzecnictwem - w procesie o ochronę dóbr osobistych w związku z rozwiązaniem umowy o pracę nie jest w zasadzie w tym zakresie konieczne. Brak jest zatem ewidentności naruszenia art. 8 k.p.

Odnosząc się w końcu do podniesionej dopiero w apelacji kwestii naruszenia dóbr osobistych powódki poprzez zaniechanie pozwanego pracodawcy wyrażające się w braku cofnięcia oświadczenia woli w przedmiocie wypowiedzenia powódce umowy o pracę w okresie od 25 lutego 2015 r. do 14 marca 2015 r., Sąd Apelacyjny stanął na stanowisku, że w okresie wypowiedzenia nie ujawniły się okoliczności, które świadczyłyby w sposób oczywisty o bezprawności dokonanego powódce wypowiedzenia umowy o pracę. W szczególności nie miały takiego charakteru argumenty podniesione w pozwie o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. Stąd też, Sąd odwoławczy nie widzi podstaw do uznania za bezprawne zachowania pracodawcy, który nie cofa oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, złożonego w jego ocenie zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, a nadto mając świadomość wszczęcia przez pracownika procesu zmierzającego do oceny zgodności przedmiotowej czynności z prawem.

W konsekwencji Sąd Apelacyjny ocenił, że w realiach rozpoznawanej sprawy nie doszło do ewidentnie bezprawnego, zamierzonego i zawinionego naruszenia dóbr osobistych powódki. Brak jest zatem podstaw do uznania zasadności dochodzonych przez nią z tego tytułu roszczeń.

Powyższy wyrok zaskarżyła skargą kasacyjną strona powodowa w części co do punktu I i II.

Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik powódki zarzucił:

1) naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i 378 § 1 k.p.c. przez sporządzenie uzasadnienia wyroku w sposób niezgodny z w/w przepisami, skutkujące nieustosunkowaniem się w uzasadnieniu wyroku do wszystkich zarzutów apelacji, przede wszystkim nie odniesieniem się do zarzutu sformułowanego w części I pkt 1 ppkt „a” apelacji, tj. zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 227 k.p.c. oraz art. 233 § 1 i 2 k.p.c. oraz art. 232 k.p.c. i art. 234 k.p.c. przez przekroczenie przez tenże Sąd granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie - w postaci zeznań powódki i świadka M.K. - polegające na zupełnym pominięciu zrekonstruowanego za pośrednictwem w/w dowodów faktu, że w dniu 25 lutego 2015 roku A.K., przed wręczeniem powódce inkryminowanego wypowiedzenia umowy o pracę, miała wiedzę i świadomość tego, że kilka minut wcześniej powódka otrzymała wiadomość o śmierci swojego ojca;

2) naruszenie prawa materialnego, a mianowicie:

a) art. 8 k.p. w zw. z art. 24 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez ich niezastosowanie, pomimo tego, że wręczenie powódce oświadczenia z dnia 25 lutego 2015 r. o wypowiedzeniu umowy o pracę (a także zaniechania w okresie od dnia 25 lutego 2015 r. do dnia 14 marca 2015 r. cofnięcia przedmiotowego oświadczenia woli), w okolicznościach sprawy, należy uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego;

b) art. 24 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. *a contrario* przez ich niezastosowanie, pomimo tego, że wskazanie wszystkich czterech nieprawdziwych przyczyn, obiektywnie o charakterze dyskwalifikującym osobę na stanowisku Pielęgniarki Oddziałowej, wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, stanowi zachowanie nie znajdujące oparcia w prawie podmiotowym pracodawcy;

c) art. 281 pkt 3 k.p. przez jego niezastosowanie, pomimo tego, że zachowanie K.M., działającego w imieniu pozwanego, w postaci wypowiedzenia powódce umowy o pracę, w okolicznościach sprawy, należy uznać za co najmniej popełnione z winy nieumyślnej wykroczenie ukonstytuowane wzmiankowanym przepisem;

d) art. 49 ust. 6 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (tj. z dnia 8 września 2016 r., Dz.U. z 2016 r., poz. 1638 ze zm.) przez jego niezastosowanie, w sytuacji, gdy pozwany dopuścił się jego naruszenia;

e) art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 1 k.p. przez ich niezastosowanie, podczas gdy strona pozwana nie udowodniła, że kierowała się obiektywnymi przesłankami rozwiązując z powódką umowę o pracę.

Wobec powyższego skarżący wniósł o:

- uchylenie wyroku Sądu Apelacyjnego w (...) z dnia 31 stycznia 2018 r., sygn. akt III APa (...) w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w (...) w zaskarżonej części, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Apelacyjnego w (...) z dnia 31 stycznia 2018 r., sygn. akt III APa (...) w zaskarżonej części i orzeczenie w tej części co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie powództwa w ostatecznej wersji w całości oraz zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego kosztów procesu za I instancję zgodnie ze spisem kosztów z dnia 7 sierpnia 2017 r. oraz zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego kosztów procesu poniesionych w postępowaniu apelacyjnym.

- zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego kosztów procesu poniesionych w postępowaniu kasacyjnym, według norm przepisanych.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną, w przypadku przyjęcia jej do rozpoznania, wniosła o:

- oddalenie skargi kasacyjnej, jako oczywiście bezzasadnej;
- zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania, w związku z tym Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie nie był uprawniony do badania jakichkolwiek innych podstaw ewentualnej odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego, poza podniesionymi w skardze kasacyjnej.

W pierwszej kolejności należy ocenić zasadność zarzutów naruszenia prawa procesowego, bowiem dopiero stwierdzenie, że postępowanie przed Sądem drugiej instancji zostało przeprowadzone prawidłowo pozwoli ocenić, czy Sąd Apelacyjny właściwie zinterpretował i zastosował prawo materialne.

Wskazać zatem należy, że nie okazał się zasadny zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i 378 § 1 k.p.c. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że zarzut naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i w związku z art. 378 § 1 k.p.c. może usprawiedliwiać podstawę kasacyjną naruszenia przepisów postępowania wyjątkowo wtedy, gdy uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia nie posiada wszystkich koniecznych elementów lub zawiera braki uniemożliwiające przeprowadzenie jego kontroli kasacyjnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 lipca 2019 r., V CSK 155/18, LEX nr 2710539; wyrok Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2018 r., I PK 182/17, LEX nr 2591542; wyrok Sądu Najwyższego z 21 marca 2018 r., II PK 10/17, LEX nr 2509612). Ponadto, Sąd Najwyższy wyjaśnił również, że nie jest bezwzględny warunkiem prawidłowego rozpoznania sprawy przez sąd drugiej instancji odniesienie się do każdego z zarzutów podniesionych w apelacji. Z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika bowiem konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu

wyroku każdego argumentu apelacji. Za wystraszające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 14 marca 2018 r., II PK 120/17, LEX nr 2488061). Warto przy tym przypomnieć, że rolą art. 328 § 2 k.p.c. nie jest powtarzanie argumentów i powielanie oceny, którą już wcześniej przeprowadził sąd rejonowy. Chodzi tylko o to aby ukazać stronie racje, którymi kierował się sąd odwoławczy. W ten sposób dochodzi do zrealizowania obowiązku przedstawienia faktów i dowodów, na których się oparto, a także przyczyn, dla których pewnym dowodom dano wiarę, a innym jej odmówiono (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 28 lutego 2019 r., I PK 23/18, LEX nr 2626867).

Przenosząc powyższe rozważania należy wskazać, że skarżąca w żaden sposób nie wykazała, aby wyrok Sądu Apelacyjnego dotknięty był wadą, która uniemożliwiałaby przeprowadzenie jego kontroli kasacyjnej. Wypada zauważyć, że choć Sąd drugiej instancji nie odniósł się indywidualnie do każdego z licznych zarzutów apelacji, to jednak treść uzasadnienia zaskarżonego wyroku wskazuje na fakt, że zbadał on i rozważył wszystkie z nich.

W tym miejscu nie sposób nie zauważyć, że świetnie zdaje sobie z tego sprawę również strona powodowa i mimo zawartego w treści skargi kasacyjnej zastrzeżenia, w istocie próbuje ona za pomocą zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i 378 § 1 k.p.c. obejść zakaz powoływania zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów, określony w art. 398³ § 3 k.p.c. Skarżąca bowiem, w uzasadnieniu zarzutu naruszenia prawa procesowego w istocie podważa ocenę dowodów w postaci zeznań samej powódki oraz jej syna dokonaną przez Sąd drugiej instancji. Nie sposób nie zauważyć, że strona powodowa, mimo że twierdzi, jakoby Sąd odwoławczy w ogóle nie rozpoznał zarzutów apelacji dotyczących tych dowodów, to jednak w uzasadnieniu tego zarzutu odnosi się do stanowiska Sądu drugiej instancji, które dotyczy właśnie okoliczności, które te dowody miałyby potwierdzać. Należy przy tym podkreślić, że Sąd Apelacyjny podzielił ocenę Sądu Okręgowego, że nie zostało udowodnione w toku postępowania, aby A.K. wiedziała o śmierci ojca powódki przed wręczeniem

jej wypowiedzenia umowy o pracę. W tym zakresie strona powodowa przedstawiła jedynie zeznania swoje oraz syna powódki, co do którego brak jest ustaleń, aby był świadkiem wręczenia powódce wypowiedzenia. Sądy *meriti* uznały te dowody za niewystarczające dla uznania wspomnianej kwestii za udowodnioną, zaś jedynym celem powódki, do którego dąży za pomocą omawianego zarzutu naruszenia prawa procesowego jest podważenie tej oceny materiału dowodowego, co jest niedopuszczalne w świetle treści art. 398³ § 3 k.p.c.

Przechodząc do zarzutów naruszenia prawa materialnego należy na wstępie tej części rozważań wskazać, że z treści uzasadnienia skargi kasacyjnej jasno wynika, że strona powodowa opiera zasadność tych zarzutów na założeniu, że w momencie wręczenia powódce wypowiedzenia A.K. wiedziała o śmierci jej ojca, które to założenie, jak zostało to wyjaśnione powyżej, nie ma oparcia w stanie faktycznym niniejszej sprawy ustalonym przez Sady, którym Sąd Najwyższy jest związany. W związku z czym zarzuty naruszenia prawa materialnego również mają swoją podstawę w podważeniu oceny materiału dowodowego dokonanej przez Sąd Apelacyjny, które ze względu na treść art. 398³ § 3 k.p.c. jest niedopuszczalne, co samo w sobie czyni już te zarzuty niezasadnymi, jednak poszczególne z nich są bezzasadne również z innych przyczyn, w związku z czym zostaną one omówione osobno.

Bezzasadny okazał się zarzut naruszenia art. 8 k.p. w zw. z art. 24 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Skarżąca dopatruje się naruszenia tych przepisów w tym, że Sąd drugiej instancji nie uznał zachowania pracodawcy w postaci wręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę w dniu, w którym zmarł ojciec powódki, a następnie braku cofnięcia tego oświadczenia w okresie wypowiedzenia za nadużycie przysługującego pracodawcy prawa podmiotowego, co powodowałoby jego bezprawność i prowadziłoby do naruszenia dóbr osobistych powódki. Jednocześnie strona powodowa opiera ten zarzut na okolicznościach, które nie znajdują potwierdzenia w ustaleniach faktycznych poczynionych przez sądy rozpoznające niniejszą sprawę. Jak już bowiem wyżej wskazano, sądy nie ustaliły, aby pracodawca (osoba działająca w jego imieniu) w momencie wręczenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę wiedział o śmierci ojca powódki,

ponadto Sąd drugiej instancji wskazał, że brakuje dowodów na fakt, aby, po pierwsze, pozwany pracodawca miał z góry pełną świadomość, że podawane przez niego przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były nieprawdziwe. Po drugie, w stanie faktycznym sprawy nie potwierdzono, aby rzeczywistym celem zwolnienia powódki było powierzenie jej stanowiska M.O. (która zresztą stanowiska tego nie otrzymała). Omawiany zarzut sprowadza się zatem do próby podważenia ustaleń faktycznych poczynionych przez Sądy pierwszej i drugiej instancji i przeforsowania wizji powódki dotyczącej okoliczności jej zwolnienia.

Ponadto należy zauważyć, że art. 8 k.p. upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi więc do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Z tych przyczyn posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa musi zatem wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2018 r., II PK 116/17, LEX nr 2530681). Co prawda, z treści przepisu nie wynika, że naruszenie zasad współżycia społecznego musi być „ewidentne”, jednak art. 8 k.p. powinien być stosowany ostrożnie. Odmowa udzielenia ochrony prawu

podmiotowemu musi znajdować odzwierciedlenie w okolicznościach rażących i nieakceptowalnych aksjologicznie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 stycznia 2019 r., II PK 254/17, LEX nr 2605577). W orzecznictwie wskazuje się ponadto, że zastosowanie art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia prawa (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 26 lipca 2017 r., I PK 218/16, LEX nr 2382445; wyrok Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2017 r., III PK 37/16, LEX nr 2188648).

W niniejszej sprawie skarżąca nie wykazała, aby Sąd drugiej instancji w sposób rażący naruszył art. 8 k.p. uznając, że pracodawca nie naruszył zasad współżycia społecznego wypowiadając powódce umowę o pracę, a następnie nie cofając swojego oświadczenia. Uzasadnienie tego zarzutu opiera się, jak już wskazano, na polemice ze stanowiskiem Sądu drugiej instancji i próbie przeforsowania własnej wizji okoliczności faktycznych niniejszej sprawy. Nie zawiera natomiast jakiegokolwiek argumentacji prawnej, która prowadziłaby do uznania, że Sąd Apelacyjny dopuścił się naruszenia prawa nie dzieląc twierdzeń strony powodowej.

Należy również w tym miejscu wskazać, że jeżeli chodzi o wskazane przez powódkę dobra osobiste, które miałyby zostać naruszone przez zachowanie pracodawcy, to trzeba wskazać, że Sąd drugiej instancji uznał, że faktycznie zostały naruszone dobra osobiste powódki w postaci zdrowia i prawa do spokojnego przeżywania żałoby, jednak z uwagi na brak bezprawności zachowania pozwanego, naruszenie to nie prowadziło do zasądzenia na rzecz powódki dochodzonego świadczeń. W odniesieniu natomiast do dobra osobistego w postaci miejsca pracy, to Sąd Apelacyjny prawidłowo i wyczerpująco wyjaśnił, że miejsce pracy i prawo do niego nie stanowią dóbr osobistych, które podlegałyby ochronie na podstawie art. 24 k.c., nie ma zatem potrzeby powielania tutaj tej argumentacji. Wskazać jedynie należy, że ochronie prawa pracownika do wykonywania pracy i stabilności zatrudnienia służą odpowiednie przepisy Kodeksu pracy z których powódka świadomie zdecydowała się nie korzystać, nie ma zatem podstaw do

obchodzenia wymogów ustalonych w przepisach prawa pracy w drodze sięgania po przepisy dotyczące ochrony dóbr osobistych.

W odniesieniu natomiast do pracowniczej godności i czci osobistej powódki, to słusznie wskazał Sąd drugiej instancji, że nie zostały one naruszone zachowaniem pracodawcy. Czym innym jest bowiem poczucie pokrzywdzenia wypowiedzeniem czy rozwiązaniem stosunku pracy, a czym innym jest naruszenie godności pracowniczej, które należy rozumieć jako sferę wyobrażenia aktywnego pracownika odnośnie do jego przydatności zawodowej (na pełnionym stanowisku lub przy wykonywaniu określonej funkcji – zob. wyrok Sądu Najwyższego z 6 lutego 2014 r., I CSK 203/13, LEX nr 1523384). Należy zauważyć, że powódka czuje się pokrzywdzona dokonaniem wypowiedzeniem właśnie dlatego, że jest przekonana o własnej wartości i przydatności na zajmowanym stanowisku pielęgniarki oddziałowej. Wypowiedzenie umowy o pracę, chociaż doprowadziło u powódki do powstania stanów depresyjnych, nie wpłynęło na jej ocenę własnej przydatności zawodowej, o czym świadczy również fakt, że powódka relatywnie szybko znalazła nową pracę, z której jest zadowolona i którą wykonuje zapewniając należytą jakość swojej pracy. To również świadczy o tym, że opinia o kwalifikacjach powódki nie została zasadniczo obniżona w środowisku medycznym. Na marginesie należy zresztą zauważyć, że przełożeni powódki, którzy podjęli decyzję o jej zwolnieniu nigdy nie kwestionowali jej kwalifikacji jako pielęgniarki, natomiast nie byli zadowoleni z jej umiejętności w zakresie zarządzania, stąd też podjęli decyzję o zmianie na stanowisku pielęgniarki oddziałowej (do czego pracodawca, w ramach uprawnień organizacyjnych ma prawo), jednak chcieli pierwotnie zatrzymać powódkę w pracy na stanowisku pielęgniarki. Warto również dodać, że kwalifikowanie określonego zachowania jako naruszenie dóbr osobistych nie może odbywać się według miary indywidualnej wrażliwości zainteresowanego, a musi opierać się na pewnych zobiektywizowanych kryteriach (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 czerwca 2014 r., I PK 310/13, niepublikowane).

Za zasadny nie mógł również zostać uznany zarzut naruszenia art. 24 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. Skarżąca dopatruje się naruszenia tych przepisów w tym, że pracodawca wskazał w treści wypowiedzenia umowy o

pracę powódki cztery przyczyny rozwiązania z nią stosunku pracy, które w toku postępowania okazały się nieprawdziwe. Należy jednak zauważyć, że z powódką zawarta została umowa na czas określony, co do której nie ma wymogu uzasadniania jej wypowiedzenia przez pracodawcę, co jednak nie oznacza, że pracodawca takiego uzasadnienia podać nie może, bowiem nie jest mu to zakazane. W związku z tym, gdy pracodawca chce jednoznacznie wskazać, że wypowiedzenie umowy o pracę następuje z przyczyn dotyczących pracownika (jak w przypadku niniejszej sprawy), to może wskazać przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony w jego treści. Wobec jednak faktu, że uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony nie jest wymogiem wynikającym z Kodeksu pracy (lub innych ustaw), to wadliwość wskazania tych przyczyn nie ma znaczenia z punktu widzenia zgodności z prawem i skuteczności dokonanego wypowiedzenia.

Co więcej, nawet niezgodne z prawem, czy też nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę nie może samo w sobie uzasadniać naruszenia dóbr osobistych pracownika. Aby mówić o naruszeniu dóbr osobistych pracownika w wyniku dokonanego wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę konieczne jest wykazanie, że w związku z dokonanym wypowiedzeniem pracodawca naruszy dobra osobiste pracownika poza zakresem stosunku pracy, podejmując działania nie mieszczące się w ukształtowanej przez ustawodawcę formie i treści czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 16 listopada 2000 r., I PKN 537/00, OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 269), wobec czego rozwiązanie (także wadliwe) stosunku pracy przez pracodawcę wyklucza, co do zasady, możliwość stosowania przepisów prawa cywilnego o ochronie dóbr osobistych (art. 23 k.c., art. 24 k.c., art. 448 k.c.). Naruszenie dóbr osobistych pracownika w związku z rozwiązaniem stosunku pracy może mieć zatem miejsce, na przykład, gdy pracodawca będzie obrażał pracownika podczas wręczania mu oświadczenia zmierzającego do zakończenia stosunku pracy, rozpowszechni negatywne informacje dotyczące pracownika i przyczyn rozwiązania z nim stosunku pracy, czy też sformułuje przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w sposób obraźliwy (przy czym nie można uznać, że przyczyny, które okazały się nieprawdziwe zawsze są obraźliwe przez sam fakt ich nieprawdziwości).

Warto zauważyć, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie wskazywano, że niezgodność z prawem (bezpprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym. Nawet bezprawne rozwiązanie stosunku pracy, czyli z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę nie od razu jest równoznaczne z naruszeniem dóbr osobistych pracownika. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2010 r., II PK 112/10, LEX nr 707870).

Sąd Najwyższy wielokrotnie odnosił się również do wskazywania w rozmaitych pismach związanych z rozwiązywaniem stosunku pracy nieprawdziwych przyczyn takiego rozwiązania, stwierdzając, między innymi, że nie stanowi działania bezprawnego w rozumieniu art. 24 § 1 k.c. podanie w piśmie do zarządu zakładowej organizacji związkowej (art. 38 k.p.), jako przyczyny zamierzonego wypowiedzenia umowy o pracę, zachowania pracownika ocenionego jako naruszające obowiązki pracownicze, czy też wskazanie jego nieprzydatności do pracy na zajmowanym stanowisku, bez względu na to czy oceny i stwierdzenia sformułowane przez pracodawcę odpowiadają rzeczywistości (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 września 1997 r., I PKN 287/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 419), jak również, że nawet rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie stanowi bezprawnego działania w rozumieniu art. 24 § 1 k.c. nawet wówczas, gdy jego przyczyna okazała się nieprawdziwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 października 1998 r., I PKN 353/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 678).

W niniejszej sprawie skarżąca nie zdecydowała się ostatecznie na podważenie dokonanego wypowiedzenia w drodze powództwa przewidzianego w Kodeksie pracy, tym samym sama pozbawiła się możliwości kwestionowania zgodności z prawem tego wypowiedzenia. Nie jest możliwe unikanie konsekwencji

takiej decyzji w drodze powództwa o ochronę dóbr osobistych. Skarżąca upatruje naruszenia swoich dóbr osobistych już tylko w tym fakcie, że pracodawca wręczył jej wypowiedzenie umowy o pracę, w którym podał (choć nie musiał) przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, które okazały się być nieprawdziwe.

W rzeczywistości więc powódka kwestionuje dokonane wypowiedzenie umowy o pracę, do tego się bowiem sprowadza powództwo w niniejszej sprawie, a to jest niedopuszczalne w drodze powództw wynikających z Kodeksu cywilnego, w celu kwestionowania czynności pracodawców zmierzających do zakończenia stosunków pracy ustawodawca przewidział bowiem odpowiednie powództwa w Kodeksie pracy.

Sąd Najwyższy uznał również za pozbawiony podstaw zarzut naruszenia art. 281 pkt 3 k.p. Przepis ten nie mógł zostać naruszony przez Sąd drugiej instancji (jak również przez Sąd Okręgowy), bowiem nie był on w ogóle podstawą dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Art. 281 k.p. ustanawia odpowiedzialność wykroczeniową pracodawcy i osób działających w jego imieniu za czyny wymienione w tym przepisie. Zastosowanie tego przepisu może nastąpić w postępowaniu toczącym się na podstawie przepisów Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia, którego przedmiotem jest ustalenie odpowiedzialności wykroczeniowej i nałożenie kary grzywny przewidzianej w tym przepisie. Sąd w postępowaniu cywilnym jest władny badać spełnienie przesłanek pozwalających uznać, że dane zachowanie pracodawcy albo osób działających w jego imieniu naruszało przepisy prawa pracy i mogło stanowić wykroczenie, jednak nie może zastosować art. 281 pkt 3 k.p. i nałożyć kary grzywny w toku postępowania cywilnego.

Przedmiotem niniejszego postępowania była odpowiedzialność cywilnoprawna pracodawcy z tytułu naruszenia dóbr osobistych powódki, nie zaś jego odpowiedzialność wykroczeniowa. W związku z tym, art. 281 k.p. w ogóle nie mógł stanowić podstawy rozstrzygnięcia Sądów *meriti*, nie odnosi się on bowiem w ogóle do roszczeń cywilnoprawnych z tytułu naruszenia dóbr osobistych. Owszem, ustalenie, że zachowanie pracodawcy mogło wypełniać przesłanki jednego z wykroczeń określonych w Kodeksie pracy mogło stanowić część ustaleń

faktycznych poczynionych przez Sądy, jednak nie mogło ono prowadzić do zastosowania art. 281 k.p.

Przechodząc dalej, nie mógł zostać uznany za uzasadniony również zarzut naruszenia art. 49 ust. 6 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej. Na podstawie tego przepisu z kandydatami na stanowiska wskazane w art. 49 ust. 1 tej ustawy (w tym na stanowisko pielęgniarki oddziałowej, które zajmowała powódka) zawiera się umowy o pracę lub umowy cywilnoprawne na okres 6 lat. Jeżeli zatem chodzi o nawiązanie stosunku pracy, przepis ten wprowadza zatem wymóg zawarcia z takimi osobami umowy na sztywno określony okres 6 lat, nie odnosi się on jednak w ogóle do zasad wypowiedzania (rozwiązania) umów o pracę. Co wcale nie oznacza, że takich umów nie można wypowiedzieć. Oznacza to bowiem, że zastosowanie znajdują ogólne zasady rozwiązywania stosunków pracy określone w Kodeksie pracy. Przepisy prawa pracy (art. 33 k.p.) w brzmieniu obowiązującym w dniu wypowiedzenia powódce umowy o pracę przewidywały, że umowa na czas określony mogła zostać wypowiedziana (za dwutygodniowym wypowiedzeniem) tylko jeżeli strony umowy przewidziały to w jej treści. Jak wynika z ustaleń Sądów poczynionych w niniejszej sprawie, umowa o pracę zawarta z powódką zawierała takie postanowienie.

Ponieważ powołany przepis nie modyfikuje w żaden sposób trybu i zasad rozwiązywania umów o pracę zawartych z pielęgniarkami oddziałowymi, to zastosowanie znajdują przepisy Kodeksu pracy. W momencie dokonania wypowiedzenia umowy o pracę powódki oznaczało to, że taka umowa o pracę mogła być wypowiedziana jedynie jeżeli zostało to przewidziane w jej treści. Potwierdza to również wyrok Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2010 r., I PK 132/09 (OSNP 2011 nr 13-14, poz. 178), na który powoływała się powódka w swojej skardze kasacyjnej, w którym, w odniesieniu do 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.), stwierdzono, że przepis ten nie wyłącza zastosowania art. 33 k.p. Na marginesie należy zauważyć, że w wyroku tym potwierdzono również, że ocena prawidłowości zastosowania art. 8 k.p. w toku postępowania kasacyjnego może nastąpić jedynie wyjątkowo, bowiem zastosowanie tego przepisu mieści się

w zakresie swobodnego uznania sędziowskiego i jest uzależnione od okoliczności konkretnej sprawy. Dlatego też wskazanie przez Sąd Najwyższy we wspomnianym wyroku, że rozwiązanie umowy o pracę z podaniem przyczyn tego rozwiązania, które okazały się nieuzasadnione, w sytuacji, gdy pracodawca próbował w ten sposób niejako „ukarać dyscyplinarnie” pracownika i przerzucić na niego odpowiedzialność za nieprawidłowości występujące w zakładzie, którym kierował, nie może być wprost przenoszone na stan faktyczny niniejszej sprawy.

Warto również zwrócić uwagę, że Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie wyjaśnił, że wypowiedzenie umowy na czas określony przed zakładanym terminem końcowym nie może być ocenione jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, bowiem przy ocenie każdego przypadku trzeba mieć na uwadze nie tylko ochronę pracownika i stabilizację jego zatrudnienia, ale także funkcję organizatorską, jaką ma do spełnienia prawo pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2012 r., I PK 79/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 180).

Odnosząc się w końcu do ostatniego zarzutu naruszenia art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 1 k.p., należało wskazać, że również ten zarzut okazał się niezasadny. W pierwszej kolejności należy się zastanowić, w jaki sposób Sąd drugiej instancji mógł naruszyć te przepisy przez ich „niezastosowanie”, jak na to wskazuje skarżąca, skoro w samym uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że podstawą dochodzonego odszkodowania nie jest naruszenie zakazu dyskryminacji, a przepisy Kodeksu cywilnego dotyczące naruszenia dóbr osobistych. Jak z tego wynika, skarżąca oczekiwała od Sądu drugiej instancji zastosowania przepisów, które nie stanowią podstawy dla dochodzonych przez nią roszczeń.

Niezależnie od powyższego jednak, zarzut ten nie mógł zostać uwzględniony również dlatego, że strona powodowa nie dopełniła obowiązków pozwalających przerzucić ciężar dowodu na pracodawcę. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się bowiem, że w sprawach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu ciężar dowodu rozkłada się w ten sposób, że po wskazaniu przez pracownika faktów uprawdopodobniających zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu,

pracodawca ma obowiązek udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 22 maja 2012 r., II PK 245/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 82). Abstrahując już od faktu, że rozpoznawana w niniejszym postępowaniu sprawa nie była sprawą dotyczącą naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu, trzeba wskazać, że powódka nie wskazała jakichkolwiek faktów, które uprawdopodobniałyby zarzut nierównego traktowania, co przerzuciłoby ciężar dowodu na pracodawcę. Powódka w żaden sposób nie uprawdopodobniła, że została zwolniona ze względu na wiek, płeć, zatrudnienie na podstawie umowy na czas określony, czy inne kryteria dyskryminacyjne. Niepoparte żadnymi dowodami twierdzenia powódki, że jej zwolnienie miało służyć zatrudnieniu na jej stanowisku M.O., która i tak tego stanowiska nie objęła, nie są wystarczające dla uznania za uprawdopodobnione, że powódka została poddana działaniom o charakterze dyskryminacyjnym.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego wydano na podstawie art. 394¹ § 3 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 5 oraz § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).

as