

POSTANOWIENIE

Dnia 27 marca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa B. F.
przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Wojewódzkiemu Szpitalowi Zespolonemu
w [...]
o odszkodowanie za niezgodne z prawem lub niezasadne wypowiedzenie umowy
o pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 27 marca 2024 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie
z dnia 4 listopada 2022 r., sygn. akt VI Pa 98/21,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Szczecinie, wyrokiem z dnia 4 listopada 2022 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie z dnia 3 września 2021 r. i zasądził od pozwanego Samodzielnego Publicznego Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego w [...] na rzecz powódki B. F. kwotę 10.395 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem lub niezasadne wypowiedzenie umowy o pracę.

W sprawie ustalono, że powódka, po nabyciu uprawnień emerytalnych, była ponownie zatrudniona u pozwanego od 1 października 2008 r. na stanowisku

starszej pielęgniarki. Z uwagi na schorzenia kręgosłupa, pracodawca powierzył powódce obowiązki pielęgniarki społecznej, co ujęto w pisemnym zakresie obowiązków. Istotą zadań na tym stanowisku była obsługa administracyjna gabinetu lekarza medycyny zakładowej oraz zajmowanie się formalną stroną leczenia osób nieubezpieczonych: odbieranie wywiadu, wypełnianie dokumentów, zapewnienie finansowania ze środków publicznych, kontakt z opieką społeczną, domami pomocy społecznej, załatwianie spraw związanych z pochówkiem osób bezdomnych. Powódka nie pracowała bezpośrednio z pacjentami na żadnym z oddziałów szpitala. W dniu 26 września 2008 r. powódka uzyskała zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku starszej pielęgniarki społecznej. W dniu 17 stycznia 2019 r. wystawiono powódce kolejne orzeczenie lekarskie, w którym stwierdzono brak przeciwwskazań do podjęcia przez nią zatrudnienia na stanowisku starszej pielęgniarki w administracji. Termin następnego badania wyznaczono na 17 stycznia 2022 r.

W dniu 8 października 2019 r. powódka otrzymała pismo o skierowaniu jej do pracy na Oddziale Chirurgii Ortopedyczno-Urazowej na okres 3 miesięcy. Pracownica stwierdziła, że nie jest w stanie dźwigać, czego wymaga praca przy pacjencie, nie wykonała polecenia, odmówiła przyjęcia nowego zakresu obowiązków na piśmie, a następnie przebywała na zwolnieniu lekarskim. Po jego ustaniu (15 kwietnia 2020 r.) otrzymała skierowanie na badania profilaktyczne, w którym jako miejsce zatrudnienia wskazano Oddział Chirurgii Ortopedyczno-Urazowej, a w opisie stanowiska wpisano „zapewnienie całościowej opieki pielęgniarskiej pacjentom”. W dniu 22 kwietnia 2020 r. lekarz medycyny pracy wydał orzeczenie o niezdolności do wykonywania pracy na określonym stanowisku.

W dniu 2 lipca 2020 r. powódka otrzymała pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano nieuzyskanie, po długotrwałym zwolnieniu lekarskim, orzeczenia od lekarza medycyny pracy, potwierdzającego możliwość kontynuowania zatrudnienia na stanowisku starszej pielęgniarki.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy pominął dowody w postaci dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powódki: podania o pracę,

wniosku o zatrudnienie, skierowania na badania lekarskie na stanowisku pielęgniarki społecznej oraz orzeczeń lekarskich stwierdzających zdolność do pracy na stanowisku pielęgniarki społecznej czy administracyjnej. Sąd odwoławczy podkreślił, że zakres zadań na stanowisku pielęgniarki społecznej istotnie różnił się od obowiązków wykonywanych na stanowisku pielęgniarki Oddziału Chirurgii Urazowo-Ortopedycznej, czy też każdej innej pielęgniarki odcinkowej, co wynika z zakresów obowiązków na wymienionych stanowiskach. Obowiązki pielęgniarki społecznej polegały bowiem na wykonywaniu zadań o charakterze typowo administracyjnym oraz z zakresu opieki społecznej. Odmienność zakresów obowiązków na stanowiskach pielęgniarki odcinkowej i pielęgniarki społecznej została także potwierdzona zeznaniami świadków, którzy wskazywali, że do obowiązków powódki nie należała opieka świadczona w systemie zmianowym przy łóżku pacjenta. O odmienności obu rodzajów pracy świadczył w końcu fakt, że powódka została uznana za niezdolną do pracy na stanowisku pielęgniarki oddziałowej, choć w tym samym okresie była zdolna do pracy na stanowisku pielęgniarki administracyjnej. Mając powyższe na uwadze, a także uwzględniając fakt, że w dniu nawiązania stosunku pracy powódka była emerytką z ograniczeniami zdrowotnymi, Sąd Okręgowy za wiarygodne uznał twierdzenie, iż intencją stron zwartej umowy o pracę było zatrudnienie powódki na stanowisku pielęgniarki społecznej, a rodzaj pracy mógł zostać doprecyzowany przez zakres obowiązków. Dalej w ocenie Sądu, jeżeli zakres czynności (obowiązków) stanowił integralną część umowy o pracę, modyfikacja takiego zakresu wymagała wypowiedzenia zmieniającego. W konsekwencji Sąd odwoławczy nie zgodził się ze stwierdzeniem, że powódka stała się niezdolna do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy. Stąd, wobec niedokonania zmiany warunków zatrudnienia w zakresie rodzaju pracy, niezdolność powódki do pracy na stanowisku pielęgniarki oddziałowej nie mogła stanowić uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę. W tych okolicznościach Sąd uznał, że wypowiedzenie umowy pracę było nieuzasadnione i niezgodne z prawem.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł pełnomocnik pozwanego, zaskarżając wyrok tego Sądu w całości. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na jej oczywistą zasadność w zakresie

naruszenia art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodzie pielęgniarki i położnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 2702), twierdząc, że przeniesienie powódki wykonującej zawód pielęgniarki na inny oddział, na którym nadal miała wykonywać zawód pielęgniarki, nie stanowiło zmiany rodzaju pracy powódki, lecz nieistotną zmianę zakresu obowiązków, niewymagającą określonego w art. 42 § 1 k.p. wypowiedzenia zmieniającego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikuje się do merytorycznego rozpoznania.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Zestawienie argumentacji zawartej w skardze kasacyjnej (dokładnie we wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania, bo podstawy obecnie nie podlegają badaniu) ze stanowiskiem Sądu odwoławczego nie pozwala stwierdzić wątpliwości, na które stara powołać się skarżący. Innymi słowy, sąd powszechny dokonał wykładni prawa. Jest ona kompletna i zgodna z warsztatem interpretacyjnym, tym samym nie doprowadziła do wydania oczywiście nieprawidłowego orzeczenia.

Skarżący zasadność swoich racji upatruje w twierdzeniu, że powódka była zatrudniona na stanowisku pielęgniarki i mimo że zajmowała stanowisko o charakterze administracyjnym, to w konsekwencji rodzaj pracy pielęgniarki obejmował również czynności określone w art. 4 ust. 1 ustawy o zawodzie pielęgniarki i położnej. W tym jednym zdaniu skarżący wskazał na trzy pojęcia, które wymagają wyjaśnienia, to jest rodzaj pracy, stanowisko pracy i czynności związane z wykonywaniem zawodu pielęgniarki.

Ustawa o zawodach pielęgniarki i położnej nie zawiera definicji legalnej tych zawodów; wymienia jedynie, jakie czynności związane są z ich wykonywaniem. Zgodnie z art. 4 tej ustawy można wyróżnić zadania *stricte* medyczne (np. rozpoznawanie problemów pielęgnacyjnych pacjenta, planowanie i sprawowanie opieki pielęgnacyjnej nad pacjentem; samodzielne udzielanie w określonym zakresie świadczeń zapobiegawczych, diagnostycznych, leczniczych i rehabilitacyjnych, realizacja zleceń lekarskich w procesie diagnostyki, leczenia i rehabilitacji), edukacyjne (związane z nauczaniem zawodu pielęgniarki, położnej lub innego zawodu medycznego oraz prowadzeniem prac naukowo-badawczych) oraz administracyjne, takie jak kierowanie i zarządzanie zespołami pielęgniarek lub położnych, zatrudnienie w podmiocie leczniczym na stanowiskach administracyjnych, na których wykonuje się czynności związane z przygotowywaniem, organizowaniem lub nadzorem nad udzielaniem świadczeń opieki zdrowotnej, sprawowanie funkcji z wyboru w organach samorządu pielęgniarek i położnych lub wykonywanie pracy na rzecz samorządu (zob. R. Kubiak (red.), L. Kubicki (red.), E. Zielińska (red.), System Prawa Medycznego. Tom I. Pojęcie, źródła i zakres prawa medycznego, Warszawa 2018, LEX). Można zatem przyjąć, że wykonywanie zawodu pielęgniarki polega w pierwszej kolejności na udzielaniu świadczeń zdrowotnych przez osobę mającą odpowiednie kwalifikacje i prawo wykonywania zawodu, ale również (co ustawodawca wyartykułował *expressis verbis*), na wykonywaniu czynności o charakterze edukacyjnym czy administracyjnym. Przy czym ranga czynności wymienionych w ust. 1 i ust. 2 art. 4 ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej – jest tożsama, o czym świadczy partykuła „również”.

Pojęcie „stanowisko pracy” nie jest zdefiniowane w podstawowych aktach prawa pracy, a w szczególności w Kodeksie pracy, chociaż wielokrotnie w nim występuje. Ustalenia jego znaczenia należy więc poszukiwać w orzecznictwie i doktrynie prawa pracy. Według orzecznictwa pojęcie „stanowisko pracy” używane jest w dwóch głównych znaczeniach (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2020 r., I PK 236/19, LEX nr 3080373). Po pierwsze, używa się go zamiast lub obok pojęcia „rodzaj pracy”. Przez „stanowisko pracy” rozumie się więc ogół czynności organicznie związanych z tym stanowiskiem (zestaw jego funkcji).

Termin ten jest innym sposobem wyrażenia tego, co można oddać za pomocą słowa „funkcja”. Mówiąc o stanowisku pracy, ma się wtedy na uwadze wszystkie funkcje przypisane do danego stanowiska. W tym znaczeniu używa się zwrotu, że „pracownik zajmuje określone stanowisko”. Po drugie, przyjmuje się, że „stanowisko pracy” stanowi element struktury organizacyjnej zakładu pracy (w znaczeniu przedmiotowym), jej najmniejszą jednostkę o określonym celu i zakresie działania (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2011 r., II PK 225/10, LEX nr 1162162). Przy czym nie chodzi tylko o ich formalne wyodrębnienie w strukturze organizacyjnej zakładu pracy (przez wskazanie, nadanie określonej nazwy), lecz przede wszystkim ustalenie zakresu obowiązków i funkcji do nich przypisanych, a więc określenie rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika.

Określenie rodzaju pracy stanowi jeden z przedmiotowo istotnych elementów umowy o pracę (art. 29 § 1 pkt 1 k.p.). Rodzaj pracy powierzonej pracownikowi może być ustalony w różny sposób - albo bezpośrednio w umowie o pracę (przez wskazanie stanowiska pracy, określenie charakteru pracy, opisanie powierzonych pracownikowi zadań), albo poza treścią umowy o pracę (w zakresie czynności, zakresie obowiązków, karcie stanowiska pracy, innym dokumencie). Może też wynikać z zakresu czynności faktycznie powierzonych pracownikowi do wykonania i podjętych przez niego (określenie rodzaju pracy w sposób dorozumiany). Zakres zadań wynikających z zajmowania określonego w umowie o pracę stanowiska może być konkretyzowany nie tylko przez przedstawienie pracownikowi pisemnego zakresu czynności, ale również w drodze poleceń pracodawcy, mieszczących się w granicach zakreślonych ustalonym w umowie rodzajem pracy, to jest zajmowanym stanowiskiem (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 149/02, LEX nr 84434).

Ta argumentacja potwierdza trafność rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego, że zakres czynności (obowiązków) powódki stanowił integralną część umowy o pracę, a modyfikacja takiego zakresu wymagała wypowiedzenia zmieniającego, biorąc pod uwagę, że powódka jako emerytka ze schorzeniami kręgosłupa została zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pielęgniarki społecznej.

I ostatnia kwestia, podniesiona przez skarżącego, odnosząca się do wymogu zawartego art. 28 pkt 3 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodzie pielęgniarki i położnej, zgodnie z którym prawo wykonywania zawodu pielęgniarki przysługuje osobie, której stan zdrowia pozwala na wykonywanie zawodu pielęgniarki. Formułując przesłankę oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, skarżący nie dostrzega (nie chce dostrzec) różnicy między ustawowym wymogiem warunkującym prawo wykonywania zawodu, które stwierdza, na wniosek osoby zainteresowanej, okręgowa rada pielęgniarek i położnych, właściwa ze względu na miejsce przyszłego wykonywania zawodu, a art. 229 § 4 k.p., stanowiącym, iż 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. Zdaniem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z dnia 9 marca 2011 r. (II PK 225/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 112) przez „stanowisko pracy”, o którym mowa w art. 229 § 4 k.p., należy rozumieć zarówno określenie rodzaju pracy, jak i miejsca (warsztatu) pracy. W skierowaniu pracownika na badania lekarskie podstawowe znaczenie ma określenie czynników zagrożeń dla zdrowia i życia pracownika (charakterystyka stanowiska pracy), a nie nazwa stanowiska pracy. Co więcej, orzeczenie o zdolności lub niezdolności do pracy na wskazanym w nim stanowisku pracy jest jedynie dokumentem zawierającym oświadczenie wiedzy lekarza o stanie zdrowia pracownika determinującym jego zdolność (niezdolność) do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku i nie wiąże ono sądu pracy w ocenie zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia, gdyż to nie dokument w postaci tego orzeczenia, lecz spowodowana stanem zdrowia pracownika faktyczna niezdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku, stanowi przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2023 r., III PSKP 29/22, LEX nr 3602547).

W niniejszej sprawie Sąd drugiej instancji ustalił, że polecenie przeniesienia powódki do Oddziału Chirurgii Ortopedyczno-Urazowej wykraczało poza zakres rodzajowy dotychczasowych obowiązków powódki. Jest to materia, która dotyczy faktów i ustalenie to wiąże Sąd Najwyższy w rozpoznaniu skargi kasacyjnej (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Stąd rację ma Sąd Okręgowy, że czynności dokonane przez

skarżącego wobec powódki należało oceniać co najmniej jako zmierzające do zastąpienia dotychczasowych warunków pracy nowymi warunkami, a skoro nie pozostawały one w zgodzie z wyżej powołanymi przepisami, a nadto miały jednostronny charakter i powodowały pozbawienie powódki dotychczasowego stanowiska (starszej pielęgniarki w administracji, pielęgniarki społecznej), to z całą pewnością naruszały art. 45 k.p. w związku z art. 42 k.p.

Mając powyższe na uwadze, uznając, że skarżący pracodawca nie wykazał konieczności merytorycznego rozpoznania skargi kasacyjnej, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

[SOP]

[ms]