



Sygn. akt I PK 146/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 kwietnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Bohdan Bieniek
SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa E. J.
przeciwko P.P. Spółce Akcyjnej w W.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 kwietnia 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w B.
z dnia 1 października 2015 r., sygn. akt VI Pa .../15,

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 18 marca 2015 r., V P .../14, Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. oddalił powództwo E. J. przeciwko P.P. Spółce Akcyjnej w W. o zapłatę: 1) 6.000 zł - tytułem odszkodowania za rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, 2) 5.000 zł - tytułem odszkodowania za stosowanie mobbingu oraz 3) 1.020 zł - tytułem zwrotu nienależnie pobranych rat pożyczki z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka świadczyła pracę w pozwanej spółce od 21 września 1998 r. na stanowisku asystenta w Urzędzie [...]. W związku ze zmianami organizacyjnymi przeprowadzonymi w pozwanej spółce, z dniem 14 maja 2013 r., powódkę skierowano do wykonywania zadań służbowych w Punkcie [...]. Powódka odmówiła podpisania informacji o jej przeniesieniu na inną placówkę pocztową oraz o zapoznaniu się z treścią pisemnego zakresu obowiązków przypisanych do jej stanowiska pracy. Na stanowisku asystenta zapleczonego, na którym powódka miała pracować w Punkcie [...], praca odbywała się głównie na drugiej zmianie, a wykonywanie obowiązków pracowniczych wymagało z reguły dźwigania przesyłek o masie powyżej 5 kg. W rzeczywistości powódka nie podjęła pracy w nowej jednostce, bo od razu poprosiła o udzielenie urlopu. Natomiast po kilkunastu dniach, pismem z 27 maja 2013 r. rozwiązała z pracodawcą umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p. W piśmie tym powódka wskazała jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy ciężkie naruszenie przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków polegające w szczególności na zobowiązaniu powódki do wykonywania przez nią - wbrew przeciwwskazaniom lekarskim - prac wymagających dźwigania ciężarów powyżej 5 kg. Sąd Rejonowy ustalił, że w okresie poprzedzającym rozwiązanie stosunku pracy „mogły się zdarzyć” sytuacje, że powódka - w ramach wykonywania zadań służbowych - była zobowiązana do przenoszenia ciężarów przekraczających 5 kg, jednak w miejscach, w których świadczyła pracę zawsze przebywali inni pracownicy, którzy mogli zaoferować jej swoją pomoc i zdarzały się przypadki, w których ta pomoc była rzeczywiście udzielana. W trakcie kontroli przeprowadzonej w dniu 1 lipca 2013 r. w Urzędzie [...] w B. przez Państwową Inspekcję Pracy stwierdzono, że waga niektórych worków zawierających „materiał listowy” przekraczała 5 kg. Na tej

podstawie Państwowa Inspekcja Pracy wyraziła przypuszczenie, że w okresie, w którym powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanej spółki, ciężar worków również przekraczał 5 kg. Prawomocnym postanowieniem z 22 października 2014 r. prokurator umorzył dochodzenie w sprawie narażenia powódki na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia i ciężkiego uszczerbku na zdrowiu w okresie do 25 marca 2013 r. do 14 maja 2013 r., to jest o czyn z art. 220 § 1 k.k. z uwagi na brak przesłanek dostatecznie uzasadniających podejrzenie popełnienia czynu zabronionego. Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że w dniu 23 listopada 2012 r. powódka zawarła z pracodawcą umowę pożyczki na cele mieszkaniowe. Zgodnie z tą umową, w razie rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, umorzeniu podlega cała niespłacona jeszcze kwota pożyczki.

Sąd pierwszej instancji doszedł do wniosku, że roszczenia powódki nie zasługują na uwzględnienie. Według Sądu Rejonowego, wyniki postępowania dowodowego nie potwierdziły trafności zarzutów, jakie powódka przedstawiła pracodawcy w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym. Stanowisko pracy powódki zostało wyposażone przez pracodawcę w odpowiedni sprzęt (w szczególności w wagę), choć nastąpiło to dopiero na skutek interwencji pracownicy. Przełożony powódki nie nakazał jej dźwigania ciężarów przekraczających 5 kg. Chociaż czasami zachodziła konieczność ich przenoszenia, to nigdy się nie zdarzyło, aby powódka spotkała się z odmową udzielenia jej pomocy ze strony współpracowników. Nadto, przeciwwskazania zdrowotne, stwierdzone przez lekarza, miały charakter czasowy (dwumiesięczny) i dlatego nie występowała konieczność przeniesienia powódki na inne stanowisko. W tym czasie istniały bowiem możliwości, dzięki którym powódka mogła wykonywać swoje dotychczasowe zadania przy pomocy innych pracowników. Zdaniem Sądu Rejonowego, kilkakrotne zmiany zakresu obowiązków służbowych powódki, dokonywane przez pracodawcę na przestrzeni całego okresu jej zatrudnienia w spółce, nie były spowodowane chęcią nękania i dokuczenia pracownicy, ale stanowiły konsekwencję zmian organizacyjnych w zakładzie pracy. Jeśli chodzi o krytyczne uwagi formułowane przez powódkę odnośnie do jej przeniesienia do innej jednostki organizacyjnej, to - według Sądu Rejonowego - trudno jest mówić, że nowi przełożeni „zmuszali” powódkę do dźwigania ciężarów

przekraczających 5 kg oraz do wykonywania pracy na drugiej zmianie, skoro powódka w rzeczywistości nie podjęła pracy w tej jednostce. Powódka nie wykazała więc, że w razie konieczności dźwigania ciężarów o masie powyżej 5 kg, nie mogłaby liczyć na wsparcie ze strony współpracowników. Jeśli chodzi o ocenę prawidłowości „przeniesienia” powódki do nowej placówki, zlokalizowanej na terenie tej samej miejscowości, to Sąd Rejonowy w tym względzie nie dopatrywał się żadnych nieprawidłowości po stronie pracodawcy. Sąd doszedł do wniosku, że zachowanie pracowników pozwanej spółki wobec powódki w trakcie trwania stosunku zatrudnienia nie nosiło jakichkolwiek znamion mobbingu, bo pracodawca nie dopuszczał się żadnych działań lub zaniechań, które sprowadzałyby się do uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania powódki albo jej izolowania od pozostałych pracowników. Skoro zarzuty, jakie powódka stawiała pracodawcy w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, nie znalazły potwierdzenia w wynikach analizy materiału dowodowego, to nie należało się jej odszkodowanie przewidziane w art. 55 § 1¹ k.p. ani odszkodowanie z tytułu mobbingu. Wobec ustalenia, że rozwiązanie umowy o pracę - w gruncie rzeczy - nie nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, pozwana spółka miała prawo domagania się od powódki spłaty reszty pożyczki zaciągniętej ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Z tej przyczyny roszczenie o zwrot kwoty, którą powódka uiściła pracodawcy z tytułu spłaty pożyczki, również nie mogło zostać uwzględnione.

Wyrokiem z dnia 1 października 2015 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. oddalił apelację powódki od wyroku Sądu pierwszej instancji. W uzasadnieniu tego rozstrzygnięcia Sąd odwoławczy podtrzymał ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i uznał je za własne. Sąd Okręgowy uzupełnił postępowanie dowodowe przez dodatkowe przesłuchanie powódki i w oparciu o cały materiał dowodowy zebrany w obu instancjach doszedł do wniosku, że wszystkie zarzuty podniesione w apelacji są nieuzasadnione. Sąd Okręgowy podniósł, że w ramach zaproponowanej powódce pracy na stanowisku asystenta zaleczowego w Punkcie [...], pracodawca uczynił odpowiednie starania, aby dostosować warunki zatrudnienia powódki do zaleceń lekarskich, bo w razie konieczności dźwigania cięższych przesylek (powyżej 5 kg), pracę powódki miał wspomagać drugi pracownik. Powódka nigdy nie pracowała w osamotnieniu na

danej zmianie i taka zasada miała zostać utrzymana podczas jej zatrudnienia w Punkcie [...]. Ponadto powódka została przeszkolona w zakresie, jak należy postępować w razie styczności z większymi przesyłkami. Sąd Okręgowy nie znalazł przesłanek do stwierdzenia, że bezpośredni przełożony powódki przez dokonanie zmiany zakresu jej obowiązków i przeniesienie pracownicy do innej jednostki organizacyjnej zamierzał ją nękać lub zastraszać, dokuczać jej albo wyeliminować z zespołu. W zakresie rozważań prawnych Sąd Okręgowy podtrzymał ocenę Sądu pierwszej instancji także w odniesieniu do braku podstaw faktycznych uwzględnienia roszczenia powódki o zwrot uiszczonej przez nią kwoty pożyczki.

Od wyroku Sądu Okręgowego powódka wniosła skargę kasacyjną, w której postawiła w sumie 23 zarzuty obejmujące liczne naruszenia przepisów prawa materialnego i procesowego, w tym (w szczególności) zarzuty dotyczące obrazy: 1) art. 15, art. 94 pkt 4 i art. 207 k.p. - przez uznanie, że pracodawca nie naruszył obowiązku zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, chociaż nie wyposażył stanowiska pracy w narzędzia niezbędne do zmniejszenia uciążliwości realizacji przez pracownika powierzonych mu zadań, jakich ten nie może wykonywać ze względu istniejące przeciwwskazania lekarskie; 2) art. 15, art. 207 i art. 210 § 1 k.p. - przez uznanie, że „dopuszczenie pracownika do pracy w sytuacji, gdy pracodawca nie zapewnił właściwego stanu bhp nie jest wystarczające, aby skutecznie stawiać pracodawcy zarzut braku realizacji jego ustawowych obowiązków w zakresie zapewnienia bhp, w sytuacji gdy pracownik powstrzymał się od pracy ze względu na niezapewnienie przez pracodawcę właściwego stanu bhp” oraz 3) art. 229 § 4 k.p. - przez uznanie, że „pracodawca może dokonać swoistej wykładni oświadczenia wiedzy lekarza medycyny pracy wyrażonej w zaświadczeniu o dopuszczeniu do pracy, przez przyjęcie, że przeciwwskazania określone w zaświadczeniu o dopuszczeniu do pracy są nieistotne ze względu na fakt, że mają one charakter czasowy (w przedmiotowej sprawie około 3 miesiące), a w zakładzie pracy są inni pracownicy, którzy mogą pomóc w wykonywaniu zabronionych czynności”. W obszernym uzasadnieniu podstaw kasacyjnych skarżąca wywiodła w szczególności, że spoczywający na pracodawcy obowiązek zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy ma charakter bezwzględny. Dlatego Sąd odwoławczy błędnie

przyjął, że jeśli pracownik nie może wykonywać powierzonych mu obowiązków ze względu na istnienie przeciwwskazań lekarskich do wykonywania określonych czynności pracowniczych, to „powinien znaleźć sobie pomocnika”, który umożliwi mu należyte wywiązanie się z wyznaczonych zadań służbowych. Tymczasem trzeba zauważyć, że brakuje podstawy prawnej, aby można było przerzucić na pracownika obowiązek zapewnienia w zakładzie pracy warunków pracy odpowiadających zasadom BHP. Dlatego trudno zrozumieć, dlaczego Sąd zwolnił pozwanego pracodawcę z obowiązku zapewnienia powódce bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a obarczył nim właśnie pracownicę. W sprawie nie zostało także wyjaśnione, dlaczego powódka - w razie konieczności dźwigania ciężkich przesyłek - mogła zwrócić się z prośbą do współpracujących z nią osób o udzielenie stosownej pomocy. Skarżąca podkreśliła przy tym, że kontrola Państwowej Inspekcji Pracy wykazała, że przesyłki o wadze przekraczającej 5 kg stanowiły około 80% ogółu przesyłek. Według powódki, już samo dopuszczenie pracownika do pracy na stanowisku, na którym wykonuje się czynności objęte przeciwwskazaniami lekarza medycyny pracy, powinien być kwalifikowany jako przejaw naruszenia przez pracodawcę zasad BHP (niezapewnienie pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy). Powódka sformułowała w skardze kilkanaście istotnych zagadnień prawnych i wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz przekazanie Sądowi Okręgowemu sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

W skardze postawiono ponad 20 zarzutów obejmujących naruszenie zarówno przepisów prawa materialnego, jak i procesowego. Szczegółowe ich omawianie nie jest konieczne, gdyż należy uchwycić istotę występującego w sprawie problemu prawnego dotyczącego niewywiązywania się przez pozwanego pracodawcę z ciążącego na nim obowiązku zapewnienia powódce bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W sposób syntetyczny należy więc jedynie stwierdzić, że zarzuty naruszenia przepisów postępowania w przeważającej części sprowadzają się do kwestionowania sposobu ustalenia stanu faktycznego sprawy.

Tymczasem ustalenia faktyczne stanowiące podstawę rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji zostały poczynione na podstawie dowodów szczegółowo powołanych i ocenionych przez Sądy. Zarzuty w tej części są więc niedopuszczalne (zarzuty obrazy art. 233 § 1 k.p.c. wobec związania Sądu Najwyższego ustalonym stanem faktycznym na podstawie art. 398³ § 3 k.p.c.), albo nieuzasadnione (zarzuty naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. - formułowane w różnych konfiguracjach - gdy tymczasem uzasadnienie wyroku Sądu drugiej instancji zawiera wszystkie niezbędne elementy pozwalające na jego kontrolę kasacyjną; por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 października 1998 r., II UKN 282/98, OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 758; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 653/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 427; z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271 i z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, LEX nr 109420). Z kolei, uwzględnienie, że w sprawie poczyniono ustalenia faktyczne, które stanowiły podstawę wyrokowania Sądu drugiej instancji przy zastosowaniu odpowiednich regulacji prawa materialnego, oznacza, że tracą na znaczeniu wszystkie zarzuty, które zostały powiązane z przepisami określającymi reguły rozkładu ciężaru dowodzenia (zarzuty naruszenia art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 94³ k.p.; por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07, LEX nr 442836; z dnia 27 kwietnia 2009 r., I PK 213/08, OSNP 2010 nr 23-24, poz. 289; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 34/09, LEX nr 527067; z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 116/10, OSNP 2012 nr 3-4, poz. 38 i z dnia 7 marca 2012 r., II PK 155/11, OSNP nr 2013 nr 3-4, poz. 31).

Powódka trafnie natomiast zarzuciła, że w sprawie dokonano nieprawidłowej subsumcji przepisów prawa materialnego, określających obowiązki pracodawcy w zakresie przestrzegania zasad BHP, do ustalonego stanu faktycznego, według którego lekarz medycyny pracy stwierdził u powódki istnienie przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania przez nią prac polegających na przenoszeniu przesyłek pocztowych (paczek) o masie przekraczającej 5 kg. Sąd Okręgowy (w ślad za Sądem Rejonowym) stwierdził, że mimo takich przeciwwskazań powódka powinna wykonywać obowiązki przypisane do jej stanowiska pracy, a gdyby w konkretnym przypadku zachodziła konieczność przenoszenia przez nią takich przesyłek, to mogła liczyć na pomoc ze strony współpracowników. Trzeba podkreślić, że stwierdzona przez obydwie Sądy możliwość doraźnego korzystania

przez powódkę przy wykonywaniu zadań służbowych z pomocy innych pracowników pozwanej spółki, nie oznaczała, że pracodawca tak zorganizował pracę powódki, iż w razie konieczności przenoszeniu przesyłek o masie przekraczającej 5 kg, był wyznaczony konkretny pracownik, którego obowiązkiem było dokonanie tego. Taka pomoc współpracowników mogła być więc wykonywana na zasadach solidarności koleżeńskiej, kultury osobistej, dobrego wychowania itp. Oznacza to, że pracodawca nie uwolnił się w od prawnego obowiązku zapewnienia każdemu pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a w szczególności obowiązku zagwarantowania powódce wykonywania pracy w warunkach bezpiecznych, czyli takich, które nie są niezgodne z treścią orzeczenia lekarza medycyny pracy.

Tymczasem należy stwierdzić, że prawo pracownika do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest wartością chronioną konstytucyjnie a sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa (art. 66 ust. 1 Konstytucji RP). Rozwinięciem tej zasady ustrojowej są (w szczególności) przepisy Kodeksu pracy. Zgodnie z nimi, pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy (art. 15 k.p.), w tym systematycznie przeprowadzać szkolenia pracowników w zakresie BHP (art. 94 pkt 4 k.p.). Przepisy Działu dziesiątego Kodeksu pracy zatytułowanego „Bezpieczeństwo i higiena pracy” (art. 207-237¹⁵ k.p.) oraz odpowiednich rozporządzeń wykonawczych wprowadzają cały szereg rozwiązań normatywnych określających szczegółowo sposób realizacji przez pracodawcę tego obowiązku. I tak stosownie do art. 207 § 1 k.p., pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy, a na zakres tej odpowiedzialności nie wpływają ani obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, ani powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, przy czym koszty działań podejmowanych przez pracodawcę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w żaden sposób nie mogą obciążać pracowników (art. 207 § 2 i § 2¹ k.p.).

W orzecznictwie trafnie zwraca się uwagę, że obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy mają charakter bezwarunkowy w tym sensie, że obciążają pracodawcę niezależnie od sposobu spełniania świadczenia przez pracownika i dlatego pracodawca nie może się uwolnić od odpowiedzialności za ich naruszenie zgłoszeniem zarzutu, że również pracownik nie dopełnił obowiązków z zakresu BHP (por. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego (WSA) w Bydgoszczy z dnia 21 lipca 2010 r., II SA/Bd 527/10, LEX nr 640281 i wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 1 sierpnia 2013 r., III APa 9/13, OSA 2014 nr 6, s. 102). Ewentualne zaniedbania pracodawcy w odniesieniu do realizacji obowiązku zapewnienia pracownikom bezpiecznego stanowiska pracy uzasadniają pociągnięcie pracodawcy do odpowiedzialności na zasadzie winy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2000 r., II UKN 207/00, OSNAPiUS 2002 nr 8, poz. 191 i z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 124/10, Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2011 nr 4, poz. 12, z glosą J. Jankowiaka). Obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i nieszkodliwych dla ich zdrowia warunków pracy obejmuje przestrzeganie nie tylko ogólnie obowiązujących norm w tym zakresie, lecz także indywidualnych przeciwwskazań związanych ze stanem zdrowia lub osobniczymi skłonnościami pracownika (wyrok WSA w Krakowie z dnia 6 lipca 2010 r., III SA/Kr 40/10, LEX nr 606326). Jest to konsekwencją przyjętego założenia, wedle którego pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia pracownikowi faktycznego bezpieczeństwa, a nie tylko do realizacji obowiązków wynikających z powszechnie obowiązujących zasad BHP (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1980 r., I PR 87/80, LEX nr 14567) i dlatego - przykładowo - dopuszczenie pracownika, dotkniętego istotnymi schorzeniami kardiologicznymi i po zawale serca, do dalszego wykonywania ciężkiej pracy fizycznej w niekorzystnych warunkach zatrudnienia uzasadnia pełną odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy za skutki kolejnego zawału serca spowodowanego zatrudnieniem w warunkach bezpośrednio zagrażających zdrowiu lub życiu pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2003 r., II UK 188/02, Służba Pracownicza 2004 nr 2, s. 32).

W tym kontekście nie sposób pominąć, że w myśl art. 229 § 4 k.p., pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia

lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie. Aktualnym orzeczeniem lekarskim w rozumieniu tego przepisu jest orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dacie, w której ma być dopuszczony do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2002 r., I PK 44/02, OSNP 2004 nr 12, poz. 209). Gdyby warunki pracy nie odpowiadały przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzały bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego i nie może ponosić z tego tytułu jakichkolwiek niekorzystnych dla siebie konsekwencji (art. 210 § 1 i § 2¹ k.p.). Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy w takich przypadkach, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia (art. 210 § 3 k.p.). W orzecznictwie sądowoadministracyjnym twierdzi się nawet, że pracownik nie tylko nie powinien świadczyć pracy, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom BHP i stwarzają zagrożenie dla życia i zdrowia, ale wręcz nie może jej wykonywać, gdy ma świadomość tego, że swoim działaniem i podejmowanymi czynnościami narusza przepisy i zasady BHP, stwarzając zagrożenie życia i zdrowia. Wiąże się to z uznaniem, że przestrzeganie norm BHP jest podstawowym i zarazem bezwzględny obowiązkiem pracowniczym, w związku z czym zakres tego obowiązku nie może zostać ograniczony w żadnych zakładowych aktach prawa pracy (wyrok WSA w Opolu z dnia 26 maja 2011 r., II SA/Op 17/11, LEX nr 881802).

Mając powyższe na uwadze należy stwierdzić, że w stanie faktycznym ustalonym w rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy (w ślad za Sądem Rejonowym), błędnie uznał, że skierowanie powódki do wykonywania zadań służbowych, których świadczenie łączyło się ze stałym (częstym) dźwiganiem przesyłek pocztowych o wadze przekraczającej 5 kg, nie kolidowało z treścią orzeczenia lekarskiego stwierdzającego istnienie u niej przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania takich prac, bo powódka mogła liczyć na pomoc współpracowników. Takie - dość powierzchowne - założenie nie ma oparcia w bezwzględnie obowiązujących przepisach określających obowiązki pracodawcy i pracownika w zakresie realizacji zasad BHP (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 187/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz.

265, który został przywołany w uzasadnieniu podstaw skargowych). Można nawet powiedzieć, że powódka, zapoznana z treścią orzeczenia lekarskiego ustalającego przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania przez nią prac określonej kategorii, była wręcz zobligowana, a nie tylko uprawniona, do powstrzymania się od świadczenia pracy łączącej się ze stałym dźwiganiem nadmiernych ciężarów. Zakres obowiązków został jej więc wyznaczony przez pracodawcę wbrew ciążącemu na nim zakazowi dopuszczenia do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku (art. 229 § 4 k.p.). Nietrafny jest argument dotyczący czasowego zakresu przeciwwskazań stwierdzonych orzeczeniem lekarskim. Rzeczywiście orzeczenie lekarskie, o którym mowa w art. 229 § 4 k.p., zachowuje aktualność w okresie w nim wymienionym. Staje się jednakże nieaktualne w przypadku wystąpienia w tym okresie zdarzeń, które mogą wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika (przywołany wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2002 r., I PK 44/02). Jak trafnie przyjęto w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 1974 r., II PR 262/74 (OSNCP 1975 nr 7-8, poz. 122), w razie prośby pracownika o przesunięcie do innej pracy ze względu na stan zdrowia, pracodawca powinien zwrócić się do właściwego lekarza o opinię co do przydatności zawodowej tego pracownika na zajmowanym stanowisku, gdyż obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i nieszkodliwych dla ich zdrowia warunków pracy obejmuje przestrzeganie nie tylko ogólnie obowiązujących norm w tym zakresie, lecz także indywidualnych przeciwwskazań związanych ze stanem zdrowia lub osobniczymi skłonnościami pracownika. Powódka przez cały czas świadczenia pracy (w okresie którego dotyczyło orzeczenie lekarskie oraz później) zgłaszała pracodawcy, że stan jej zdrowia nie pozwala na podnoszenie ciężarów powyżej 5 kg. Wobec tego obowiązkiem pracodawcy (w zakresie zapewnienia bezpiecznych warunków pracy) było skierowanie jej na odpowiednie badania lekarskie.

Nieprawidłowa jest więc ocena Sądu Okręgowego, że pozwany pracodawca nie naruszył wobec powódki swoich podstawowych obowiązków (obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest niewątpliwie podstawowym obowiązkiem pracodawcy). Wobec tego przedwczesne jest przyjęcie, że powódka nie miała podstaw, aby rozwiązać umowę o pracę w

trybie art. 55 § 1¹ k.p., gdyż konieczna jest ocena zaistnienia pozostałych przesłanek stosowania tego przepisu. Wprost przekłada się to na przedwczesne uznanie bezzasadności roszczenia dotyczącego zwrotu pożyczki. Co do roszczenia wywodzonego z mobbingu, to Sądy obu instancji powołały się na brak różnych przesłanek jego wystąpienia. Jednak wszystkie oceny w tym zakresie opierają się na wyjściowym - a nieprawidłowym - założeniu, że pracodawca nie naruszał swojego podstawowego obowiązku. Wymagają więc weryfikacji. Z tego względu zachodzi konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania Sądowi odwoławczemu sprawy do ponownego rozpoznania celem dokonania ponownej analizy zasadności całego powództwa.

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. uwzględnił skargę powódki, pozostawiając Sądowi drugiej instancji orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego stosownie do art. 108 § 2 k.p.c.

kc