

## POSTANOWIENIE

Dnia 16 lutego 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa M. B. i E. K.  
przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi Specjalistycznemu im. [...] Samodzielnemu  
Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L.  
o odszkodowanie,  
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 16  
lutego 2022 r.,  
na skutek skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego w L.  
z dnia 22 grudnia 2020 r., sygn. akt VIII Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powodów na rzecz pozwanego kwoty po 240  
(dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów  
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

### UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w L. wyrokiem z 30 stycznia 2020 r., VII P [...] oddalił powództwa M. B. (powód) i E. K. (powódka) przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi Specjalistycznemu im. [...] – Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L. (pozwany) o odszkodowanie i rozstrzygnął o kosztach postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego od 9 marca 2012 r. w pełnym wymiarze czasu pracy początkowo na stanowisku asystenta, później na stanowisku starszego asystenta na Oddziale Anestezjologii i Intensywnej

Terapii, w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Powódka była zatrudniona u pozwanego od 5 maja 2008 r. w pełnym wymiarze czasu pracy początkowo na stanowisku asystenta, później na stanowisku starszego asystenta na Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Do obowiązków powodów na ostatnio zajmowanych stanowiskach należało między innymi: sprawowanie opieki nad pacjentami, przeprowadzanie wywiadów z pacjentami, wykonywanie zabiegów diagnostycznych i terapeutycznych, bieżące ocenianie stanu pacjenta, postępów w leczeniu, wyników badań, nadzorowanie pracy i zabiegów diagnostycznych i terapeutycznych wykonywanych przez asystentów i młodszych asystentów w zakresie określonym procedurą oddziału, wydawanie personelowi pielęgniarskiemu poleceń dotyczących pielęgnowania chorych oraz czuwanie nad odpowiednim odnoszeniem się personelu szpitalnego do pacjentów, udzielanie kwalifikowanej pomocy w nagłych przypadkach, przestrzeganie praw pacjenta i etyki lekarskiej. Ponadto powodowie byli zobowiązani do przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. W latach 2015-2016 powodowie wielokrotnie współpracowali z lekarzami rezydentami. Powodowie uchodzili za osoby o bardzo dobrym przygotowaniu merytorycznym, nikt nie miał zastrzeżeń co do wysokiego poziomu ich wiedzy i kompetencji. W latach 2014-2015 praca powodów oceniana była jako bardzo dobra. Powodowie nigdy też nie byli karani karami porządkowymi. Z drugiej strony powodowie przejawiali wobec części pracowników negatywne zachowania. Obrażali ich, ośmieszali, krzyczeli, umniejszali lub całkowicie deprecjonowali ich umiejętności, nie okazywali szacunku. Zachowanie powodów doprowadziło do skierowania przez lekarzy rezydentów oraz lekarzy specjalistów współpracujących z powodami pism do dyrekcji pozwanego, wzywających do rozwiązania narastającego konfliktu, wywoływanego niewłaściwym zachowaniem powodów. Pozwany podejmował próby załagodzenia konfliktu przez indywidualne rozmowy z powodami, a także działania funkcjonującej u niego Komisji do Spraw Etyki. Nie przyniosły one jednak zakładanego efektu, a jedynie doprowadziły do eskalacji konfliktu. W dniach 7-20 grudnia 2016 r. u pozwanego została przeprowadzona kontrola przez Państwową Inspekcję Pracy w celu sprawdzenia przestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy, w tym przepisów dotyczących realizacji

prawnego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi w pracy oraz realizacji obowiązku wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. W wystąpieniu pokontrolnym Państwową Inspekcję Pracy wносиła o podjęcie działań zmierzających do wyeliminowania działań wykraczających poza zasady współżycia społecznego oraz mogących godzić w sferę dóbr osobistych pracowników, które to działania miały miejsce w grupie osób zatrudnionych na Oddziale Intensywnej Terapii i Anestezjologii, oraz o przeszkolenie wszystkich pracowników z zakresu uregulowań dotyczących zagadnienia mobbingu. Dnia 10 stycznia 2017 r. powodce zostało wręczone oświadczenie woli pracodawcy rozwiązujące umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano niewłaściwe i niezgodne z zasadami współżycia społecznego odnośnienie się do części lekarzy anestezjologów udzielających świadczeń zdrowotnych w Szpitalu oraz części lekarzy rezydentów szkolących się na Oddziale Intensywnej Terapii i Anestezjologii. Dnia 11 stycznia 2017 r. powodowi zostało wręczone oświadczenie woli pracodawcy rozwiązujące umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano niewłaściwe i niezgodne z zasadami współżycia społecznego odnośnienie się do części lekarzy anestezjologów udzielających świadczeń zdrowotnych w Szpitalu oraz części lekarzy rezydentów szkolących się na Oddziale Intensywnej Terapii i Anestezjologii. Po odejściu powodów z pracy atmosfera na Oddziale Intensywnej Terapii i Anestezjologii zdecydowanie się poprawiła, zespół stał się bardziej zżyty i skłonny do współpracy. Praca przebiega bez większych problemów.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy wskazał, że powodowie zostali zwolnieni za wypowiedzeniem, a więc w ramach zwykłego sposobu rozwiązania stosunku pracy, dla którego nie jest wymagana nadzwyczajna doniosłość zarzutów stawianych pracownikowi, a ten sposób rozwiązania stosunku pracy może mieć zastosowanie nawet wówczas, gdy pracownikowi nie można postawić zarzutu zawinionego działania. Wystarczy bowiem, by sama przyczyna wypowiedzenia była uzasadniona w kontekście możliwości dalszego trwania w sposób prawidłowy stosunku pracy z zachowaniem elementarnego zaufania wzajemnego stron. W ocenie Sądu Rejonowego pozwany zachował wymagane

prawem wymogi formalne wypowiedzenia umowy o pracę. Wręczone powodom wypowiedzenia zostały sporządzone na piśmie, zawierały rzeczowo wskazaną przyczynę zwolnienia oraz pouczenie o sposobie i terminie do odwołania.

Zdaniem Sądu Rejonowego złożone powodom oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy były też uzasadnione, gdyż przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że zarówno zachowanie powoda, jak i powódki w spornym okresie było w najwyższym stopniu naganne i nie znajdowało żadnego usprawiedliwienia. Bywało nacechowane tak dużą dawką negatywnych emocji, że powodowało wśród niektórych lekarzy nie tylko strach i obawy przed kolejnym dniem pracy, ale nawet skutkowało rozstrojem psychicznym (płaczem, bezsennością). Mimo oficjalnych skarg części zespołu powodowie nie zmienili swojego zachowania. Wręcz przeciwnie w dalszym ciągu wprowadzali nerwową i napiętą atmosferę w pracy, dodatkowo wszystkiemu zaprzeczając. Prowadzone z nimi rozmowy nie przyniosły żadnych efektów. Powodowie mieli pełną świadomość, jakie okoliczności były przyczyną wypowiedzenia. Konfliktowa sytuacja narastała bowiem na przestrzeni miesięcy i składało się na nią szereg różnych zdarzeń z udziałem wielu znanych im personalnie osób.

W ocenie Sądu Rejonowego zachowanie pozwanego było prawidłowe, a wskazane przyczyny zwolnienia powodów rzeczywiste, prawdziwe i zasadne. Mimo, że faktycznie zostały dość ogólnie wskazane, to powodowie wiedzieli i rozumieli jaka jest przyczyna rozwiązania stosunków pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego przyczyna rozwiązania z powoda stosunku pracy, wskazana przez pracodawcę nie straciła swojej aktualności. Od złożenia przez lekarzy rezydentów pisma, informującego przełożoną o nieprawidłowych zachowaniach powodów, przez niemal rok podejmowane były działania mające na celu nie tylko ustalenie, że do zarzucanych powodom nieprawidłowych zachowań w istocie dochodziło, ale przede wszystkim pozwany próbował przywrócić normalną atmosferę w pracy. Pozwany do końca miał nadzieję, że uda się polubownie doprowadzić do rozwiązania problemu, a powodowie zmienią swoje zachowanie, co jednak nie nastąpiło.

Powodowie zaskarżyli powyższy wyrok Sądu Rejonowego apelacją w całości.

Wyrokiem z 22 grudnia 2020 r., VIII Pa [...] Sąd Okręgowy w L. oddalił apelację powodów i rozstrzygnął o kosztach postępowania.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że już z samych dokumentów zgromadzonych w ramach postępowania dowodowego wynika wprost, że powodowie wiedzieli jakie pracodawca ma wobec nich zastrzeżenia, a zawarte w treści apelacji określenia, jakoby o konkretnych sytuacjach dowiedzieli się dopiero w toku postępowania sądowego, urągają logice. Protokoły z kolejnych spotkań z przełożonymi powodów zostały podpisane także przez powodów, natomiast pismo do pozwanego oraz wezwania o zaprzestanie naruszania dóbr osobistych przesłane do lekarzy rezydentów, którzy składali skargi na powodów, zostały sporządzone w ramach udzielonego przez powodów pełnomocnictwa.

Sąd Okręgowy zaznaczył, że pracodawca - podejmując decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem - nie jest zobowiązany do uprzedniego, formalnego przedstawienia wszystkich pojedynczych sytuacji leżących u podstaw oświadczenia. Istotne jest jedynie, aby pracownik zdawał sobie sprawę jakie zdarzenia stały się powodem zwolnienia. Przy sposobie formułowania przyczyn wypowiedzenia należy uwzględniać relacje na linii pracownik-pracodawca, w kontekście zdarzeń stanowiących powód wypowiedzenia. Trudno uznać, aby w rozpatrywanej sprawie pracodawca nie podjął kroków zmierzających do zobrazowania powodom sytuacji, skoro w pierwszej kolejności rozmowy z powodami przeprowadzała ordynator, która poinformowała ich o piśmie lekarzy rezydentów. Następnie przeprowadzono całe postępowanie przed Zespołem do spraw Etyki, a wreszcie Dyrektor Szpitala dwukrotnie zorganizował zebranie z powodami oraz ich współpracownikami. Za każdym razem powodowie mieli możliwość odniesienia się do zastrzeżeń i do wytłumaczenia sytuacji, jakie zaszły podczas ich pracy z rezydentami oraz innymi lekarzami specjalistami.

Sąd Okręgowy stwierdził, że przeprowadzone w sprawie obszerne postępowanie dowodowe, w tym przesłuchania licznych świadków dowiodło, iż sytuacje interpersonalne i zawodowe z udziałem powodów oraz części lekarzy rezydentów i innych specjalistów, stanowiące podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, miały miejsce na terenie szpitala. W ocenie Sądu Okręgowego nie ma zatem racjonalnych podstaw aby stwierdzić, że powodowie nie mieli świadomości w jaki sposób traktują swoich współpracowników, zarówno lekarzy rezydentów, innych specjalistów, jak i pielęgniarki. Zachowanie powodów znalazło bezwzględne

potwierdzenie w materiale dowodowym, wobec czego podstawa wypowiedzenia im umów o pracę okazała się prawdziwa, a wskazana w wypowiedzeniach przyczyna – naruszenie przez pracownika zasad współżycia społecznego – uzasadniona.

Powodowie zaskarżył powyższy wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną w całości.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został oparty na przesłance jej oczywiste zasadności, występowania rozbieżności w orzecznictwie sądów oraz istotnego zagadnienia prawnego: 1) Czy wobec złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w trybie art. 30 i nast. k.p., zawierającego ogólnie sformułowaną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy, dopuszczalne jest uznanie takiego wypowiedzenia za prawidłowe, jeśli w świetle całokształtu materiału dowodowego sprawy i stanu faktycznego, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy można stwierdzić, że rzeczywista i konkretna przyczyna rozwiązania stosunku pracy do chwili jej ujawnienia przed Sądem nie była pracownikowi znana?; 2) Czy złożenie przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem z powołaniem się na ogólnie określonej przyczynę zwolnienia jest prawidłowe, jeśli w chwili składania takiego oświadczenia Pracodawca nie znał konkretnych zdarzeń, stanowiących przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę a jedynie ogólny zarys kategorii takich zdarzeń, a co za tym idzie nie mógł konkretnych przyczyn przedstawić również zwalnianemu pracownikowi i nie umożliwił mu wypowiedzenia się przed rozwiązaniem stosunku pracy, a konkretne zdarzenia zostały przytoczone dopiero na etapie postępowania sądowego? Czy takie wypowiedzenie odpowiada treści art. 30 i nast. k.p. oraz regulacji art. 65 k.c.? Czy oświadczenie pracodawcy w takich warunkach nie jest obarczone błędem ze względu na fakt, że w chwili składania oświadczenia woli nie są mu znane podstawy wypowiedzenia umowy o pracę, które winno być właściwie skonkretyzowane? Czy można w ogóle mówić o właściwym skonkretyzowaniu podstaw wypowiedzenia umowy o pracę, gdy konkretne podstawy wypowiedzenia przytaczane są dopiero na etapie postępowania sądowego wszczętego na skutek odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę złożonego wobec naruszenia obowiązku pracodawcy między innymi do właściwego skonkretyzowania podstawy

wypowiedzenia? Czy można w ogóle badać podstawy wypowiedzenia umowy o pracę z perspektywy innej niż chwila złożenia oświadczenia o wypowiedzenie stosunku pracy jak np. na etapie postępowania sądowego?

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powodów pozwany wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Sformułowane przez powodów zagadnienia prawna zmierzają w istocie do wykazania, że przyczyna rozwiązania z nimi stosunku pracy została sformułowana ogólnikowo i rozwinięta została dopiero na etapie postępowania sądowego.

Z orzecnictwa Sądu Najwyższego w przedmiocie wywiązywania się pracodawcy z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wynika, że obowiązek ten nie jest spełniony wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy podana przyczyna jest niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem (zamiast wielu zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2021 r., I PSK 69/21, LEX nr 3182013). W okolicznościach niniejszej sprawy nie ma podstaw dla rozstrzygania zagadnień prawnych sformułowanych w skardze na tle przepisu Kodeksu pracy, który doczekał się już niezwykle obszernego orzecnictwa i dorobku doktryny. Pozwany nie dopuścił się naruszenie art. 30 i następne k.p. w sposób w jaki podnoszą to powodowie w zagadnieniu prawnym. Przede wszystkim z obszernych ustaleń faktycznych sprawy wynika, że w przedmiocie zachowania powodów, które stanowiło w ocenie pozwanego naruszenie zasad współżycia społecznego i przyczynę wypowiedzenia, przeprowadzone zostało postępowanie wyjaśniające u pracodawcy, które trwało blisko rok. Pozwany miał nadzieję na polubowne rozwiązanie sporu i każdorazowo pozwalał powodom ustosunkować się do stawianych im przez współpracowników zarzutów. Powodowie wiedzieli, jakie nieprawidłowości zarzucają im

współpracownicy. Uczestniczyli także w spotkaniach prowadzonych przez pozwanego ukierunkowanych na zmianę ich zachowania, co potwierdzają protokoły z tych spotkań. W stanie faktycznym sprawy nie ma żadnych podstaw do przyjęcia, że powodowie nie mieli świadomości, jakie ich działania lub zaniechania stanowiły przyczynę rozwiązania z nimi stosunku pracy.

Mając na względzie powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

a.s.