



Sygn. akt I PSKP 3/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 lutego 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiryło

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa J. K.
przeciwko Niepublicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Z. Spółce
z ograniczoną odpowiedzialnością w B.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 3 lutego 2021 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w B.
z dnia 20 września 2018 r., sygn. akt VI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w B. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka J. K. domagała się w pozwie uznania dokonanego jej wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a po upływie okresu

wypowiedzenia przywrócenia jej do pracy na poprzednich warunkach w Niepublicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej Z. spółce z o.o. w B. oraz zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. W toku procesu zmieniła żądanie i domagała się ostatecznie zasądzenia na jej rzecz odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia w miejsce przywrócenia do pracy.

Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej Z. spółka z o.o. w B. wniósł o oddalenie powództwa w całości, twierdząc, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem.

Sąd Rejonowy w B., wyrokiem z 9 kwietnia 2018 r., oddalił powództwo i orzekł o kosztach procesu i kosztach sądowych.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka J. K. pracowała na stanowisku pielęgniarki od 1995 r. Początkowo do 2004 r. w B. Zespole Leczniczo-Rehabilitacyjnym, a następnie do 31 maja 2015 r. w B. Pogotowiu Ratunkowym. Następnie została zatrudniona w pozwanym Niepublicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej Z. spółce z o.o. w B. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 czerwca 2015 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pielęgniarki środowiskowo-rodzinnej. Powódka została dopuszczona do pracy u pozwanego na podstawie zaświadczenia o zdolności do pracy wystawionego w związku z jej zatrudnieniem u poprzedniego pracodawcy.

Do obowiązków powódki w trakcie pracy u pozwanego należało m.in. wykonywanie szczepień. Obsługiwała również punkt zabiegowy, realizowała obowiązki pielęgniarki środowiskowej, co wiązało się z prowadzeniem samochodu, oraz zajmowała się rejestracją pacjentów.

Zatrudniając się u pozwanego, powódka nie poinformowała przełożonych, że miewa napady drgawek, że zdarzają jej się zaszabnięcia, ani o innych schorzeniach i problemach zdrowotnych. Przełożeni wiedzieli tylko o jej problemach kardiologicznych. Wiedza o napadach drgawek spowodowałaby niezatrudnienie powódki.

W dniu 7 października 2015 r. powódka miała napad drgawek podczas wykonywania pracy – rejestrowania pacjentów. Powódka przestała reagować na słowa innej pielęgniarki, zaczęła się prężyć, wyginać, straciła przytomność, potem

doszły drgawki, była zeszywniała, spocona, miała ślinotok i przygryzła sobie język. Atak trwał około minuty lub więcej. Po ataku powódka wykonywała nieskoordynowane ruchy, była splątana, zdezorientowana, mówiła od rzeczy, chciała uciekać. Po ataku powódka nie wróciła do wykonywania obowiązków, pojechała do domu. Następnego dnia po ataku powódka przyszła do pracy i pytała, jak wyglądała sytuacja z poprzedniego dnia. Po opisanu przebiegu zdarzenia mówiła, że nie ma padaczki, tylko ma stany omdlenia.

W dniu 21 października 2015 r. powódka miała w pracy drugi napad drgawek. Wykonywała wtedy obowiązki związane z rejestracją pacjentów. Przestała reagować na słowa drugiej pielęgniarki. Potem zaczęło jej wykrzywiać głowę, ręce, straciła przytomność. Położono powódkę na podłodze, miała silne drgawki i wymioty. Napad drgawek trwał kilkadziesiąt sekund. Wezwano pogotowie i przeprowadzono powódkę do pokoju szczepień. Powódka była bezwładna, wykrzykiwała pojedyncze słowa, wrywała się, chciała uciekać. Pogotowie przyjechało szybko, lekarz pogotowia stwierdził, że zna sytuację powódki. Pogotowie zawiozło powódkę do domu. Lekarz pogotowia udzielający jej pomocy zalecił konsultację neurologiczną. Powódka była niezdolna do pracy od 23 października do 13 listopada 2015 r.

Powódka dwukrotnie miała napady drgawek w czasie pracy u poprzedniego pracodawcy, w Pogotowiu Ratunkowym w B. Po pierwszym incydencie otrzymała leki i pozostała w pracy, przesypiając całą noc. Po drugim ataku pogotowie zabrało powódkę do szpitala.

Kierownik pozwanego wystawił powódce 22 października 2015 r. skierowanie na kontrolne badanie lekarskie w celu wydania orzeczenia o zdolności powódki do pracy na stanowisku pielęgniarki, jak wskazano w skierowaniu – z uwagi na dwa duże napady padaczki w pracy w ciągu dwóch tygodni.

W związku z tym skierowaniem, orzeczeniem z 13 listopada 2015 r. lekarz specjalista chorób wewnętrznych L. K., po przebadaniu powódki, stwierdził jej zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku pielęgniarki do 31 grudnia 2016 r. wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych. W trakcie badania uwzględniono napady drgawkowe bez stwierdzonej padaczki.

Pozwany wniósł odwołanie od orzeczenia lek. med. L. K. do Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy. Na skutek odwołania Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy wydał orzeczenie lekarskie z 14 grudnia 2015 r. o niezdolności powódki do pracy wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że powódka w 2009 r. była diagnozowana na oddziale kardiologii z powodu częstoskurczu nadkomorowego z omdleniem – miała napadowe utraty przytomności o cechach padaczkowych. Konsultujący ją wówczas neurolog zalecił dalszą obserwację powódki przez neurologa.

W dniu 18 kwietnia 2011 r. miała miejsce interwencja pogotowia ratunkowego w związku z napadem drgawek powódki. Ponownie powódka była hospitalizowana od 27 do 30 października 2015 r., po napadzie drgawek z 22 października 2015 r. Nie rozpoznano wówczas u powódki padaczki i nie wdrożono leczenia przeciwpadaczkowego. Stwierdzono natomiast dwa napady drgawkowe w przebiegu uzależnienia od leków uspokajających z grupy benzodiazepin. Powódka skierowana została do poradni leczenia uzależnień. Podobne napady utraty przytomności z drgawkami powódka miała w 2005 r. po odstawieniu leków uspokajających z grupy benzodiazepin.

Z konsultacji neurologicznej powódki z grudnia 2015 r. wynika, że jest niezdolna do kierowania pojazdami mechanicznymi i może wykonywać pracę w warunkach bezpieczeństwa osobistego. Drgawki należą do ciężkich objawów odstawienia, występują po stosowaniu dużych dawek krótko działających benzodiazepin. Objawy te mogą pojawić się po odstawieniu tego środka, ale także między dawkami. Drgawkom u powódki towarzyszyła zawsze utrata świadomości. Ataki drgawek powódki mogły być niebezpieczne dla pacjentów pozwanego.

Z punktu widzenia medycyny pracy powódka nie jest niezdolna do wykonywania pracy na stanowisku pielęgniarki ze względu na dobro i bezpieczeństwo pacjentów.

Biegły z zakresu neurologii rozpoznał u powódki napady drgawkowe z utratą przytomności w przebiegu uzależnienia od benzodiazepin, stwierdził jednocześnie, że stopień uzależnienia od tej substancji wymaga oceny biegłego z zakresu psychiatrii, tak samo jak ostateczna decyzja o zdolności powódki do pracy na

stanowisku pielęgniarki, ponieważ uzależnienie od tej substancji wpływa na jej stan zdrowia, wykonywanie pracy oraz dobro i bezpieczeństwo pacjentów.

Z punktu widzenia psychiatrycznego powódka jest niezdolna do wykonywania pracy na stanowisku pielęgniarki ze względu na dobro i bezpieczeństwo pacjentów.

Pismem z 16 listopada 2015 r., doręczonym powódce w tym samym dniu, pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę zawartą 1 czerwca 2015 r. z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 31 grudnia 2015 r. Jako przyczyny uzasadniające wypowiedzenie pracodawca wskazał: (-) utratę zaufania z powodu zatajenia przez pracownika względem pracodawcy ważnej informacji na temat stanu zdrowia (stan zdrowia uniemożliwiający wykonywanie pracy na zajmowanym stanowisku ze względu chociażby na dobro i bezpieczeństwo pacjentów) oraz (-) brak dyspozycyjności pracownika z uwagi na ciągle zwolnienia lekarskie, co prowadzi do dezorganizacji pracy.

Powódkę zwolniono z wykonywania obowiązków w okresie wypowiedzenia, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Orzeczeniem z 29 grudnia 2015 r., wydanym na podstawie skierowania na badania lekarskie z 14 grudnia 2015 r., lek. med. A. N. stwierdziła zdolność powódki do pracy na stanowisku starszej pielęgniarki wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych. W trakcie badania poprzedzającego wystawienie tego orzeczenia powódka nie zgłosiła żadnych chorób ani dolegliwości, w tym nie ujawniła omdleń czy objawów padaczki.

Orzeczeniem z 4 marca 2016 r., wydanym na podstawie skierowania na badania lekarskie z 1 marca 2016 r., lekarz specjalista chorób wewnętrznych L. K. stwierdził zdolność powódki do pracy na stanowisku pielęgniarki do 4 marca 2020 r. wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych.

Powódka jest zatrudniona u innego pracodawcy, w Pogotowiu Ratunkowym w B., od 1 kwietnia 2016 r.

Weryfikując podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, Sąd pierwszej instancji w całości uwzględnił opinie biegłych sądowych z zakresu neurologii i psychiatrii. Dał częściowo wiarę zeznaniom powódki oraz zeznaniom świadków.

W ocenie Sądu Rejonowego obie przedstawione powódce przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były konkretne. Powódka wiedziała, o zatajenie jakich informacji chodzi w wypowiedzeniu, choć w trakcie przesłuchania przez Sąd twierdziła, że zarzucano jej ataki padaczki, mimo że nie zdiagnozowano u niej takiej choroby. Sąd argumentował, że jakakolwiek była przyczyna napadów drgawkowych, to miały one charakter padaczkowy (wyglądały tak jak napady padaczkowe), natomiast w wypowiedzeniu wskazano utratę zaufania do powódki w związku z zatajeniem przez nią informacji na temat stanu jej zdrowia, który uniemożliwia wykonywanie przez nią pracy na stanowisku pielęgniarki. W wypowiedzeniu nie wspomniano o zatajeniu padaczki.

Sąd uznał również, że obydwie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są w całości prawdziwe.

Nieobecność powódki w pracy, najpierw w związku ze złamaniem śródstopia prawej stopy (od 15 czerwca do 24 lipca 2015 r.), a następnie w związku z napadami drgawkowymi (od 23 października do 13 listopada 2015 r.), dezorganizowała pracę u pozwanego, podobnie jak to miało miejsce w czasie przebywania powódki w pracy, ale w trakcie napadów drgawek lub bezpośrednio po nich.

Prawdziwa okazała się również przyczyna dotycząca zatajenia informacji o stanie zdrowia powódki. Napady drgawkowe z utratą świadomości miały u powódki miejsce kilkakrotnie przed zatrudnieniem u pozwanego, o czym powódka nie poinformowała nowego pracodawcy. Wbrew swoim twierdzeniom, powódka miała obowiązek poinformować o tym pracodawcę, chociażby z uwagi na to, że była wieloletnią pielęgniarką, posiadającą odpowiednie wykształcenie i doświadczenie, a więc z uwagi na dbałość o dobro pacjenta powinna poinformować pracodawcę o tak istotnej kwestii – chwilowych utratach świadomości z atakami drgawkowymi, zagrażającymi nie tylko zdrowiu i bezpieczeństwu pacjentów, ale również jej samej. Z uwagi na zakres obowiązków powódki, incydenty takie zagrażały pacjentom w różnych sytuacjach. Dodatkowo, chociażby z dbałości o własne bezpieczeństwo, powódka powinna ujawnić pracodawcy, że już w przeszłości miały miejsce takie napady, także w czasie i miejscu pracy.

Oceniając z kolei zasadność przyczyn wypowiedzenia, Sąd Rejonowy przyjął, że przyczyna dotycząca braku dyspozycyjności pracownika z uwagi na ciągłe zwolnienia lekarskie, co prowadziło do dezorganizacji pracy, nie może być uznana za uzasadnioną. Pierwsza niezdolność powódki do pracy była spowodowana zdarzeniem losowym (złamanie kości śródstopia), za co trudno winić powódkę. Druga niezdolność była związana z podejrzeniem występowania u powódki padaczki i sugestią zdiagnozowania jej pod tym kątem. Nie można winić powódki za powstałą dezorganizację pracy z tych przyczyn, gdyż choroba pracownika stanowi zwyczajne ryzyko leżące po stronie pracodawcy. Sąd Rejonowy ocenił jednak, że niezasadność tej przyczyny wypowiedzenia nie przesądza o zasadności powództwa. Uzasadniona okazała się bowiem przyczyna pierwsza, dotycząca utraty zaufania z powodu zatajenia przez pracownika wobec pracodawcy ważnej informacji na temat swojego stanu zdrowia, uniemożliwiającego wykonywanie pracy na zajmowanym stanowisku ze względu na dobro i bezpieczeństwo pacjentów.

Skoro jedna z dwóch przyczyn okazała się uzasadniona, Sąd Rejonowy oddalił powództwo. Zdaniem Sądu powódka zataiła przed pracodawcą znane jej informacje o epizodach drgawkowych z omdleniami i utratą świadomości, o problemach związanych z nadużywaniem leków uspokajających (benzodiazepin). Z uwagi na wykształcenie i doświadczenie zawodowe powódka musiała zdawać sobie sprawę z konsekwencji ataku drgawek w czasie wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych. Zatajenie tych informacji przed pracodawcą mogło spowodować utratę zaufania do powódki.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła powódka, zaskarżając orzeczenie w całości i zarzucając: 1) naruszenie przepisów prawa materialnego: art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 6 k.c. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę była rzeczywista i dostatecznie skonkretyzowana przez pozwanego; 2) naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, a w szczególności art. 233 § 1 k.p.c. przez:

(-) przyjęcie, że z punktu widzenia psychiatrycznego powódka jest niezdolna do wykonywania pracy na stanowisku pielęgniarki ze względu na dobro i bezpieczeństwo pacjentów, podczas gdy w trakcie przesłuchania biegła z zakresu

psychiatrii oświadczyła, że powódka nie ma przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku pielęgniarki;

(-) przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i w rezultacie dowolne przyjęcie, że z zebranego materiału dowodowego wynika, iż powódka nie może wykonywać pracy na stanowisku pielęgniarki, podczas gdy z opinii biegłych wynika wprost, że nie ma przeciwwskazań do wykonywania przez powódkę pracy na stanowisku pielęgniarki;

(-) przyjęcie, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powódce była utrata zaufania do powódki w związku z zatajeniem przez nią stanu zdrowia, podczas gdy z zebranego materiału dowodowego, w tym z zeznań świadków, wynika, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę przez pozwanego było rzekome zatajenie informacji o padaczkę;

(-) przyjęcie, że pozwany udowodnił w toku postępowania przyczynę wypowiedzenia, podczas gdy okoliczności stanowiące podstawę wypowiedzenia nie zostały w toku postępowania udowodnione.

W związku z podniesionymi zarzutami powódka wniosła o zmianę wyroku i uwzględnienie w całości powództwa, względnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania przed Sądem pierwszej i drugiej instancji.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powódki zwrotu kosztów procesu za drugą instancję.

Sąd Okręgowy w B., wyrokiem z 20 września 2018 r., oddalił apelację.

Sąd drugiej instancji w pełni podzielił ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy, z których wynika, że pozwany pracodawca nie naruszył przepisów dotyczących rozwiązywania umów o pracę. Następnie Sąd przytoczył obszernie wypowiedzi orzecznicze Sądu Najwyższego, zawarte w licznych orzeczeniach, dotyczące rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Ocenę istoty sprawy sprowadził zaś jedynie do stwierdzenia, że „prawidłowo przyjął Sąd pierwszej instancji, że pozwany pracodawca wskazał prawdziwe przyczyny wypowiedzenia i jedna z nich okazała się zasadna” oraz że „sąd pierwszej instancji przeprowadził

prawidłowe postępowanie dowodowe, a ocena tak zgromadzonego materiału dowodowego nie przekracza granic określonych przepisem art. 233 k.p.c.”.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka, zaskarżając wyrok w całości i opierając skargę kasacyjną na podstawach naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy:

(-) art. 278 § 1 k.p.c. i 286 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez nieoparcie rozstrzygnięcia na opinii biegłych i zastąpienie biegłych przez zajęcie przez Sąd drugiej instancji – w zakresie wymagającym wiadomości specjalnych – własnego, odmiennego stanowiska, a w konsekwencji (mimo że z trzech opinii biegłych sporządzonych na potrzeby sprawy wynika wprost, iż nie ma przeciwwskazań do wykonywania przez powódkę pracy na stanowisku pielęgniarki, a tym samym pozwany nie udowodnił, że okoliczności stanowiące podstawę wypowiedzenia były rzeczywiste) przyjęcie, że powódka nie jest zdolna do wykonywania pracy na stanowisku pielęgniarki, co doprowadziło do ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej z powódką było uzasadnione;

(-) art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji i całkowite pominięcie podnoszonej przez powódkę okoliczności (i zarzutów w tym zakresie), że z trzech opinii biegłych sporządzonych na potrzeby sprawy wynika wprost, iż nie ma przeciwwskazań do wykonywania przez powódkę pracy na stanowisku pielęgniarki;

(-) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez brak odniesienia się w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku do podnoszonej przez powódkę okoliczności (i zarzutów w tym zakresie), że z opinii trzech biegłych sporządzonych na potrzeby sprawy wynika wprost, iż nie ma przeciwwskazań do wykonywania przez powódkę pracy na stanowisku pielęgniarki, a tym samym pozwany nie udowodnił, że okoliczności stanowiące podstawę wypowiedzenia były rzeczywiste;

(-) art. 316 § 1 k.p.c., art. 378 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez wydanie wyroku w oderwaniu od stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy i zgromadzonego materiału dowodowego – przy całkowitym i bezpodstawnym pominięciu okoliczności i dowodów powoływanych na jego uzasadnienie, w szczególności opinii trzech biegłych oraz zeznań świadków

twierdzących, że rzeczywiste przyczyny wypowiedzenia były inne niż wskazane w treści wypowiedzenia; nieprzestrzeganie kompetencji rozpoznawczych i kontrolnych sądu odwoławczego oraz niespełnienie jego procesowej funkcji wynikającej z art. 378 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c.,

(-) art. 385 k.p.c. oraz art. 386 § 1 i § 4 k.p.c. przez oddalenie apelacji, podczas gdy w świetle zarzutów w niej postawionych należało ją uwzględnić.

Skarżąca oparła skargę kasacyjną także na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego: art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. przez ich błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, że podana powódce przyczyna zwolnienia z pracy, polegająca na „utracie zaufania z powodu zatajenia przez pracownika ważnej informacji na temat stanu zdrowia (stan zdrowia uniemożliwiający wykonywanie pracy na zajmowanym stanowisku ze względu chociażby na dobro i bezpieczeństwo pacjentów)” stanowi rzeczywistą i konkretną przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę i tym samym wypowiedzenie złożone powódce spełnia wymogi formalne określone w art. 30 § 4 k.p.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach procesu za wszystkie instancje; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach procesu za wszystkie instancje lub uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę wyroku Sądu drugiej instancji i uwzględnienie powództwa w całości z zasądzeniem kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych. Ponadto skarżąca wniosła o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona i z tej przyczyny została uwzględniona.

1. Przedmiotem sporu, po ostatecznym sprecyzowaniu roszczenia przez powódkę, było żądanie zasądzenia odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem (art. 30 § 4 k.p.) i niezasadnym (art. 45 § 1 k.p.) rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem. Podstawą ewentualnego zasądzenia odszkodowania powinno być w takiej sytuacji ustalenie, że pozwany pracodawca dopuścił się naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę oraz że wypowiedzenie było niezasadne. Powódka w apelacji zarzuciła naruszenie jedynie art. 30 § 4 k.p. (w związku z art. 6 k.c.), jednak Sąd Okręgowy – jako Sąd drugiej instancji – powinien był odnieść się zarówno do zgodności z prawem, jak i zasadności dokonanego wypowiedzenia. Sąd drugiej instancji rozpoznaje bowiem sprawę (art. 378 § 1 k.p.c.), a nie apelację, co oznacza rozpoznanie sprawy od początku (na nowo) w granicach zaskarżenia, z rozważeniem wszystkich jej aspektów materialnoprawnych, także tych niedostrzeżonych przez sąd pierwszej instancji. Należy przypomnieć, że sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego – zasadę prawną z 31 stycznia 2008 r., III CZP 40/07, OSNC 2008, nr 6, poz. 55). Sąd Okręgowy miał zatem obowiązek rozważyć wszystkie aspekty materialnoprawne rozpoznawanej sprawy. Nie uczynił tego w sposób oczekiwany od sądu drugiej instancji. Uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia, sprowadzające się do przytoczenia wielu orzeczeń Sądu Najwyższego i kilku orzeczeń sądów apelacyjnych oraz do dwóch zdań odnoszących się bezpośrednio do zarzutów apelacji, nie spełnia wymagań konstrukcyjnych wynikających z art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. (według stanu prawnego obowiązującego w czasie sporządzania uzasadnienia) oraz narusza art. 378 § 1 k.p.c. Sąd drugiej instancji ma bowiem obowiązek odnieść się do wszystkich zasadniczych zarzutów apelacji – w taki sposób, aby dla stron oraz dla Sądu Najwyższego stało się oczywiste (po lekturze uzasadnienia), że zarzuty te zostały rzeczywiście rozważone.

W stanie prawnym obowiązującym od 7 listopada 2019 r. (w związku z nowelizacją wprowadzoną ustawą z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2019 r., poz. 1469) art. 387 § 2¹ k.p.c. regulujący bezpośrednio kwestie konstrukcji uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji przewiduje, że w uzasadnieniu wyroku tego sądu: 1) wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji, chyba że sąd drugiej instancji zmienił lub uzupełnił te ustalenia; jeżeli sąd drugiej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe lub odmiennie ocenił dowody przeprowadzone przed sądem pierwszej instancji, uzasadnienie powinno także zawierać ustalenie faktów, które sąd drugiej instancji uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej; 2) wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa powinno objąć ocenę poszczególnych zarzutów apelacyjnych, a poza tym może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne oceny sądu pierwszej instancji. Taka konstrukcja uzasadnienia nie oznacza jednak, że uzasadnienie sądu odwoławczego może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji oraz podzielił oceny prawne sądu pierwszej instancji. Konieczne jest jeszcze odniesienie się do poszczególnych istotnych zarzutów apelacji, a tego w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wyraźnie zabrakło. Uzasadnienie wyroku (także wyroku sądu drugiej instancji) nie może sprowadzać się prawie wyłącznie do przytaczania poglądów Sądu Najwyższego zawartych w licznych orzeczeniach, lecz musi zawierać: 1) wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, obejmującej ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej; 2) wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. W przypadku uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji dochodzi jeszcze konieczność odniesienia do poszczególnych zarzutów apelacji, zwłaszcza gdy są to zarzuty istotne, obszernie uzasadnione, odnoszące się do meritum sprawy.

Już tylko opisane wady uzasadnienia, wykluczające możliwość dokonania przez Sąd Najwyższy kontroli kasacyjnej, uzasadniały uwzględnienie skargi kasacyjnej i uchylene zaskarżonego wyroku.

Sąd Najwyższy uznał jednak za celowe odniesienie się do kwestii materialnoprawnych, związanych z zastosowaniem art. 30 § 4 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p.

2. Nie można podzielić kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 30 § 4 k.p. przez błędną wykładnię. Skarżąca kwestionuje ocenę Sądu Okręgowego, że podana powódce przyczyna zwolnienia z pracy: „utrata zaufania z powodu zatajenia przez pracownika ważnej informacji na temat stanu zdrowia (stan zdrowia uniemożliwiający wykonywanie pracy na zajmowanym stanowisku ze względu chociażby na dobro i bezpieczeństwo pacjentów)” była konkretna i stanowiła rzeczywistą przyczynę rozwiązania umowy o pracę, a tym samym że wypowiedzenie złożone powódce spełniało wymagania formalne przewidziane w art. 30 § 4 k.p. Powódka zarzuca równocześnie w skardze kasacyjnej, że rzeczywiste przyczyny wypowiedzenia były inne niż podane w treści oświadczenia pracodawcy, a ponadto, że pozwany nie udowodnił, iż okoliczności stanowiące podstawę wypowiedzenia były rzeczywiste. Zarzut ten jest nieuzasadniony.

Przyczyna wypowiedzenia sformułowana w przytoczony sposób była konkretna i pozwalała powódce zorientować się, jakie ważne informacje na temat swojego stanu zdrowia zataiła (według twierdzeń pozwanego pracodawcy), co spowodowało utratę zaufania do niej. Chodziło o niepoinformowanie przez powódkę pracodawcy, że zdarzają się jej napady drgawkowe z omdleniami i chwilową utratą przytomności. Powódka nie twierdziła, że poinformowała o tym pracodawcę przy zawieraniu umowy o pracę. Twierdziła natomiast, że była zdolna do pracy na stanowisku pielęgniarki – w domyśle: nie musiała informować pracodawcy o pewnych incydentach zdrowotnych, skoro była zdolna do pracy.

W związku z wielokrotnie powtarzanymi przez powódkę w skardze kasacyjnej tezami: (-) co do rzekomego przyjęcia przez Sąd Okręgowy, że powódka nie jest zdolna do wykonywania pracy na stanowisku pielęgniarki, mimo ustalenia w opiniach biegłych lekarzy, że nie ma przeciwwskazań do wykonywania przez powódkę pracy na stanowisku pielęgniarki, (-) co do innej rzeczywistej przyczyny

wypowiedzenia niż podana przez pracodawcę, związanej z podejrzeniem występowania u powódki padaczki – należy wyraźnie podkreślić, że w sprawie dotyczącej przywrócenia do pracy lub zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę sąd pracy porusza się (czyni ustalenia faktyczne i dokonuje ocen prawnych) jedynie w zakresie przyczyn wypowiedzenia sformułowanych przez pracodawcę. Przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie była jej niezdolność do wykonywania pracy na stanowisku pielęgniarki – stąd uporczywe podkreślanie, że z opinii biegłych lekarzy wynika, że nie ma przeciwwskazań do wykonywania przez nią pracy na stanowisku pielęgniarki, jest pozbawione doniosłości. W rozpoznawanej sprawie nie chodziło o ustalenie, czy powódka jest (była w 2015 r.) zdolna do wykonywania pracy na stanowisku pielęgniarki, lecz o to, czy miała obowiązek ujawnić wobec pracodawcy przy zawieraniu umowy o pracę lub później już po jej zawarciu, że występowały u niej w przeszłości napady drgawek z chwilową utratą przytomności; nie miało przy tym znaczenia dla samego ujawnienia tych okoliczności, co było przyczyną ataków, w szczególności, czy miały one podłoże kardiologiczne, czy też neurologiczne, czy były ewentualnie związane z padaczką, czy z uzależnieniem od leków uspokajających (benzodiazepin). Tym samym podkreślanie przez powódkę, że nie jest (nie była w 2015 r.) chora na padaczkę, co niesłusznie podejrzewał pracodawca, również nie ma doniosłości faktycznej i prawnej.

Twierdzenia powódki, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę było przekonanie pracodawcy, że powódka choruje na padaczkę, nie mają oparcia w przeprowadzonych dowodach (tych, które zostały uznane przez Sąd Rejonowy za wiarygodne) i dokonanych ustaleniach faktycznych. Przyczyna wypowiedzenia została ujęta jednoznacznie i była konkretna. Wiele wskazuje na to, że powódka zataiła przed pracodawcą (nie ujawniła w chwili zawierania umowy o pracę ani później – aż do dwóch incydentów z 7 i 22 października 2015 r., kiedy to doznała napadu drgawek z chwilową utratą świadomości), że ma problemy zdrowotne. Powódka zataiła przed pracodawcą znane jej fakty o epizodach drgawkowych z omdleniami i utratą świadomości, związanych prawdopodobnie z nadużywaniem (odstawieniem) leków uspokajających (taką przyczynę napadów drgawkowych zdiagnozował lekarz neurolog). Przyczyną wypowiedzenia nie było

zatem zatajenie przez powódkę, że choruje na padaczkę (nie zostało przy tym potwierdzone w toku postępowania dowodowego, że napady drgawek miały podłoże padaczkowe), lecz utrata zaufania do powódki wynikająca z zatajenia przez nią istotnych informacji na temat swojego stanu zdrowia, który – według pozwanego pracodawcy – uniemożliwił wykonywanie przez nią pracy na zajmowanym stanowisku pielęgniarki środowiskowo-rodzinnej ze względu na dobro i bezpieczeństwo pacjentów. Nie chodziło przy tym o to, czy powódka jest, czy nie jest zdolna do wykonywania zatrudnienia na stanowisku pielęgniarki, lecz o to, czy pewne okoliczności związane z jej stanem zdrowia mogą stanowić zagrożenie dla dobra i bezpieczeństwa pacjentów. Twierdzenia powódki zawarte w skardze kasacyjnej stanowią próbę nadania opiniom biegłych lekarzy innego znaczenia i wpływu na wynik postępowania niż to miało miejsce w rzeczywistości.

3. Przedstawione rozważania prowadzą do istoty sprawy, a mianowicie do zasadności wypowiedzenia, w szczególności oceny, czy podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia była uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Inaczej mówiąc, czy z tej przyczyny można było zwolnić powódkę z pracy bez negatywnych konsekwencji dla pracodawcy. Raz jeszcze należy przypomnieć przyczynę wypowiedzenia – była nią „utrata zaufania z powodu zatajenia przez pracownika ważnej informacji na temat stanu zdrowia (stan zdrowia uniemożliwiający wykonywanie pracy na zajmowanym stanowisku ze względu chociażby na dobro i bezpieczeństwo pacjentów)”. Takie ujęcie przyczyny wypowiedzenia prowadzi do postawienia najbardziej zasadniczego w rozpoznawanej sprawie pytania – czy powódka miała obowiązek ujawnić w chwili zatrudnienia u pozwanego pracodawcy, że w przeszłości zdarzały się jej napady drgawek z chwilową utratą świadomości. Jeżeli miała taki obowiązek, to co stanowiło jego źródło – czy przepisy o wykonywaniu zawodu pielęgniarki, czy ogólny obowiązek dbałości o dobro pracodawcy (wyprowadzany art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), czy jeszcze jakieś inne względy (np. zasady współżycia społecznego w stosunkach zatrudnienia, w tym zasada lojalności pracownika wobec pracodawcy). Na te zasadnicze pytania Sąd Okręgowy nie udzielił odpowiedzi.

Podkreślenia wymaga, że pracodawca może domagać się (i oczekiwać) od osoby ubiegającej się o zatrudnienie, a następnie od pracownika, podania tylko

tych informacji o sobie (ujawnienia danych osobowych), które są wyraźnie przewidziane w ustawie (art. 22¹ § 1 i 3 k.p.). Pracodawca może żądać (i oczekiwać) podania innych danych osobowych niż określone w art. 22¹ § 1 i 3 k.p., gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa (art. 22¹ § 4 k.p.).

W odniesieniu do zagadnienia danych osobowych, których podania może żądać (i oczekiwać) pracodawca od kandydata na pracownika lub od pracownika, oprócz treści art. 22¹ k.p., który w obecnym brzmieniu obowiązuje od 4 maja 2019 r. (jednak w podobnej wersji obowiązywał w czasie, którego dotyczy rozpoznawana sprawa, czyli w 2015 r.), należy wziąć pod uwagę odpowiednie regulacje ustawy o ochronie danych osobowych (w odniesieniu do rozpatrywanego stanu faktycznego – ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r., poz. 922 ze zm.) oraz rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych – tzw. r.o.d.o.). Od 25 maja 2018 r., czyli od daty wejścia w życie rozporządzenia, jest ono bezpośrednio skuteczne w państwach członkowskich, co oznacza, że jego przepisy mają pierwszeństwo przed przepisami prawa krajowego, które są z nim sprzeczne, bez konieczności ich implementacji. Ogólne rozporządzenie UE o ochronie danych osobowych jest także bezpośrednio skuteczne w zakresie tych regulacji, które w ogóle nie mają swoich odpowiedników w prawie krajowym. Wspomniane rozporządzenie nie obowiązywało w czasie ocenianych zdarzeń, jednak mogą wynikać z niego ogólne wnioski co do zakresu danych osobowych pracownika, które mogą być gromadzone przez pracodawcę.

Z tego punktu widzenia istotny jest art. 9 ust. 1 r.o.d.o., który stanowi, że zabrania się przetwarzania m.in. danych osobowych dotyczących zdrowia. Wyjątki od tej zasady są enumeratywnie wyliczone w art. 9 ust. 2 r.o.d.o. Zgodnie z tym przepisem, nie ma ona (zasada) zastosowania w szczególności wtedy, gdy: (-) osoba, której dane dotyczą, wyraziła w granicach prawem dozwolonych wyraźną zgodę na ich przetwarzanie; (-) przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę,

której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, o ile jest to dozwolone prawem; (-) przetwarzanie danych jest niezbędne do celów profilaktyki zdrowotnej lub medycyny pracy, do oceny zdolności pracownika do pracy, diagnozy medycznej, zapewnienia opieki zdrowotnej lub zabezpieczenia społecznego, leczenia lub zarządzania systemami i usługami opieki zdrowotnej lub zabezpieczenia społecznego.

Dane wrażliwe (w tym dane dotyczące stanu zdrowia) podlegają zatem szczególnej ochronie prawa. Muszą istnieć szczególne powody domagania się od pracownika (oczekiwania od niego) ujawnienia informacji na temat stanu jego zdrowia.

Ten aspekt sprawy – ściśle związany z zarzucanym powódce „zatajeniem przez pracownika względem pracodawcy ważnej informacji na temat stanu zdrowia” – nie został wzięty pod uwagę przez Sąd Okręgowy w ramach stosowania art. 45 § 1 k.p.

Usprawiedliwia to zarzut naruszenia tego przepisu, co również stało się przyczyną uchylecia zaskarżonego wyroku.

Mając na uwadze przedstawione argumenty, Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.