



Sygn. akt I PSKP 63/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

Protokolant Grażyna Niedziałkowska

w sprawie z powództwa M. P.

przeciwko [...] Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej [...] w Ł.

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, odszkodowanie i zobowiązanie do wyliczenia podwyższonych składek na ubezpieczenie społeczne, po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 10 maja 2022 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł.

z dnia 16 grudnia 2019 r., sygn. akt VIII Pa [...],

**uchyła zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w Ł. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. w wyroku z dnia 27 czerwca 2019 r., sygnatura akt X P [...] oddalił powództwo M. P. wniesione przeciwko [...] Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej [...] w Ł. o odszkodowanie (pkt 1); roszczenie o zobowiązanie do wyliczenia podwyższonych składek na ubezpieczenie społeczne przekazał do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziału w Ł. jako organu właściwego celem rozpoznania (pkt 2), a także umorzył postępowanie w pozostałym zakresie (pkt 3).

W wyroku z dnia 16 grudnia 2019 r., sygn. akt VIII Pa [...], Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy zaaprobował ustalenia Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którymi powód wykonujący zawód lekarza chirurga ortopedy i traumatologa, był zatrudniony u strony pozwanej od 1 stycznia 1992 r. początkowo jako asystent (do 30 listopada 1994 r.), następnie jako starszy asystent, a od 1 grudnia 2002 r. na stanowisku zastępcy ordynatora Oddziału [...] SP ZOZ [...] w Ł.. Z dniem 1 kwietnia 2018 r. na wniosek powoda odwołano go z funkcji zastępcy ordynatora i powierzono obowiązki starszego asystenta na tym oddziale. Powód zajmował się głównie chirurgią artroskopową stawu kolanowego. Pełnił również dyżury. Po powierzeniu obowiązków starszego asystenta wynagrodzenie powoda pozostało bez zmian. Od kilku lat pozwany szpital podejmuje próby restrukturyzacji oddziału ortopedii. Ze względu na wytyczne NFZ zmienił się profil działania oddziału, gdyż główny nacisk został położony na zabiegi endoprotez stawu biodrowego. Powód uczestniczył w operacjach endoprotezoplastyki biodra tylko jako asystent operatora.

W ocenie przełożonych powód nie podejmował działań w kierunku pogłębienia swojej wiedzy, aby wykonywać wszystkie zabiegi z zakresu ortopedii, nie tylko zabiegi artroskopii kolana. Powód nie wyraził chęci udziału w dodatkowych operacjach z innego zakresu. Zaświadczenia potwierdzające przebycie kursów szkoleniowych nie zostały przekazane do oddziału kadr ani przełożonego. Później ustalono, że niekiedy w czasie odbywanych szkoleń powód według ewidencji czasu był jednocześnie w pracy. Lekarze ortopedzi, którzy uczestniczą w szkoleniach

specjalistycznych przedstawiają ordynatorowi Oddziału [...] SP ZOZ [...] zaświadczenia o odbytych szkoleniach, które odbywają się w ramach urlopu szkoleniowego. Pracujący na Oddziale [...] w Ł. lekarze chirurdzy ortopedzi wykonują, co do zasady, wszystkie zabiegi operacyjne z zakresu ortopedii, zarówno artroskopię stawu kolanowego, artroskopię stawu barkowego i skokowego, cieśnię nadgarstka oraz alloplastykę stawu biodrowego. M. P. wykonywał średnio 8-10 zabiegów w skali miesiąca w zależności od harmonogramu zaplanowanych operacji. Podczas ostrych dyżurów powód operował również przypadki urazowe (nagłe), niezaplanowane w ramach NFZ. Obecnie wykonanie kontraktu z Narodowym Funduszem Zdrowia jest na poziomie 130%, a ilość zabiegów endoprotezy stawu biodrowego podwoiła się.

Pozwany szpital 27 grudnia 2018 r. doręczył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę w zakresie miejsca pracy i powierzył mu obowiązki starszego asystenta w poradni urazowo-ortopedycznej, poradni medycyny pracy oraz zabezpieczenie potrzeb komisji lekarskich działających przy SP ZOZ [...] w Ł. z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 31 marca 2019 r. Jako podstawę wypowiedzenia warunków umowy pozwany wskazał konieczność przeprowadzenia zmian organizacyjnych w oddziale chirurgii urazowo ortopedycznej, zaistniała bowiem konieczność zwiększenia i rozszerzenia procedur operacyjnych w związku z ustawicznym brakiem realizacji kontraktu z NFZ i rosnącą liczbą roszczeń pacjentów, co w konsekwencji ma przełożenie na fatalny stan finansów oddziału. Udział powoda w nowoczesnych i oczekiwanych przez NFZ procedurach jest niewielki. Decyzja o zmianie miejsca wykonywania czynności pozwala na zachowanie przez pracownika miejsca pracy i uszanowania jego wieloletniego stażu w szpitalu. Jednocześnie zachodzi pilna potrzeba rozszerzenia działań poradni ortopedycznej, jak również zabezpieczenia rosnącej liczby konsultacji ortopedycznych w zakresie działalności poradni medycyny pracy i komisji lekarskich, w których zostanie wykorzystane wieloletnie doświadczenie pracownika. Pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie. Do nowego zakresu obowiązków powoda należało w szczególności przyjmowanie pacjentów w poradni ortopedycznej zgodnie z zapisami; zabezpieczenie konsultacji i badań ortopedycznych dla potrzeb poradni medycyny pracy w miejscu i w

jednostkach resortowych; udzielanie konsultacji ortopedycznych dla potrzeb komisji lekarskich działających przy SP ZOZ [...]. Bezpośrednim przełożonym powoda został dyrektor pozwanego SP ZOZ [...] w Ł. dr R. S..

W ocenie Sądu Okręgowego skierowanie powoda do pracy w poradniach i komisjach nie wpłynęło na zakres jego obowiązków i pozostawało w zgodzie z jego doświadczeniem oraz potrzebami pracodawcy. Pozwany zachował dotychczasowy rodzaj pracy z uwzględnieniem doświadczenia zawodowego powoda. Poziom wynagrodzenia pozostał bez zmian w kwocie 14.546,14 zł brutto. Po przeniesieniu powoda do poradni szpitalnych pozwanego, nie zwiększyły się jego godziny pracy. Powód nie został pozbawiony możliwości wykonywania dyżurów. Poradnie szpitalne pozwanego czynne są od poniedziałku do piątku od godz. 8.00 do 15.30, a we wtorki od 10.30 do 17.30.

Powód w dniu 12 grudnia 2018 r. złożył wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o ustalenie uprawnień do emerytury pomostowej. Decyzją z dnia 4 marca 2019 r. ZUS [...] Oddział w Ł. odmówił M. P. prawa do emerytury pomostowej. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał między innymi, że ubezpieczony nie udowodnił rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą. W dniu 8 kwietnia 2019 r. M. P. złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 k.p. W uzasadnieniu wskazał między innymi, że wobec wręczenia mu w grudniu 2018 r., w jego przekonaniu, niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków pracy został on oddelegowany do pracy w poradniach przyszpitalnych i komisjach lekarskich pozwanego, z czym się nie godził wszczynając postępowanie sądowe w tym przedmiocie. Ponadto, pracodawca wypowiadając pracownikowi warunki pracy wyznaczył inny system i czas pracy, co zdeorganizowało życie rodzinne powoda.

Rejestr pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach prowadzi oddział kadr i dyrektor pozwanego. Szpital odprowadza wyższą składkę za wszystkich pracowników pracujących w szczególnych warunkach, jednak powód nie był umieszczony na liście takich pracowników po 2008 r. i nie były odprowadzane od jego wynagrodzeń składki na Fundusz Emerytur Pomostowych.

Sąd drugiej instancji – dzieląc ocenę prawną Sądu Rejonowego – stwierdził, że powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika w toku

postępowania pierwszoinstancyjnego wskazał jedynie, że rozwiązał stosunek pracy w trybie art. 55 k.p., gdyż pracodawca dopuścił się względem niego licznych i ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków, nie przedstawił jednak na czym miałyby polegać to ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków względem powoda oraz nie przedstawił żadnych dowodów na poparcie swojego stanowiska. Powód nie wykazał, aby pracodawca dopuścił się względem niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Zgłoszone i przeprowadzone w niniejszym postępowaniu dowody nie wykazały, że działania pracodawcy były bezprawne, sprzeczne z przepisami prawa i doprowadziły do naruszenia interesów powoda. Powód w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji nie podnosił, że rozwiązanie przez niego stosunku pracy w trybie art. 55 k.p. spowodowane było naruszeniem jego dóbr osobistych, że naruszono względem niego zasadę równego traktowania, czy też stosowano w stosunku do niego mobbing, a jedynie wskazał, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia były liczne i ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków względem powoda. Strona powodowa była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, który powinien wiedzieć, w jakim terminie należy formułować swoje roszczenia, dlatego nie ma możliwości powoływania się na te okoliczności dopiero przed Sądem drugiej instancji.

Według Sądu Okręgowego bezzasadny jest apelacyjny zarzut naruszenia art. 193 k.p.c. w zw. z art. 469 k.p.c. Powód na podstawie art. 193 k.p.c. zmienił powództwo i wystąpił z nowym roszczeniem o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ i § 3 k.p. zamiast roszczenia pierwotnego w przedmiocie uznania za bezskuteczne wypowiedzenia warunków umowy o pracę, a w razie upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach oraz w związku z nowym roszczeniem cofnął pierwotne powództwo. Pozwany wyraził na to zgodę i Sąd Rejonowy na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. umorzył postępowanie. Sąd Rejonowy dokonał szczegółowej oceny powołanych okoliczności prawidłowo uznając, że cofnięcie pozwu w tym zakresie jest dopuszczalne i nie narusza słusznego interesu pracownika. Dodać należy, że powód był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, a więc był w pełni świadomy skutków oświadczenia woli o cofnięciu powództwa. W wyniku cofnięcia powództwa w przedmiocie uznania za bezskuteczne wypowiedzenia

warunków umowy o pracę, a w razie upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie go do pracy Sąd Rejonowy słusznie – w ocenie Sądu drugiej instancji - nie badał prawidłowości wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę powoda, albowiem jest związany żądaniem powództwa (art. 321 k.p.c.).

Nieuzasadniony był także – zdaniem Sądu Okręgowego - zarzut naruszenia art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. b ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2013 r., poz. 300). Powód w toku postępowania wystąpił z roszczeniem o zobowiązanie do wyliczenia podwyższonych składek na ubezpieczenie społeczne; słusznie wskazał Sąd Rejonowy uwzględniając treść w/w przepisu, że nie jest właściwy do rozpoznania niniejszego roszczenia, z uwagi na czasową niedopuszczalność drogi sądowej, albowiem organ rentowy w tym zakresie nie zajął żadnego stanowiska. Na obecnym etapie postępowania, wobec braku decyzji organu rentowego w zakresie roszczenia powoda, zachodzi czasowa niedopuszczalność drogi sądowej, a właściwym do rozpoznania roszczeń pozostaje ZUS, od decyzji którego będzie przysługiwać skarżącemu prawo wniesienia odwołania do Sądu. Z uwagi na powyższe tj. na czasową niedopuszczalność drogi sądowej Sąd Rejonowy słusznie przekazał roszczenie o zobowiązanie do wyliczenia podwyższonych składek Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziałowi w Ł. jako organowi właściwemu do rozpoznania.

Sąd drugiej instancji nie podzielił też zarzutów apelacji naruszenia art. 3 ust. 1 i 3 oraz art. 4 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych wraz z jej załącznikiem nr 2 stanowiącym wykaz prac o szczególnym charakterze – poz. 24 w związku z art. 6 k.c. Kwestia uprawnień powoda do emerytury pomostowej w związku z pracą w szczególnych warunkach w ogóle nie była przedmiotem niniejszego postępowania sądowego. Organ rentowy decyzją z dnia 4 marca 2019 r. odmówił M. P. prawa do emerytury pomostowej i powód złożył odwołanie od w/w decyzji do Sądu Okręgowego w Ł. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych i jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, w tym postępowaniu będzie ustalana kwestia pracy powoda w szczególnych warunkach i jego uprawnień do emerytury pomostowej.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powód zaskarżył skargą kasacyjną opartą na obydwu podstawach kasacyjnych z art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. W ramach

podstawy materialnoprawnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) skarżący zarzucił naruszenie:

1. art. 55 § 1¹ § 2 i § 3 k.p. przez ich niewłaściwą wykładnię, która doprowadziła do oddalenia powództwa o odszkodowanie, w sytuacji gdy, co najmniej jedno, z rażących naruszeń prawa powoda jako pracownika wynika wprost ze świadectwa pracy wydanego powodowi i polega na braku uwzględnienia go w wykazie pracowników pracujących w szczególnych warunkach i nieodprowadzaniu z tego tytułu od jego wynagrodzenia składek emerytalnych w podwyższonej wysokości, co pozbawiło go prawa do emerytury pomostowej, obniżyło kapitał początkowy dla obliczenia emerytury i zmusiło do wystąpienia na drogę sądową w celu ustalenia prawa do tej emerytury;

2. art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. b ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych przez jego zastosowanie w niniejszej sprawie i przyjęcie, że roszczenie powoda o zobowiązanie do naliczenia i odprowadzenia do ZUS na indywidualne konto powoda składek w podwyższonej wysokości w związku z wykonywaniem przez niego pracy w szczególnych warunkach nie należy do kompetencji Sądu Pracy, mimo że obowiązek ten na mocy przepisów ustawy o emeryturach pomostowych (odrębnych przepisów) wykonywać powinien płatnik składek - pozwany w niniejszej sprawie;

3. art. 35 pkt 1 i 2 ustawy o emeryturach pomostowych wraz z załącznikiem nr 2 (wykaz prac o szczególnym charakterze) i art. 11a znowelizowanej w 2015 r. ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy przez ich niezastosowanie, nierozważenie i niedostrzeżenie rażącego zaniedbania obowiązku pracodawcy względem powoda polegającego na nieumieszczeniu go w ewidencji osób wykonujących pracę o szczególnym charakterze, a tym samym pozbawienie go prawa do emerytury pomostowej;

4. art. 11¹ i art. 11² k.p. przez ich niezastosowanie i niedostrzeżenie, że pozwany wykazywał brak poszanowania dóbr osobistych powoda przez zmianę miejsca i godzin pracy powoda w okresie chronionym, dezorganizację jego życia osobistego, rodzinnego i zawodowego, pozbawienie go satysfakcji z wykonywanej pracy, szerzeniu nieprawdziwych opinii i ocen, nierówne traktowanie powoda w stosunku do innych pracowników i pominięcie go przy prowadzeniu wykazu

pracowników pracujących w szczególnych warunkach mimo, że praca powoda była pracą identyczną z pracą innych zatrudnionych w szpitalu lekarzy;

5. art. 94³ § 1 i § 2 k.p. przez ich niezastosowanie i niedostrzeżenie, że powód podlegał mobbingowi ze strony pozwanego w osobie dyrektora zakładu pracy, czemu dał wyraz w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) skarżący zarzucił naruszenie:

- art. 193 k.p.c. w związku z art. 469 k.p.c. przez ich nieprawidłową wykładnię i przyjęcie, że w wyniku przekształcenia powództwa doszło do konieczności umorzenia postępowania w zakresie powództwa pierwotnego i że w wyniku umorzenia Sąd utracił możliwość orzekania co do prawidłowości lub braku prawidłowości wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę, mimo, że z treści powództwa pierwotnego wynika, że wobec kolejnych zdarzeń faktycznych przekształcenie powództwa było oczywistą koniecznością, co nie zmienia faktu, że dla powództwa w przekształconym kształcie niezbędne było dokonanie oceny prawidłowości wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy powoda i że taki wniosek dowodowy został zgłoszony w piśmie przekształcającym powództwo;

- art. 464 § 1 k.p.c. w związku z art. 477⁹ § 1 k.p.c. przez ich niewłaściwe zastosowanie i przekazanie roszczenia powoda o wyliczenie podwyższonych składek na ubezpieczenie społeczne do ZUS jako organu właściwego do jego rozpoznania, mimo że ZUS ustala jedynie prawo do emerytury pomostowej na podstawie danych przekazywanych przez płatnika składek, właściwie wykonującego swoje obowiązki w tym zakresie (art. 35 ustawy o emeryturach pomostowych), a obowiązek wyliczenia i odprowadzenia składek należy do pracodawcy i jest obowiązkiem chronionym m.in. przepisami znowelizowanej ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (art. 11 a).

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego

kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest częściowo uzasadniona.

Należy przypomnieć, że powód w dniu 17 stycznia 2019 r. wniósł pozew o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków umowy o pracę (które otrzymał 27 grudnia 2018 r.), a w razie upływu trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia - o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach.

W toku postępowania sądowego w dniu 14 maja 2019 r. powód, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, na podstawie art. 193 k.p.c. zmienił powództwo i „w miejsce dotychczasowego roszczenia” wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania w kwocie 60.055,15 zł w postaci wynagrodzenia za okres wypowiedzenia („liczonego od dnia 8 kwietnia do końca lipca 2019 r.”), a także o zobowiązanie pozwanego do zapłaty do ZUS podwyższonych składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu pracy w szczególnych warunkach. W uzasadnieniu modyfikacji powództwa pełnomocnik powoda wskazał, że „z uwagi na liczne przypadki ciężkiego naruszenia przez pozwanego podstawowych obowiązków względem powoda, w dniu 8 kwietnia 2019 r. rozwiązał on umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ i § 3 k.p.” Powołał się też na świadectwo pracy, mające dowodzić, że pracodawca nie odprowadzał składek na ubezpieczenie społeczne w podwyższonej wysokości z tytułu pracy w szczególnych warunkach.

Zdaniem Sądu Najwyższego, przez pojęcie zmiany powództwa użyte w art. 193 k.p.c. należy rozumieć zmianę żądania pozwu lub zmianę twierdzeń powoda o okolicznościach faktycznych uzasadniających żądanie. Tego rodzaju zmiana jest określana przez naukę i orzecznictwo jako przedmiotowa zmiana powództwa i odróżniana od podmiotowej zmiany powództwa (art. 194-196 k.p.c.). Do zmiany powództwa w trybie art. 193 k.p.c. nie jest potrzebna zgoda pozwanego ani zgoda sądu; z wyjątkiem sytuacji, gdy zmiana powództwa polega na ograniczeniu żądania, oznacza to bowiem częściowe cofnięcie pozwu.

W literaturze prawa pracy zauważa się, że zbieg pracowniczych roszczeń majątkowych występuje, gdy jedno zdarzenie jest przyczyną przynajmniej dwóch lub więcej różnych skutków prawnych, regulowanych różnymi przepisami prawa pracy (A. M. Świątkowski, Zbieg pracowniczych roszczeń majątkowych, PiZS 2013 nr 5, s. 2; E. Łętowska, w: System prawa prywatnego, Prawo cywilne – część ogólna, t. 1, red. M. Safjan, Warszawa 2007, s. 495). Przykładowo w sytuacji, gdy pracodawca wadliwie wypowiedział umowę o pracę, a następnie rozwiązał ją bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów, pracownikowi przysługują roszczenia odszkodowawcze z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. oraz z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p. Pracownik w rozpoznawanym układzie zdarzeń ma zatem prawo żądać odszkodowań z obu tych podstaw (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2019 r., III PZP 2/19, OSNP 2019 nr 9, poz. 105).

W ocenie Sądu Najwyższego rozpoznającego obecną skargę kasacyjną, jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złożył oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych w trybie art. 42 k.p. warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki, co oznacza, że stosunek pracy jest kontynuowany. Przyjęcie przez pracownika nowych warunków zatrudnienia nie pozbawia go prawa do roszczeń z art. 45 § 1 k.p. dochodzonych w postępowaniu przed sądem pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2015 r., I PK 152/14, OSNP 2016 nr 9, poz. 117). Tylko w przypadku odmowy przyjęcia nowych warunków umowa o pracę ulega rozwiązaniu po upływie okresu wypowiedzenia. Ponieważ z ustaleń w sprawie objętej skargą kasacyjną nie wynika, aby powód odmówił przyjęcia nowych warunków, dlatego możliwe było rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika w dniu 8 kwietnia 2019 r. w trybie art. 55 § 1¹ k.p., już po upływie okresu wypowiedzenia zmieniającego.

Ponieważ rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. powoduje natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy, pracownik po tej dacie nie mógłby domagać się przywrócenia poprzednich warunków zatrudnienia (ani uznania za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy), a mógłby dochodzić przed sądem pracy zarówno odszkodowania z art. 47¹ k.p., jak i odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p.

Profesjonalny pełnomocnik powoda zrezygnował z dokonywania przez Sąd pracy oceny kwestii związanych z wypowiedzeniem zmieniającym cofając powództwo w tym zakresie, co należałoby odczytać jako ograniczenie za zgodą pozwanego powództwa, na skutek czego Sąd Rejonowy umorzył postępowanie w tej kwestii.

W ocenie Sądu Najwyższego nie można uwzględnić zarzutu skargi kasacyjnej naruszenia art. 193 k.p.c. w związku z art. 469 k.p.c. Słuszny interes pracownika w rozumieniu art. 469 k.p.c. nie może być utożsamiany z uzyskaniem należnego pracownikowi świadczenia w pełnym wymiarze, jeżeli z części tych świadczeń zrezygnował (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2000 r., I PKN 313/00, OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 17). Cofnięcie przez profesjonalnego pełnomocnika powództwa dotyczącego wypowiedzenia zmieniającego, mogło spowodować umorzenie postępowania jako nienaruszające słusznego interesu pracownika w sytuacji, gdy powód dokonał zmiany powództwa, domagając się innego roszczenia (odszkodowania) w częściowo zmienionym stanie faktycznym oraz licząc na uzyskanie świadczenia emerytalnego uwarunkowanego rozwiązaniem stosunku pracy. Dotyczy to również objętej świadomością powoda rezygnacji z ustawowej ochrony przedemerytalnej (art. 39 k.p.).

Powyższe konstatacje można byłoby uznać za nie mające relewantnego znaczenia w sytuacji, gdy wyrok Sądu pierwszej instancji zawierał dwa rozstrzygnięcia mające w istocie charakter postanowień dotyczących: umorzenia postępowania na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. oraz przekazania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jako organu właściwego roszczenia o zobowiązanie do wyliczenia podwyższonych składek na ubezpieczenie społeczne, a pełnomocnik powoda nie zaskarżył tych postanowień zażaleniami; wniósł jedynie apelację. Uznanie, że stały się one prawomocne przed zakończeniem postępowania przed Sądem drugiej instancji, stanowiłoby przeszkodę objęcia tych kwestii zarzutami skargi kasacyjnej.

Wbrew sugestii skargi kasacyjnej, wobec innych przyczyn zastosowanego wobec powoda wypowiedzenia zmieniającego (konieczność zmian organizacyjnych u pracodawcy) i rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym (między innymi zaniżenia odprowadzanych do ZUS składek na ubezpieczenie społeczne)

dla powództwa w przekształconym kształcie nie było konieczne dokonanie oceny prawidłowości wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy powoda. W takiej sytuacji możliwe było wprawdzie wykorzystanie dotychczasowego postępowania dowodowego, ale celowe było zaktualizowanie wniosków dowodowych dotyczących nowych roszczeń.

Od 1 stycznia 2010 roku pracodawcy są zobligowani do opłacania składki na Fundusz Emerytur Pomostowych (dalej również jako: FEP) za pracowników, którzy: urodzili się po dniu 31 grudnia 1948 r., wykonują prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o których mowa w art. 3 ust. 1 i 3 35 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz.U. z 2017 r., poz. 664 ze zm.; dalej: również jako: u.e.p.). Dotyczy to wszystkich pracowników spełniających powyższe warunki, również tych pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy, pomimo iż nie nabywają oni prawa do emerytury pomostowej. Zgodnie z art. 35 ust. 2 ustawy obowiązek opłacania składek na FEP za pracownika, o którym mowa w ust. 1, powstaje z dniem rozpoczęcia wykonywania przez niego pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a ustaje z dniem zaprzestania wykonywania tych prac.

Obowiązek zakwalifikowania pracy danego pracownika jako pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze spoczywa na pracodawcy.

Fundusz celowy, którego dysponentem jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych, tworzony ze składek pracodawców i dotacji budżetowych, zwany Funduszem Emerytur Pomostowych, jest przeznaczony wyłącznie na wypłaty świadczeń (art. 29 u.e.p.), a wpłacane do tego funduszu składki nie mają charakteru składek na ubezpieczenia społeczne. W tym aspekcie skarga kasacyjna powoda, eksponująca konieczność odprowadzania od wynagrodzeń powoda podwyższonych składek na ubezpieczenia społeczne, nie była precyzyjna.

Zgodnie z art. 41 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o emeryturach pomostowych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych prowadzi centralny rejestr stanowisk pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz centralny rejestr pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, za których jest przewidziany obowiązek opłacania składek na Fundusz Emerytur Pomostowych. Natomiast płatnik składek, którym

zgodnie z art. 2 pkt 2 ustawy jest pracodawca, o którym mowa w art. 4 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, jest obowiązany prowadzić wykaz stanowisk pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (art. 41 ust. 4 pkt 1) oraz ewidencję pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, za których jest przewidziany obowiązek opłacania składek na FEP zawierającą dane, o których mowa w ust. 3 pkt 2 (art. 41 ust. 4 pkt 2). W myśl art. 41 ust. 5 ustawy o emeryturach pomostowych płatnik składek obowiązany jest powiadomić pracowników o dokonaniu wpisu do ewidencji, o której mowa w ust. 4. Jednocześnie art. 41 ust. 6 cyt. ustawy stanowi, że w przypadku nieuwzględnienia pracownika przez płatnika w ewidencji pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, za których jest przewidziany obowiązek opłacania składek na FEP, pracownikowi przysługuje skarga do Państwowej Inspekcji Pracy. Z powyższym przepisem koresponduje art. 10 ust. 1 pkt 9a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2019 r., poz. 1251, dalej ustawa o PiP), zgodnie z którym do zadań PiP należy kontrola ewidencji pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 o emeryturach pomostowych. Zgodnie z art. 11a ustawy o PiP, właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do nakazania pracodawcy umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 ustawy o emeryturach pomostowych, wykreślenia go z ewidencji oraz do sporządzenia korekty dokonywanego wpisu w tej ewidencji. Przyznanie pracownikowi uprawnienia do zawiadomienia właściwych organów inspekcji pracy o niewpisaniu pracownika do ewidencji określonej w art. 41 ust. 4 pkt 2 ustawy o emeryturach pomostowych nie dowodzi, że pracownik ten może skutecznie żądać rozstrzygnięcia przez te organy, czy rodzaj świadczonej przez niego pracy powinien być zaliczony do kategorii prac wykonywanych w szczególnych warunkach lub pracy o szczególnym charakterze. Nie oznacza też, że organy PIP w takich przypadkach, wykorzystując instrumenty przewidziane w art. 11a PIPU, mogą zawsze nakazać pracodawcy umieszczenie pracownika w ewidencji. Należy

bowiem pamiętać, że to pracodawca określa wykaz stanowisk pracy, na których - w jego zakładzie pracy - wykonywane są prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (art. 41 ust. 4 pkt 1 ustawy o emeryturach pomostowych). Mimo odesłania w art. 10 ust. 1 pkt 9a ustawy o PiP do przepisów ustawy o emeryturach pomostowych, punktem odniesienia dla przewidzianej w art. 10 ust. 1 pkt 9a ustawy o PiP kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy do kontroli ewidencji pracowników nie mogą być wprost wykazy prac wykonywanych w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, określone załącznikami nr 1 czy nr 2 do ustawy o emeryturach pomostowych, lecz wykaz stanowisk pracy płatnika – pracodawcy. Zatem pracodawca (płatnik składek), tworząc przedmiotowy wykaz, jest uprawniony do kwalifikowania danego rodzaju pracy jako wykonywanej w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Z powyższego wynika, że organy inspekcji pracy - otrzymawszy skargę pracownika złożoną w oparciu o art. 41 ust. 6 ustawy o emeryturach pomostowych - zobowiązane są prowadzić postępowanie kontrolne na podstawie art. 10 ust. 1 pkt 9a ustawy o PIP. Postępowanie to może zakończyć się wydaniem na podstawie art. 11a nakazu o wpisaniu konkretnego pracownika do ewidencji, jeżeli dane stanowisko pracy zostało przez samego pracodawcę zaliczone do wykazu stanowisk pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a pomimo to pracownik - spełniający wszystkie warunki do objęcia go obowiązkiem opłacania składek na Fundusz Emerytur Pomostowych - nie został umieszczony w ewidencji. Nakazanie z kolei wpisania do ewidencji pracownika świadczącego pracę na stanowisku niezaliczonym do wykazu stanowisk, o jakim mowa w art. 41 ust. 4 pkt 1 ustawy o emeryturach pomostowych, byłoby w istocie wiążącym ustalaniem, czy określone stanowisko (zajmowane przez danego pracownika) spełnia wymogi przewidziane w ustawie o emeryturach pomostowych. Tymczasem do dokonywania tego rodzaju ustaleń (jakie stanowiska spełniają warunki ustawy o emeryturach pomostowych) organy inspekcji pracy nie są umocowane, co wynika z orzecznictwa sądów administracyjnych. Oceniając przedmiotowy zakres stosowania nakazów unormowanych w art. 11a ustawy o PIP należy mieć również na uwadze zawarte w ustawie o emeryturach pomostowych regulacje określające zakres kompetencji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz

sądów powszechnych w sprawach ubezpieczeń społecznych, w tym i emerytur pomostowych. Takie regulacje ograniczają bowiem zakres właściwości organów Państwowej Inspekcji Pracy do spraw, w których kwalifikacja pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze nie jest sporna. W razie pojawiających się w tym zakresie zastrzeżeń właściwym do rozstrzygnięcia sporu nie jest organ Państwowej Inspekcji Pracy, lecz Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a następnie sąd powszechny – w przypadku sporów emerytalnych lub sąd powszechny – w przypadku wystąpienia przez pracownika z roszczeniem określonym w art. 189 k.p.c. w trakcie trwania stosunku pracy.

Oznacza to, że sporny charakter sprawy zakwalifikowania pracy pracownika do prac wykonywanych w szczególnych warunkach, co jest warunkiem umieszczenia tego pracownika w omawianej ewidencji, wymaga rozstrzygnięcia tej kwestii przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych lub przez sąd pracy i ubezpieczeń społecznych. Sprawa ta wykracza więc poza granice sprawy administracyjnej prowadzonej przez organy Państwowej Inspekcji Pracy, a w rezultacie wykracza poza kognicję sądów administracyjnych (por. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 17 lutego 2021 r., III OSK 3282/21, Legalis nr 2540612).

Zwrócić należy uwagę, że od 25 września 2017 r. do art. 83 ust. 1 ustawy systemowej dodano pkt 3a stanowiący, że Zakład wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności ustalania wymiaru składek na Fundusz Emerytur Pomostowych i ich poboru, a także umarzania należności z tytułu tych składek. Nie byłoby przekroczeniem kognicji ZUS, poza ustaleniem wysokości składek na FEP, także wydanie decyzji rozstrzygającej wniosek pracownika w kwestii ustalenia wykonywania pracy po 2008 r. w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze w rozumieniu ustawy o emeryturach pomostowych. Kompetencje kontrolne organu rentowego wynikają również z art. 86 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 423 ze zm.), który przewiduje, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych upoważniony jest do kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń przez płatników składek, co mogłoby stanowić podstawę również do skontrolowania umieszczenia danego pracownika w ewidencji zatrudnionych w szczególnym charakterze.

W ocenie Sądu Najwyższego rozpoznającego aktualną skargę kasacyjną, pracownik ma interes prawny w prawidłowym ustaleniu, czy został ujęty w ewidencji pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, gdyż ma to wpływ na sprawne rozstrzygnięcie jego ewentualnych uprawnień do emerytury pomostowej lub przyznania prawa do rekompensaty z art. 21 ustawy o emeryturach pomostowych; w myśl art. 23 ust. 2 tej ustawy rekompensata przyznawana jest w formie dodatku do kapitału początkowego, o którym mowa w przepisach art. 173 i art. 174 ustawy o emeryturach i rentach z FUS (rekompensata nie przysługuje osobom uprawnionym do emerytury pomostowej, ale ma wpływ na wysokość emerytury osób, które ukończyły powszechny wiek emerytalny; w przypadku mężczyzn 65 lat). W związku z tym pracownik może bądź zawiadomić inspektora pracy o wadliwym – w jego ocenie – zaniechaniu wpisania go przez pracodawcę do ewidencji pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze bądź może wytoczyć powództwo o ustalenie wykonywania takiej pracy przed sądem pracy. Może także dowodzić wykonywania pracy w takim charakterze w odwołaniu od decyzji ZUS odmawiającej opisanego wyżej ustalenia lub prawa do emerytury pomostowej.

Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie wielokrotnie wskazywał, że przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. może być na przykład całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości. Ocena „ciężkości” naruszenia przez pracodawcę terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika zależy, z jednej strony - od powtarzalności i uporczywości zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - od stwierdzenia, czy wypłacenie wynagrodzenia nieterminowo stanowiło realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto również tezę, że nieopłacanie składek na ubezpieczenie społeczne stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p., bowiem z obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia wiąże się także obowiązek odprowadzenia łączących się z nim obciążeń w postaci zaliczki na podatek dochodowy czy składek na

ubezpieczenie społeczne, zarówno w części finansowanej przez pracownika, jak i obciążającej pracodawcę jako płatnika składek w myśl art. 4 pkt 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Z punktu widzenia pracownika, brak odprowadzenia za niego składek na ubezpieczenia społeczne, stanowi istotne zagrożenie jego interesów, uzasadniające uznanie naruszenia za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy, w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 marca 2014 r., II PK 176/13, OSNP 2015 nr 7, poz. 89).

Zdaniem Sądu Najwyższego rozpoznającego obecną skargę kasacyjną, uzasadnione może być rozwiązanie stosunku pracy na podstawie w art. 55 § 1¹ k.p. z powodu braku umieszczenia pracownika w ewidencji osób zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze i zaniechania przez pracodawcę odprowadzania składek na Fundusz Emerytur Pomostowych, ale tylko wówczas, gdy obowiązek taki został wcześniej nałożony na pracodawcę prawomocną decyzją Inspektora Pracy, wynika z prawomocnej (ostatecznej) decyzji ZUS o ustaleniu wykonywania po 2008 r. pracy w szczególnym charakterze lub w szczególnych warunkach lub z decyzji o przyznaniu prawa do emerytury pomostowej, wcześniejszego wyroku sądu o ustalenie z art. 189 k.p.c. lub jeżeli umieszczenie pracownika w takiej ewidencji było w sposób oczywisty uzasadnione. Ta ostatnia sytuacja występuje na przykład wówczas, gdy wszyscy chirurdzy byłiby wpisani do ewidencji prac w szczególnym charakterze, a tylko jeden lekarz ortopeda, wykonujący takie same czynności, nie zostałby wpisany do takiej ewidencji. Postępowanie dowodowe w sprawie o odszkodowanie w art. 55 § 1¹ k.p. koncentrować się powinno wyłącznie na wykazaniu jednej z tych okoliczności.

W tym kontekście należy stwierdzić, że według dotychczasowych ustaleń brak jest podstaw naruszenia przez pozwanego pracodawcę w sposób ciężki podstawowych obowiązków powoda, gdyż przed rozwiązaniem stosunku pracy w trybie natychmiastowym nie było w tej kwestii decyzji inspektora pracy ani decyzji ZUS, ani wyroku sądu ustalającego wykonywanie pracy w szczególnym charakterze, ani sprawy nie można było uznać za oczywiście uzasadnioną wobec wieloznaczności poz. 24 załącznika nr 2 do u.e.p. (prace personelu medycznego w zespołach operacyjnych dyscyplin zabiegowych i anestezjologii w warunkach

ostrego dyżuru) w zakresie pojęcia wykonywania operacji w czasie „ostrego dyżuru”; tym bardziej, że ZUS odmówił wnioskodawcy prawa do emerytury pomostowej, a sądy ubezpieczeń społecznych obu instancji oddaliły odwołanie i apelację ubezpieczonego.

Termin „w ramach ostrego dyżuru” może mieć takie znaczenie, które obejmuje udzielanie świadczeń zdrowotnych w nagłych sytuacjach w połączeniu z silnym stresem, w których występuje zagrożenie życia, ale występuje też interpretacja uwzględniająca również sytuacje, gdy przeprowadzano zaplanowane wcześniej operacje w takim przebiegu schorzenia, w którym z dużym prawdopodobieństwem wystąpi konieczność udzielenia pomocy w trybie nagłym na oddziale intensywnej opieki medycznej (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 10 listopada 2015 r., III AUa 452/15, Legalis nr 1393135).

Przez użyte w art. 55 § 1¹ k.p. określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” należy rozumieć bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i niosące zagrożenia dla istotnych interesów pracownika. Zdaniem Sądu Najwyższego, rozpoznawanie kwestii wykonywania przez pracownika pracy w szczególnym charakterze (będące w istocie odrębnym powództwem) w czasie procesu dotyczącego odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p. mogłoby naruszać pragmatyczną funkcję takiego procesu, który powinien doprowadzić do szybkiego rozstrzygnięcia kwestii rozwiązania stosunku pracy i przez ewentualne odszkodowanie zapewnić pracownikowi niezbędne środki utrzymania przez okres odpowiadający okresowi wypowiedzenia. Ewentualne zawieszenie postępowania do czasu ostatecznego rozstrzygnięcia powództwa o ustalenie wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze nie mogłoby zostać zaakceptowane z uwagi na długotrwałość takiego procesu. Z tego względu Sąd Najwyższy uznał, że przy dotychczasowych ustaleniach Sądu nie był uzasadniony zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 55 § 1¹ § 2 i § 3 k.p., gdyż nie można uznać, że powód przez samo tylko okazane świadectwo pracy udowodnił umyślne lub rażąco niedbałe zaniechanie osób reprezentujących pracodawcę umieszczenia go w ewidencji pracowników

zatrudnionych w szczególnym charakterze i odprowadzania z tego tytułu adekwatnych składek. Co do obniżenia kapitału początkowego pełnomocnik powoda nie przedstawił żadnych przepisów ani konkretów, co uniemożliwia odniesienie do takiego zarzutu (*nota bene* rekompensata zwiększająca kapitał początkowy nie może być wliczona do emerytury pracownika – mężczyzny przed ukończeniem przez niego 65 lat).

Zgodnie z art. 55 § 2 k.p., oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis ten stanowi *lex specialis*, bowiem, co do zasady, oświadczenia pracownika zmierzające do zakończenia stosunku pracy nie wymagają uzasadnienia, skoro zatem w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika ustawodawca ustanowił obowiązek uzasadnienia oświadczenia pracownika, to znaczy, że uznał, że z punktu widzenia interesów pracodawcy istotne jest, aby miał on świadomość co do przyczyn rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym przez pracownika, jak również chciał on ograniczyć przypadki pochopnego i nieuzasadnionego korzystania przez pracowników z tego uprawnienia. Należy przy tym zauważyć, że w orzecznictwie wskazuje się, że pracownik może wskazać kilka przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, a rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn była usprawiedliwiona (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 2008 r., III PK 88/07). Sąd Najwyższy wyjaśnił, że pracodawca uchylający w sposób ciężki podstawowym prawom pracownika nie może być objęty ochroną tylko ze względu na wadliwość formalną oświadczenia pracownika, skoro art. 61¹ k.p. jednoznacznie ochronę tę przyznaje jedynie w przypadku niezasadnego rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2020 r., III PK 43/19, OSNP 2021 nr 7, poz. 73).

W tym kontekście Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, że w piśmie z dnia 8 kwietnia 2019 r. rozwiązującym umowę o pracę w trybie art. 55 k.p. powód wskazał w sposób szczegółowy kilka naruszeń przez pracodawcę podstawowych obowiązków takich jak mobbing przez izolowanie go od współpracowników,

odmowa udzielenia urlopu wypoczynkowego, naruszenie godności pracowniczej, nękanie domaganiem się złożenia różnych oświadczeń, a także zaniżenie przez pracodawcę składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu pracy w szczególnych warunkach, co może pozbawić go prawa do emerytury pomostowej. Sąd drugiej instancji (który jest sądem merytorycznym drugiej instancji) nie odniósł się do tych przyczyn rozwiązania stosunku pracy, które dodatkowo zostały eksponowane w apelacji powoda.

W tym aspekcie uzasadnione były zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące braku precyzyjnej analizy naruszenia art. 11¹ i art. 11² k.p. przez ich niezastosowanie i niedostrzeżenie, że pozwany wykazywał brak poszanowania dóbr osobistych powoda przez zmianę miejsca i godzin pracy powoda w okresie chronionym, dezorganizację jego życia osobistego, rodzinnego i zawodowego, pozbawienie go satysfakcji z wykonywanej pracy, szerzeniu nieprawdziwych opinii i ocen, nierówne traktowanie powoda w stosunku do innych pracowników i pominięcie go przy prowadzeniu wykazu pracowników pracujących w szczególnych warunkach mimo, że praca powoda była pracą identyczną z pracą innych zatrudnionych w szpitalu lekarzy, a także - art. 94³ § 1 i § 2 k.p. przez ich niezastosowanie i niedostrzeżenie, że powód podlegał mobbingowi ze strony pozwanego w osobie dyrektora zakładu pracy, czemu dał wyraz w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę.

W tym kontekście zwrócić też należy uwagę, że od 11 czerwca 2018 r. powód objęty był ochroną przedemerytalną z art. 39 k.p. Obowiązkiem Sądu drugiej instancji było więc rozważenie, czy rezygnacja przez powoda po 36 latach pracy z tej ochrony, w sytuacji osoby o ponadprzeciętnych kwalifikacjach zawodowych, wykonującej odpowiedzialną pracę chirurga, nie była spowodowana w tym okresie ochronnym działaniami pracodawcy, które nie tylko w subiektywnej ocenie powoda, mogły być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy.

Mając na względzie przedstawione okoliczności, Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 k.p.c., orzekł jak w wyroku.

a.s.