



Sygn. akt II PK 339/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 kwietnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Beata Gudowska

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. N.

przeciwko Muzeum (...) w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie, odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 kwietnia 2019 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 16 maja 2017 r., sygn. akt XXI Pa (...),

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. odstępuje od obciążania pozwanego kosztami
postępowania kasacyjnego powódki.**

UZASADNIENIE

M. N. wniosła o przywrócenie jej do pracy w Muzeum (...) w W. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, zasądzenie odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy na

podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. z naruszeniem przepisów prawa i nałożenie na pozwanego kary grzywny za niewykonanie wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 14 marca 2011 r.

Muzeum (...) w W. w odpowiedzi na pozew wniosło o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 24 marca 2016 r. zasądził od Muzeum (...) w W. na rzecz M. N. kwotę 33.785,10 zł tytułem odszkodowania, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, nakazał Skarbowi Państwa - Sądowi Rejonowemu wypłacić adwokat N. K. kwotę 1.800,00 zł, powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług, tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 11.261,70 zł.

Sąd pierwszej instancji dokonał następujących ustaleń faktycznych:

M. N. została zatrudniona w Muzeum (...) w W. od dnia 27 stycznia 2009 r., przy czym od dnia 1 kwietnia 2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku głównej księgowej.

W dniu 15 października 2009 r. pracodawca złożył powódce wypowiedzenie umowy o pracę, od którego M. N. wniosła odwołanie do sądu pracy. Wyrokiem Sądu Rejonowego w W. z dnia 14 marca 2011 r. powódka została przywrócona do pracy u pozwanego.

Począwszy od dnia 29 października 2011 r. do dnia 23 sierpnia 2012 r. powódka była niezdolna do pracy. Niezdolność do pracy była spowodowana kilkoma różnymi chorobami o numerach statystycznych: J20, N76, N30, J00, F32, J02, Z03, G90, R10, N34. Pomiędzy zwolnieniami lekarskimi występowały kilkudniowe przerwy.

Oświadczeniem z dnia 30 lipca 2012 r. (doręczonym adresatce w dniu 20 sierpnia 2012 r.) Muzeum (...) rozwiązało z M. N. umowę o pracę z uwagi na niezdolność do pracy wskutek choroby trwającej nieprzerwanie dłużej niż łącznie okresy wskazane w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.

W październiku 2012 r. powódka dostarczyła do Muzeum (...) zaświadczenie lekarskie z dnia 12 września 2012 r. stwierdzające, że jest ona w 8 tygodniu ciąży.

Zaświadczenie zostało wystawione przez lekarza ginekologa W. S. Wiek ciąży określono na podstawie ostatniej miesiączki pacjentki i wykonanego w gabinecie badania USG. Oświadczeniem z dnia 26 czerwca 2013 r. pracodawca uchylił się od skutków oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, powołując się na istotny błąd, tj. brak wiedzy o ciąży powódki. Jednocześnie powódka została wezwana do stawienia się w Muzeum celem skierowania na badania lekarskie. M. N. uznała, że oświadczenie pracodawcy z dnia 26 czerwca 2013 r. nie spowodowało nieważności złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

W kwestii dokumentacji medycznej, która miała być podstawą do wystawienia przez lekarza ginekologa zaświadczenia o ciąży powódki, wypowiedziała się biegła sądowa, której zastrzeżenia Sąd Rejonowy w całości podzielił. Wątpliwości wzbudził fakt, że wykonane przez lekarza badanie USG nie zawiera pomiarów płodów. W dokumentacji jest jedynie wpis o dacie ostatniej miesiączki. Biegła sądowa podkreśliła, że dla właściwej oceny tej kwestii wskazane jest zapoznanie się z dokumentacją z okresu poronienia ciąży i udzielanych zwolnień lekarskich, której powódka w niniejszej sprawie nie przedstawiła (i nie chciała przedstawić). Biegła podkreśliła również, że z uwagi na ciążę bliźniaczą i wiek powódki, ciążę należało zaliczyć do ciąż wysokiego ryzyka. Ponadto, z uwagi na zagrażające poronienie (krwiak), powódka powinna dostarczyć dokumentację z okresu zakończenia ciąży. Tymczasem powódka nie ujawniła w toku postępowania informacji o zakończeniu ciąży, a w trakcie przesłuchania odmówiła również odpowiedzi na pytania Sądu w tym zakresie. Zatem, w świetle opinii biegłej, wspomniane zaświadczenie lekarskie jest dokumentem niewystarczającym do oceny początku ciąży powódki.

Sąd Rejonowy co do zasady dał wiarę zeznaniom świadka W. S.. Jednakże wskazał, że świadek nie pamiętał okoliczności wizyty powódki w jego gabinecie. Jego zeznania dotyczą właściwie praktyki, jaką stosował w zakresie przyjmowania pacjentek i określania wieku ciąży. Świadek nie pamiętał, czy w przypadku powódki wykonywał badanie USG oraz na jakiej podstawie ustalił wiek ciąży, nie pamiętał też, ile wizyt powódka u niego odbyła. Dopiero po okazaniu dokumentacji medycznej świadek opisał sposób określenia wieku ciąży powódki. W ocenie Sądu

pierwszej instancji, zeznania świadka z uwagi na ich nieprecyzyjny i ogólny charakter nie mogą mieć rozstrzygającego znaczenia w niniejszej sprawie.

Przechodząc do analizy prawnej ustalonego stanu faktycznego sprawy Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności rozważył najdalej idący zarzut powódki, dotyczący niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę z uwagi na naruszenie szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. Przypomniął, że w myśl art. 177 § 1 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy. Nie ulega wątpliwości, że stan ciąży pracownicy powinien być właściwie udokumentowany w celu określenia początku ciąży, a tym samym ustalenia momentu, od którego pracownica podlega tejże ochronie. Tymczasem powódka powołała się na stan ciąży dopiero w piśmie z dnia 24 maja 2013 r., a zatem ponad 8 miesięcy po złożeniu pozwu i 3 miesiące po terminie pierwszej rozprawy. Zaświadczenie lekarskie z dnia 12 września 2012 r. powódka przedstawiła pracodawcy w październiku 2012 r., chociaż była to istotna okoliczność wpływająca na ocenę zasadności roszczenia dochodzonego w niniejszym procesie. Natomiast do Sądu Rejonowego w tamtym czasie powódka w ogóle nie przekazała informacji o ciąży. Oczywiście te okoliczności same w sobie nie zaprzeczają pozostawaniu powódki w ciąży w momencie ustania stosunku pracy, ale podają w wątpliwość postawę powódki prezentowaną w toku postępowania dowodowego. Powódka nie złożyła również żadnej dokumentacji medycznej z okresu prowadzenia ciąży. Dokumentacja z badania USG wykonanego w dniu 12 września 2012 r. została złożona bezpośrednio na żądanie Sądu. Na zarządzenie wydane na rozprawie w dniu 19 marca 2015 r., dotyczące dostarczenia dokumentacji dotyczącej przebiegu i zakończenia ciąży, powódka nie zareagowała. Postawa, jaką powódka przyjęła w niniejszej sprawie, polegająca na faktycznej odmowie przedstawienia dokumentacji medycznej dotyczącej przebiegu ciąży i jej zakończenia oraz odmowie składania zeznań na tę okoliczność, spowodowała, że Sąd Rejonowy nabrał zasadniczych wątpliwości co do prawdziwości jej twierdzeń odnośnie do pozostawania w ciąży w momencie ustania stosunku pracy, a w każdym razie - co do wieku ciąży wynikającego z zaświadczenia lekarskiego z dnia 12 września 2012 r. W ocenie Sądu pierwszej instancji, nieuzasadnione było przekonanie powódki, że

wspomniane zaświadczenie lekarskie jest wystarczające do udowodnienia stanu ciąży. Wątpliwości w tej kwestii zostały wyrażone również przez biegłą sądową.

Konkludując Sąd Rejonowy stwierdził, że zgromadzony w toku procesu materiał dowodowy jest niewystarczający do ustalenia, iż w dniu 20 sierpnia 2012 r. M. N. była w ciąży. Powódka ponosi też konsekwencje procesowe zaistniałych wątpliwości, gdyż to na niej w myśl art. 6 k.c. spoczywał ciężar udowodnienia tego faktu.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy badał zasadność i zgodność z prawem decyzji pracodawcy o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, użyte w tym przepisie sformułowanie „łączny okres pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące” wskazuje wyraźnie, że chodzi o okresy pobierania zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego, o których mowa w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 372). Jeżeli pracownik pobiera zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego, a następnie świadczenie rehabilitacyjne, to w tym okresie pracodawca nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.

M. N. w momencie ustania stosunku pracy nie wyczerpała okresu zasiłkowego w rozumieniu przepisów ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Począwszy od dnia 29 października 2011 r. powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich z powodu różnych chorób (o różnych numerach statystycznych), a pomiędzy zwolnieniami lekarskimi występowały kilkudniowe przerwy (zwykle dwudniowe). Po ustaniu stosunku pracy powódka nadal pobierała zasiłek chorobowy, a zatem nie doszło do sytuacji wyczerpania przez nią okresu zasiłkowego. W tych okolicznościach decyzja o rozwiązaniu przedmiotowej umowy o pracę była przedwczesna, co czyni uzasadnionymi roszczenia pozwu wywodzone z art. 56 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że przywrócenie M. N. do pracy było niecelowe. Powódka w toku postępowania dowodowego manifestowała brak

zaufania do pracodawcy i nie wyrażała zgody na ujawnienie mu dokumentacji medycznej, odmawiała składania zeznań przy pełnomocniku strony pozwanej na temat przebiegu ciąży. W takich okolicznościach, w ocenie Sądu pierwszej instancji, efektywna współpraca pomiędzy stronami nie jest możliwa. Pracownik zatrudniony na stanowisku głównego księgowego ma dostęp do danych finansowych, dysponuje środkami pieniężnymi jednostki i ponosi odpowiedzialność w zakresie prowadzenia rachunkowości, a zatem zatrudnienie takiej osoby musi opierać się na wzajemnym zaufaniu. Ponadto, rację ma strona pozwana wskazując, że faktycznie powódka wykonywała pracę jedynie od 27 stycznia do 15 października 2009 r., czyli przez około 9 miesięcy. W pozostałym okresie zatrudnienia przebywała głównie na zwolnieniach lekarskich. Tymczasem, stanowisko głównego księgowego jest kluczowe dla Muzeum i musi być obsadzone przez osobę, która cieszy się zaufaniem pracodawcy i jest dyspozycyjna. Na podstawie art. 45 § 2 k.p. Sąd Rejonowy orzekł zatem o odszkodowaniu w miejsce dochodzonego przez powódkę przywrócenia do pracy. Wysokość odszkodowania została ustalona na podstawie art. 58 k.p., tj. w kwocie wynagrodzenia za pracę za okres wypowiedzenia wynikający z art. 36 § 1 pkt 3 k.p.

W pozostałym zakresie, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo podlegało oddaleniu.

Roszczenie dotyczące odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. jest pozbawione podstaw prawnych i faktycznych, gdyż przepisy Kodeksu pracy nie przewidują tego rodzaju świadczenia na wypadek niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Niezasadne okazało się również żądanie nałożenia na pozwanego „kary” grzywny za niewykonanie wyroku sądowego z dnia 14 marca 2011 r., przywracającego powódkę do pracy. Zakładając, że żądanie powódki wywodzone jest z art. 1050 § 3 k.p.c., Sąd wskazał, iż niniejsze postępowanie nie zmierza do egzekucji roszczeń niepieniężnych (nie jest postępowaniem egzekucyjnym). Ponadto, wspomniany wyrok sądowy dotyczył reaktywowania stosunku pracy, który został rozwiązany na skutek wypowiedzenia złożonego powódce w dniu 15 października 2009 r. W obecnie toczącym się procesie, nawet przyjmując, że wyrok

ten nie został wykonany, nie jest możliwe egzekwowanie jego realizacji, skoro reaktywowany stosunek pracy został ponownie rozwiązany. Sąd pracy nie jest natomiast władny nakładać na pracodawcę jakichkolwiek „kar”.

Obie strony zaskarżyły powyższy wyrok apelacjami.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 16 maja 2017 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w punkcie 1 i 2 w ten sposób, że przywrócił M. N. do pracy w Muzeum (...) w W. na dotychczasowe warunki pracy i płacy oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, z wyłączeniem okresu od 21 sierpnia 2012 r. do 10 lutego 2013 r., przyjmując, że wynagrodzenie miesięczne wynosi 11.261,70 zł, pod warunkiem zgłoszenia gotowości do podjęcia pracy w terminie 7 dni, a w pozostałym zakresie oddalił powództwo oraz zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 3 w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 4.689 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do apelacji pozwanego, Sąd Okręgowy uznał, że apelacja ta jest bezzasadna.

Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że rozwiązanie przez pracodawcę łączącej strony umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 53 § 1 pkt 1b k.p. Z przepisu tego wynika, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

Powódka była niezdolna do pracy od 24 listopada do 9 grudnia 2011 r., od 12 do 30 grudnia 2011 r., od 2 do 22 stycznia 2012 r., od 23 do 27 stycznia 2012 r., od 30 stycznia do 17 lutego 2012 r., od 20 lutego do 2 marca 2012 r., od 5 do 16 marca 2012 r., od 19 do 30 marca 2012 r., od 31 marca do 11 kwietnia 2012 r., od 12 do 20 kwietnia 2012 r., od 21 kwietnia do 4 maja 2012 r., od 7 do 25 maja 2012 r., od 28 maja do 1 czerwca 2012 r., od 4 do 18 czerwca 2012 r., od 19 czerwca do 6 lipca 2012 r., od 9 do 13 lipca 2012 r., od 16 do 27 lipca 2012 r., od 30 lipca do 10 sierpnia 2012 r. oraz od 13 do 23 sierpnia 2012 r. Między

poszczególnymi okresami niezdolności do pracy występowały więc przerwy. Jeżeli niezdolność do pracy wynika z dwóch różnych chorób, to przerwa istniejąca między ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie pozwala na sumowanie tych okresów dla ustalenia długości okresu zasiłkowego. Wobec czego należało uznać, że z chwilą powstania przerwy między poszczególnymi okresami niezdolności powódki do pracy, okres zasiłkowy biegł od nowa. Oznacza to, że w przedmiotowej sprawie okres zasiłkowy dla powódki zaczął ponownie biec od nowa od dnia 13 sierpnia 2012 r. Między poprzednim okresem niezdolności do pracy - od 30 lipca do 10 sierpnia 2012 r. - wystąpiła bowiem przerwa, która uniemożliwiła przyjęcie, że powódka pobierała zasiłek chorobowy przez okres dłuższy niż 182 dni.

Pozwany starał się wywieść, że przyczyny niezdolności do pracy powódki stanowiły w rzeczywistości tę samą chorobę w rozumieniu art. 9 ust. 2 ustawy zasiłkowej. Nie sprostął jednak ciężarowi dowodu. Nie przedstawił na potwierdzenie tej okoliczności żadnych dowodów, a także nie żądał, aby lekarze badający powódkę wyjaśnili, czy okresy jej niezdolności do pracy były spowodowane tą samą chorobą. Sąd Rejonowy wprawdzie mógł przeprowadzić ten dowód z urzędu, jednak brak było ku temu jakichkolwiek podstaw.

W konsekwencji tego, złożonego powódce w dniu 20 sierpnia 2012 r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, z uwagi na niespełnienie się dyspozycji z art. 53 § 1 pkt 1b k.p., nie można uznać za zgodne z prawem. Przez użyte w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. wyrażenie „w okresie pobierania zasiłku” należy, co do zasady, rozumieć okres faktycznego pobierania (wyplacania przez ZUS) zasiłku chorobowego. Inaczej mówiąc, dopóki pracownik pobiera zasiłek chorobowy wypłacany przez ZUS, dopóty pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę na podstawie tego przepisu. Wyjątek dotyczy sytuacji, gdy pracownik pobiera zasiłek chorobowy, ale następuje to, mimo że świadczenie nie przysługuje (na przykład po wyczerpaniu okresu zasiłkowego lub wskutek błędu organu rentowego). Tymczasem powódka w dniu złożenia jej oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę pobierała zasiłek choroby. Natomiast w toku postępowania nie okazało się, aby zasiłek ten nie przysługiwał jej. Przyczyna

wskazana w oświadczeniu pracodawcy jest więc nieprawdziwa, a co za tym idzie - roszczenie powódki było uzasadnione.

W ocenie Sądu Okręgowego, w realiach niniejszej sprawy brak jest podstaw do uznania, że dochodzone przez powódkę roszczenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w rozumieniu art. 8 k.p. Sądowi odwoławczemu trudno odkodować, a pozwany nie precyzuje, naruszenia jakich zasad moralnych, etycznych czy wynikających ze zwykłej uczciwości miałyby dopuścić się powódka odwołując się od złożonego jej niezgodnie z przepisami prawa pracy oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdy jednocześnie nie występują żadne wyjątkowe okoliczności, ani wreszcie okoliczności dotyczące osoby powódki, jej sytuacji zawodowej i materialnej, które sprawiałaby, że roszczenie pozwu należałoby oceniać jako naganne i niezasługujące na społeczną akceptację.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanego.

Odnosząc się z kolei do apelacji powódki, Sąd drugiej instancji uznał ją za uzasadnioną, w konsekwencji czego zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, skoro przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazane w oświadczeniu pracodawcy były nieprawdziwe, to zgodnie z treścią art. 56 § 1 k.p. powódce przysługiwało roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Powódka w toku całego postępowania wnosila o przywrócenie jej do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Zatem, co do zasady, Sąd Rejonowy związany był żądaniem zawartym w pozwie i następnie konsekwentnie podtrzymywanym przez powódkę. Jednakże sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p.).

Według Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy bezpodstawnie i przedwcześnie uznał, że przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe, mimo że w aktach sprawy brak jest wniosku pozwanego, który pozwoliłby na zastosowanie art. 45 § 2 k.p. Pozwany w toku postępowania nie wykazywał zresztą, aby restytucja łączącego strony stosunku pracy była niecelowa lub niemożliwa. To Sąd Rejonowy z własnej inicjatywy doszedł do takiego wniosku, które nie może zostać zaakceptowane w

realiach przedmiotowej sprawy. Sąd Rejonowy nie był bowiem upoważniony do czynienia tychże ustaleń z urzędu, a także stosowania art. 45 § 2 k.p. bez wyraźnego wniosku pozwanego.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, brak jest przesłanek aby uznać, że przywrócenie powódki do pracy było niecelowe. Sąd Rejonowy wskazał, że niecelowość ta objawia się między innymi w tym, iż powódka w toku postępowania „manifestowała brak zaufania do pracodawcy i nie wyrażała zgody na ujawnienie mu dokumentacji medycznej, odmawiała składania zeznań przy pełnomocniku pozwanej spółki na temat przebiegu ciąży”. Okoliczności te pozostają jednak bez znaczenia dla sprawy. Powódka nie chciała bowiem przedstawiać osobom trzecim, w tym pracodawcy i jego pełnomocnikowi, informacji dotyczących przebiegu jej ciąży. Miała ona do tego pełne prawo biorąc pod uwagę, że ciąża była zagrożona, a ostatecznie powódka poroniła. Zresztą informacje te nie były w żaden sposób niezbędne dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu. Powódka przedstawiła zaświadczenie lekarza ginekologa oraz badanie USG, a sama biegła sądowa, sporządzając w sprawie opinię, przyznała, że M. N. zaszła w ciążę przed złożeniem jej przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Co więcej, zadziwiające jest w tym zakresie twierdzenie Sądu Rejonowego, że przez takie zachowanie pracodawca utracił zaufanie do powódki. Do utraty zaufania mogłoby dojść, gdyby powódka ujawniała w toku postępowania informacje poufne dotyczące pracodawcy, oczerniała jego pracowników lub też wpływała na funkcjonowanie pozwanej placówki. Z kolei fakt, że powódka nie chciała ujawniać pracodawcy informacji ze swojego prywatnego życia, które pozwanemu nie były do niczego potrzebne, nie może prowadzić do wyprowadzenia wniosku o utracie zaufania.

Sąd Rejonowy podkreślił także, że faktycznie powódka wykonywała pracę jedynie od dnia 27 stycznia do dnia 15 października 2009 r., czyli przez około 9 miesięcy. W pozostałym okresie zatrudnienia przebywała głównie na zwolnieniach lekarskich. Stanowisko głównego księgowego jest zaś kluczowe dla Muzeum i musi być obsadzone przez osobę dyspozycyjną. Twierdzenie to nie jest do końca prawdziwe. Pracodawca w dniu 15 października 2009 r. rozwiązał bowiem umowę o pracę z powódką, która odwołała się od wypowiedzenia i dopiero wyrokiem sądowym z dnia 14 marca 2011 r. została przywrócona do pracy. Zatem przez

ponad roczny okres M. N. nie pracowała na rzecz Muzeum nie z uwagi na problemy zdrowotne, ale wskutek decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, która okazała się być błędną. Wprawdzie powódka od dnia 29 października 2011 r. do dnia 23 sierpnia 2012 r. była niezdolna do pracy, jednakże okoliczności tej nie można interpretować w sposób rozszerzający i przez to przyjmować, że gdyby przywrócić powódkę do pracy, to w dalszym ciągu będzie ona niedyspozycyjna. Sąd Rejonowy błędnie zatem przyjął istnienie przesłanek świadczących o niecelowości przywrócenia powódki do pracy.

Odmowa przywrócenia powódki do pracy pozostawała również w sprzeczności z dyspozycją art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 177 k.p., gdyż M. N. z uwagi na ciążę była pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy. Sąd Rejonowy co prawda przyjął, że powódka nie wykazała, aby w dniu złożenia jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę była w ciąży, to jednak do odmiennych wniosków doszedł Sąd Okręgowy.

Przede wszystkim Sąd drugiej instancji uznał, że zaświadczenie wystawione przez lekarza ginekologa, badanie USG oraz zeznania tegoż lekarza stanowią wystarczającą podstawę do uznania, iż powódka w chwili złożenia jej oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę była w ciąży. Z zaświadczenia lekarskiego wydanego w dniu 12 września 2012 r. wynika jednoznacznie, że powódka w tym dniu była już w 8 tygodniu ciąży. Lekarz ginekolog W. S., zeznając jako świadek, przyznał, że zaświadczenie wydał i ustalił długość ciąży na podstawie badania powódki oraz badania USG. Także biegła sądowa z zakresu ginekologii i położnictwa wskazała, że wedle jej wiedzy i opierając się na zgromadzonych dokumentach, „data zapłodnienia i powstania ciąży mogła być około 1 sierpnia 2012 r.” Tak więc nie może ulegać wątpliwości, że powódka była w ciąży już przed doręczeniem jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 20 sierpnia 2012 r. Sąd Rejonowy nie był zatem uprawniony do zastosowania względem niej art. 45 § 2 k.p.

Pozwany zaskarżył powyższy wyrok skargą kasacyjną w części, tj. w zakresie pkt 1, 2, 5 i 6. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego: 1/ art. 84 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 8 k.p.,

przez ich niezastosowanie i nieuwzględnienie uchylenia się przez Muzeum od skutków oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę złożonego pod wpływem błędu (polegającego na braku świadomości, że powódka była w ciąży w dacie składania i doręczenia jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę), jak również nienadanie odpowiedniego znaczenia odmowie powódki uznania skutków uchylenia się przez pracodawcę od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i stawienia się do pracy, przy jednoczesnym podtrzymywaniu w procesie roszczenia o przywrócenie do pracy i nierozpatrzenie takiego zachowania powódki w kontekście nadużycia prawa; 2/ art. 45 § 2 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na stwierdzeniu, że sąd pracy nie jest upoważniony do ustalania z urzędu przesłanek stosowania tej normy prawnej, ani jego stosowania bez wyraźnego wniosku pracodawcy w tym zakresie - w sytuacji, gdy przepis ten wyraźnie stanowi, że to sąd pracy „ustala” niemożność lub niecelowość przywrócenia pracownika do pracy; 3/ art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w związku z art. 8 i art. 9 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, przez ich błędną wykładnię, utożsamienie okresów wynikających ze zwolnień lekarskich z okresami niezdolności do pracy i w konsekwencji uznanie, że skoro występowały weekendowe przerwy pomiędzy zwolnieniami lekarskimi, to nie została spełniona przesłanka „nieprzerwanej niezdolności do pracy” - w sytuacji, gdy w świetle wskazanych przepisów istotne znaczenie ma okres niezdolności do pracy w znaczeniu medycznym, a nie suma okresów wynikająca z zaświadczeń lekarskich, tym bardziej, że obowiązujące ówczesnie (jak i obecnie) przepisy dopuszczają możliwość wydawania zaświadczeń z pominięciem dni wolnych od pracy, co nie oznacza, że w dni wolne od pracy pracownik odzyskiwał zdolność do pracy i ponownie tę zdolność tracił w kolejny dzień roboczy, bezpośrednio przypadający po dniach wolnych od pracy (rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu wystawiania zaświadczeń lekarskich, wzoru zaświadczenia lekarskiego i zaświadczenia lekarskiego wydanego w wyniku kontroli lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Dz.U. z 1999 r. Nr 65, poz. 741 ze zm.); 4/ naruszenie art. 8 k.p., przez jego błędną wykładnię i uznanie, że takie zachowanie powódki (pobieranie zaświadczeń lekarskich z pominięciem dni wolnych od pracy) nie stanowi nadużycia prawa,

mimo tego, że intencją pracownika było przerwanie okresu zasiłkowego i uniemożliwienie pracodawcy skorzystania z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.; 5/ art. 177 § 1 k.p. i art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego wadliwą subsumpcję i przyjęcie, że powódka jest pracownikiem szczególnie chronionym, mimo niedostatecznego ustalenia kluczowej przesłanki z art. 177 § 1 k.p., tj. okoliczności ciąży powódki, jak również sprzecznie z rozkładem ciężaru dowodu i pomimo odmowy powódki złożenia zeznań i dowodów w tym zakresie. Skarżący podniósł również zarzut naruszenia przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy: 1/ art. 382 k.p.c., przez pominięcie przy wydaniu zaskarżonego wyroku oświadczenia pozwanego Muzeum z dnia 26 czerwca 2013 r. o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę złożonego pod wpływem błędu (polegającego na braku świadomości, że powódka była w ciąży i jest szczególnie chroniona), jak również pisma powódki z dnia 3 lipca 2013 r. kwestionującego skuteczność powyższego oświadczenia Muzeum; 2/ art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez niewyjaśnienie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podstaw zmiany ustaleń dokonanych przez Sąd drugiej instancji odnośnie ciąży powódki, a w konsekwencji brak możliwości zweryfikowania, w jaki sposób Sąd drugiej instancji doszedł do odmiennych niż Sąd pierwszej instancji przekonań w tym zakresie i na jakiej podstawie ustalił, że powódka była pracownikiem szczególnie chronionym w dacie rozwiązania z nią umowy o pracę. Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w W. w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania za wszystkie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w W. w zaskarżonej części, orzeczenie co do istoty sprawy i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania za wszystkie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a ponadto o orzeczenie o zwrocie przez powódkę na rzecz pozwanego spełnionego świadczenia w zakresie objętym rygorem natychmiastowej wykonalności, tj. kwoty 11.261,70 zł.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o oddalenie skargi oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem nieuzasadnione są zarzuty podnoszone w ramach obydwu podstaw kasacyjnych.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć od przytoczenia treści art. 53 § 1 pkt 1b k.p., zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy. Przepis art. 53 § 3 k.p. stanowi przy tym, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Na tle przytoczonych unormowań, w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, że prawo pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie powstaje z upływem wskazanych w powołanym przepisie okresów i kończy się z dniem stawienia się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Stąd, aby można było rozwiązać stosunek pracy w związku z nieobecnością pracownika w pracy z powodu choroby, musi upłynąć wskazany w przepisach okres ochronny, a niezdolność do pracy powinna trwać dalej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2006 r., II PK 6/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 252). Przepis art. 53 § 1 pkt 1b k.p. nie pozwala na rozwiązanie stosunku pracy, gdy nie upłynął jeszcze łączny okres pobierania w czasie niezdolności do pracy wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Regulacja jest jasna i obowiązuje również wtedy, gdy opóźnia się pozytywne rozpoznanie wniosku o zasiłek chorobowy albo o świadczenie rehabilitacyjne. Jeżeli postępowanie przed organem rentowych o przyznanie świadczeń chorobowych trwa dłużej niż podstawowy okres zasiłkowy, to pracodawca rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia podejmuje ryzyko naruszenia art. 53 § 1 pkt 1b k.p., gdyż może się okazać, że pracownik uzyskuje

dalszy zasiłek lub świadczenie rehabilitacyjne, przedłużające okres ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy w tym trybie. W procesie sądowym o roszczenia z tytułu rozwiązania umowy o pracę wskazuje się wówczas na potrzebę zawieszenia postępowania do czasu rozstrzygnięcia sprawy o zasiłek chorobowy czy świadczenie rehabilitacyjne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2016 r., II PK 105/15, LEX nr 2962789).

Zakaz rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności nie powinien mieć zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby, a do pracy zgłasza się w celu przerwania biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 415/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 342, z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 286/03, LEX nr 2477180; z dnia 18 marca 2015 r., III BP 1/14, LEX nr 1751867 i z dnia 29 listopada 2016 r., II PK 242/15, LEX nr 2202494). Stąd też rozpoczęcie przez pracownika korzystania z udzielonego mu przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego jest równoznaczne z ustaniem przyczyny nieobecności w rozumieniu art. 53 § 3 k.p., chyba że nie było podstaw do udzielenia tego urlopu z powodu przedłużającej się niezdolności do pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 565/99, OSNAPiUS 2001 nr 17, poz. 530; z dnia 29 października 2007 r., II PK 54/07, LEX nr 897939; z dnia 24 lutego 2015 r., II PK 84/14, Monitor Prawa Pracy 2015 nr 6, s. 309-312; z dnia 26 października 2016 r., III PK 9/16, OSNP 2018 nr 1, poz. 4). Pracownik stawiający się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności nie ma obowiązku dostarczenia orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy, o którym mowa w art. 229 § 2 k.p. Ciężar udowodnienia niezdolności do pracy pracownika stawiającego się do niej po wyczerpaniu okresu pobierania zasiłku chorobowego spoczywa na pracodawcy, który powinien skierować pracownika na odpowiednie badania lekarskie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r., I PK 89/05, OSNP 2006 nr 19 – 20, pos. 296).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 k.p., jakkolwiek jest warunkowane niezdolnością pracownika do pracy, to jednak różni się poważnie od wypowiedzenia. Na potrzeby wypowiedzenia wystąpić mogą bowiem przerywane,

częste okresy absencji. Natomiast rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika wymaga, by absencja chorobowa trwała co do zasady nieprzerwanie (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2014 r., I PK 177/13, OSNP 2015 nr 8, poz. 111; z dnia 26 stycznia 2016 r., III PK 54/15, LEX nr 2038975 i z dnia 24 października 2017 r., I PK 290/16, LEX nr 2426570).

Dla ustalenia okresu ochronnego z art. 53 § 1 pkt 1b k.p. istotne znaczenie ma zatem prawidłowa wykładnia i zastosowanie przepisów regulujących problematykę uprawnień do świadczeń chorobowych. Przepisy te zawarte są w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 645; dalej jako ustawa zasiłkowa). Zgodnie z jej art. 8, zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2 - nie dłużej jednak niż przez 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży - nie dłużej niż przez 270 dni. Z kolei art. 9 ust. 1 ustawy stanowi, że do okresu, o którym mowa w art. 8, zwanego dalej "okresem zasiłkowym", wlicza się wszystkie okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy, jak również okresy niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2 ustawy. Natomiast w myśl art. 9 ust. 2 ustawy zasiłkowej, do okresu zasiłkowego wlicza się okresy poprzedniej niezdolności do pracy, spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni.

Przepis art. 9 ust. 1 i 2 ustawy zasiłkowej - *in abstracto* - nie nasuwa żadnych wątpliwości interpretacyjnych. Wynika z niego, że do jednego okresu zasiłkowego należy zliczać wszystkie następujące po sobie nieprzerwanie okresy niezdolności do pracy, choćby były spowodowane różnymi chorobami, oraz okresy poprzedniej niezdolności do pracy, spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa między ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy spowodowanej tą samą chorobą nie przekraczała 60 dni. W art. 9 ust. 1 ustawy zasiłkowej mowa jest o nieprzerwanej niezdolności do pracy, bez rozróżnienia na niezdolność spowodowaną tą samą czy inną chorobą. Zatem do okresu

zasiłkowego wlicza się wszystkie okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy bez względu na rodzaj choroby. Dopiero wówczas, gdy między poszczególnymi okresami niezdolności do pracy występują przerwy, wliczanie poprzedniego okresu tej niezdolności zależy od rodzaju choroby. Nowy okres zasiłkowy otwiera kolejna niezdolność do pracy powstała po minimum jednodniowej przerwie od poprzedniej i spowodowana inną chorobą niż wcześniejsza. Jeżeli natomiast przerwy występują między poszczególnymi niezdolnościami do pracy spowodowanymi tą samą chorobą, to mamy do czynienia w dalszym ciągu z tym samym okresem zasiłkowym, o ile przerwa między tymi absencjami nie przekracza 60 dni. Jeżeli przerwa między tymi absencjami jest dłuższa od 60 dni, rozpoczyna się kolejny okres zasiłkowy. Taka wykładnia wskazanych przepisów prezentowana jest w doktrynie (por. I. Jędrasik- Jankowska: Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego, wyd. 2, Warszawa 2009; A. Rzetecka-Gil, Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz, wyd. II, LEX/e., 2017; E. Darmorost, Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz, Lexis Nexis, 2012; red. prof. Małgorzata Gersdorf, Beata Gudowska, Społeczne ubezpieczenie chorobowe i wypadkowe. Komentarz, CH BECK, 2012) oraz w orzecznictwie.

W świetle powyższej regulacji, jeżeli niezdolność do pracy wynika z dwóch różnych chorób, to przerwa istniejąca między ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie pozwala na sumowanie tych okresów dla ustalenia długości okresu zasiłkowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2003 r., I PK 144/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 225).

Jak natomiast wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 listopada 2008 r., II UK 86/08 (OSNP 2010 nr 9-10, poz. 124), sumowanie następujących po sobie w krótkich odstępach czasu okresów niezdolności do pracy z powodu tej samej choroby służy do oddzielenia stanów przemijających od ustabilizowanych, jeżeli bowiem ten sam proces chorobowy czyni pracownika wielokrotnie niezdolnym do pracy w dość krótkich odstępach czasu, to uzasadnione jest przypuszczenie, że wpływ stanu zdrowia na zdolność do pracy nie ma charakteru czasowego (przemijającego). Rozpoczęcie biegu okresu zasiłkowego z każdą taką

niezdolnością od nowa pozwalałoby na przebywanie na zasiłku chorobowym bez końca, mimo że w rzeczywistości stan zdrowia kwalifikowałby pracownika do renty z tytułu niezdolności do pracy. Istotny jest tu jedynie czas trwania przerwy, która - jeżeli jest względnie długa - może wskazywać na zakończenie się procesu chorobowego, a nowa niezdolność do pracy z powodu tej samej choroby jest już traktowana jako efekt kolejnego procesu chorobowego. Nowy okres zasiłkowy otwiera się więc, gdy przerwa w niezdolności do pracy spowodowanej tą samą chorobą była dłuższa od 60 dni.

Jednym z czynników reglamentujących długość zasiłku chorobowego jest zatem relacja zachodząca między niezdolnością do pracy a rodzajem jednostki chorobowej ją wywołującym. Użyte w art. 9 ust. 2 ustawy zasiłkowej określenie "ta sama choroba", rozumiane funkcjonalnie jako przyczyna niezdolności do pracy, warunkuje bowiem czas trwania okresu zasiłkowego. Na grunt normatywny przeniesiono więc kwestię pochodzącą z systematyki medycznej. Nie ma bowiem wątpliwości, że tożsamość chorobową należy oceniać nie z punktu widzenia prawnego, ale medycznego. Zapatrywanie to znajduje potwierdzenie w tym, że z przepisów ustawy zasiłkowej nie można wyinterpretować nawet dyrektyw kierunkowych, umożliwiających odwzorowanie reguł podziału chorób. Możliwe jest jedynie założenie, że poza tymi samymi schorzeniami istnieją również inne choroby (nie takie same), nie wiadomo jednak jakimi czynnikami należy dokonać rozróżnienia.

Jak stwierdził Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 2 września 2009 r., II UZP 7/09 (OSNP 2010 nr 7-8, poz. 93), w razie każdej niezdolności do pracy powstaje prawo do nowego okresu zasiłkowego, którego długość określa art. 9 ust. 2 ustawy. O tym, czy będzie to pierwszy dzień okresu zasiłkowego, czy kolejny decyduje rodzaj choroby, a w razie tej samej choroby długość przerwy między obiema niezdolnościami. Ustanie "poprzedniej niezdolności do pracy" w rozumieniu tego przepisu oznacza zaś ustanie niezdolności do pracy w znaczeniu medycznym.

Ta generalna konstatacja wymaga jednak doprecyzowania. W postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2015 r., I UK 408/14 (LEX nr 1814906) zauważono, że gramatyczna wykładnia art. 9 ust. 2 ustawy zasiłkowej przemawia za nieprzywiązywaniem wagi do czynnika zewnętrznego wywołującego schorzenie

(zanegowano w ten sposób aspekt etiologiczny). Z kolei we wspomnianym wyroku z dnia 6 listopada 2008 r., II UK 86/08, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że pojęcia "ta sama choroba", użytego w art. 9 ust. 1 i 2 ustawy zasiłkowej nie należy odnosić do tych samych numerów statystycznych, zgodnych z Międzynarodową Klasyfikacją Chorób i Problemów Zdrowotnych ICD-10, gdyż nie chodzi o identyczne objawy odpowiadające numerom statystycznym, lecz o opis stanu klinicznego konkretnego układu lub narządu, który - choć daje różne objawy, podpadające pod różne numery statystyczne - wciąż stanowi tę samą chorobę, skoro dotyczy tego samego narządu lub układu. Z powołanego przepisu nie wynika również, że zasady wliczania przerw mają zastosowanie tylko do jednej przerwy w niezdolności do pracy. Tak więc do kolejnego okresu zasiłkowego należy doliczać te okresy niezdolności do pracy z powodu tej samej choroby, które zakończyły się w okresie krótszym niż 60 dni, licząc od dnia powstania kolejnej niezdolności. Podobne stanowisko zaprezentowano w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2012 r., I BU 14/11 (LEX nr 1215397).

Analizując prezentowane w judykaturze poglądy, Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 maja 2016 r., II BP 4/14 (LEX nr 2052405) postawił tezę, że tożsamość jednostki chorobowej, prowadząca do zliczania okresu zasiłkowego, jakkolwiek oceniana jest z medycznego punktu widzenia, to jednak powinna być rozumiana zważywszy na funkcję ustawy zasiłkowej, polegającą między innymi na zakreśleniu rozsądnego czasu, w którym ubezpieczonemu przysługuje zasiłek chorobowy. Z tego powodu ocena przesłanki z art. 9 ust. 2 ustawy nie zależy od czynnika zewnętrznego wywołującego schorzenie, abstrahuje również od stricte medycznego podziału statystycznego chorób. *Ratio legis* wprowadzenia do przepisu pojęcia "ta sama choroba" nakazuje objąć tym terminem wszystkie schorzenia dotyczące tego samego organu lub układu wchodzącego w skład organizmu człowieka.

Relacja zachodząca między chorobami, wyznaczająca ich tożsamość lub odrębność, powinna być rozpatrywana równolegle także z innego punktu widzenia. Jasne jest, że zwrot "ta sama" wyznacza związek między poszczególnymi schorzeniami. Posługując się ujęciem normatywnym nie sposób jednak go zdefiniować. Problem polega również na tym, że nawet na gruncie medycznym

pojęcie choroby nie jest jasne, co tym bardziej utrudnia utożsamienie jednego schorzenia z drugim. Mając na uwadze, że zwrot "ta sama choroba" z art. 9 ust. 2 ustawy zasiłkowej powiązany został z wcześniejszą i następczą niezdolnością do pracy, możliwe jest twierdzenie, że identyczność choroby należy skojarzyć z dysfunkcją organizmu, której natężenie wpływa na wystąpienie i czasowe zaniknięcie niezdolności do pracy. Znaczy to tyle, że przesłanka z art. 9 ust. 2 ustawy wystąpi w razie stwierdzenia występowania choroby w okresie wcześniejszej niezdolności do pracy i w okresie jej odzyskania. W tym ostatnim wypadku stan chorobowy, wprowadzając obecny w organizmie, nie będzie uniemożliwiał zarobkowania, zintensyfikuje się jednak następczo, doprowadzając do ponownej niezdolności do pracy. Przedstawiony punkt widzenia koresponduje z mechanizmem ograniczania prawa do zasiłku chorobowego. Powtarzające się w krótkim czasie (do 60 dni) symptomy, znajdujące źródło w tym samym procesie chorobotwórczym, uniemożliwiające pracę zarobkową, według prawodawcy nie dają podstaw do objęcia ochroną ubezpieczeniową.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy wypadu podkreślić, że sporządzone w dniu 30 lipca 2012 r. pisemne oświadczenie woli Muzeum (...) w W. o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1b k.p., zostało doręczone M. N. w dniu 20 sierpnia 2012 r., w trakcie pobierania przez nią zasiłku chorobowego. Złożenie powódce oświadczenia woli pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trakcie korzystania przez nią z zasiłku chorobowego (a nie po jego zakończeniu) było więc nieprawidłowe.

Nawiązując do formułowanych przez skarżącego zastrzeżeń w kwestii przysługującego powódce okresu ochronnego z art. 53 § 1 pkt 1b k.p. oraz stawianego jej zarzutu instrumentalnego korzystania ze zwolnień lekarskich w sposób uniemożliwiający pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę, godzi się zauważyć, że to nie pracownik przyznaje sobie prawo do świadczeń chorobowych i nie decyduje o tym, jak długo świadczenia te będą wypłacane. Z mocy art. 53 ust. 1 ustawy zasiłkowej, podstawą ustalenia prawa do zasiłków z ubezpieczenia chorobowego są zaświadczenia lekarskie, o jakich mowa w art. 55 ust. 1 tego aktu, tj. zaświadczenia wystawiane zgodnie ze wzorem ustalonym przez Zakład

Ubezpieczeń Społecznych, zawierające dane wymienione w art. 55 ust. 3, wydawane – w myśl art. 55 ust. 4 - po przeprowadzeniu bezpośredniego badania stanu zdrowia ubezpieczonego i dokumentowane w dokumentacji medycznej na zasadach określonych w ustawie z dnia 6 listopada 2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1318 ze zm.). Stosownie do art. 54 ust. 1 i 3 ustawy zasiłkowej, zaświadczenia te są wystawiane przez upoważnionych decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych lekarzy, dentystów i felczerów. Zgodnie z art. 58 ust. 1 ustawy zasiłkowej, zaświadczenia te Zakład Ubezpieczeń Społecznych udostępnia płatnikowi składek. Zarzuty pozwanego o nadużywaniu przez M. N. prawa do świadczeń chorobowych w istocie zawierają sugestię wadliwego sposobu orzekania o czasowej niezdolności do pracy powódki przez lekarzy wystawiających zaświadczenia potwierdzające tę niezdolność. Trzeba jednak pamiętać, że prawidłowość orzekania o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby oraz wystawiania zaświadczeń lekarskich podlega kontroli w trybie art. 59 ustawy zasiłkowej, którą sprawują lekarze orzecznicy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, mogąc w tym celu przeprowadzać badania lekarskie ubezpieczonego, kierować ubezpieczonego na badania specjalistyczne oraz żądać od osoby wystawiającej zaświadczenie lekarskie udostępnienia dokumentacji medycznej stanowiącej podstawę wystawienia zaświadczenia lub udzielenia wyjaśnień i informacji w sprawie. O wszczęciu takiej kontroli oraz ewentualnym wystawieniu przez lekarza orzecznika zaświadczenia stwierdzającego wcześniejsze odzyskanie przez ubezpieczonego zdolności do pracy, powiadamia się pracodawcę. W myśl art. 59 ust. 12 ustawy zasiłkowej, także pracodawca może wystąpić do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przeprowadzenie kontroli prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby oraz wystawiania zaświadczeń lekarskich dla celów wypłaty wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, o którym mowa w art. 92 k.p., a Zakład Ubezpieczeń Społecznych informuje pracodawcę o wyniku postępowania.

W rozpoznawanej sprawie wprowadzie pozwany zwracał się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o kontrolę prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy powódki, a powódka kilkakrotnie nie stawiała się na

wyznaczone przez lekarza orzecznika terminy badań, jednakże na podstawie dokumentacji przedłożonej przez lekarzy wystawiających zaświadczenia, lekarz orzecznik nie zanegował prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy M. N. Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie wydał zatem żadnej decyzji stwierdzającej nienabycie lub późniejszą utratę przez powódkę prawa do zasiłków chorobowych za sporny okres zatrudnienia u pozwanego.

Należy zauważyć, że wskazany w art. 8 ustawy zasiłkowej maksymalny 182 dniowy okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego obejmuje wszystkie kolejne dni kalendarzowe niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, a więc nie tylko dni robocze, ale także dni wolne od pracy. Jeśli pomiędzy okresami owej niezdolności do pracy występuje przerwa, choćby jednodniowa, następna czasowa niezdolność do pracy otwiera kolejny okres zasiłkowy, chyba że w okresie owej przerwy pracownik nie odzyskał zdolności do pracy lub kolejna niezdolność do pracy po przerwie nieprzekraczającej 60 dni była spowodowana tą samą chorobą. Ciężar udowodnienia tego faktu spoczywa na pracodawcy, który zmierza do wykazania, że okres zasiłkowy pracownika, z którego wyczerpaniem wiąże się decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinien zakończyć się wcześniej niż wynika to z zaświadczeń lekarskich i niż przyjął Zakład Ubezpieczeń Społecznych wypłacając świadczenie chorobowe, oraz że nastąpiło to przed wręczeniem pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Tymczasem pozwany nie tylko nie wykazał trafności swoich zarzutów, ale – jak słusznie podkreślił Sąd drugiej instancji – nie podjął żadnej inicjatywy dowodowej w tym zakresie.

Warto więc przytoczyć treść art. 6 k.c., w myśl którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie wywodzącej z tego faktu skutki prawne. Przepis ten wyznacza reguły przeprowadzania dowodów na gruncie materialnoprawnym. Zasady przewidziane w tym przepisie dotyczą negatywnych konsekwencji związanych z nieudowodnieniem przez stronę faktów, z których wywodzi ona skutki prawne. Regulacja zawarta w art. 6 k.c. koresponduje wyłącznie z etapem, w którym odtwarza się fakty, jej wpływ na subsumcję ma charakter wtórny, zachodzi tylko wówczas, gdy sąd uzna, że określone okoliczności faktyczne powoływane przez stronę nie mają pokrycia w materiale dowodowym. Wynika to stąd, że ciężar

udowodnienia (*onus probandi*) pozwala rozstrzygnąć sprawę merytorycznie także wówczas, gdy sąd nie zdołał w ogóle (w pewnej części) wyjaśnić stanu faktycznego sprawy. Wówczas konsekwencje procesowe tego ponosi strona, na której spoczywał dowód. Kwestia rozkładu ciężaru dowodu ma jednak także aspekt procesowy. Aspekt procesowy (formalny) dotyczy obowiązków stron procesu cywilnego w zakresie przedstawiania dowodów potrzebnych do rozstrzygnięcia sprawy. Wynika z brzmienia art. 3 k.p.c. i art. 232 k.p.c., które stanowią, że strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Jak wskazano wyżej, sąd rozstrzyga sprawę według właściwego prawa materialnego na podstawie koniecznych ustaleń uzyskanych dzięki zebranyom środkom dowodowym. Na te ustalenia składają się dowody, które przedstawiają w pierwszej kolejności same strony, zgodnie z obowiązkiem wynikającym z art. 232 k.p.c. Sąd nie ma obowiązku dążenia do wszechstronnego zbadania wszystkich okoliczności sprawy i do wyjaśnienia rzeczywistej treści stosunków faktycznych i prawnych. Ustawodawca do minimum ograniczył uprawnienia sądu do działania z urzędu, zatem szczególnego znaczenia nabiera aktywność stron w prezentowaniu dowodów oraz przytaczaniu faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Przepisy procedury cywilnej nie ustanawiają przy tym zasady rozstrzygania wątpliwości na korzyść którejkolwiek ze stron procesowych. Przyjęcie takiej zasady przeczyłoby treści art. 3 k.p.c., który na stronę postępowania nakłada obowiązek dawania wyjaśnień co do okoliczności sprawy oraz przedstawiania dowodów; jak też treści art. 6 § 2 k.p.c., który stanowi, że strony obowiązane są przytaczać wszystkie okoliczności faktyczne i dowody bez zbędnej zwłoki, oraz treści art. 232 k.p.c. Obowiązkiem strony i w jej interesie procesowym jest przedstawienie dowodów, które pozostawione są osądowi sędziowskiemu dokonywanemu w granicach określonych treścią normy zawartej w art. 233 § 1 k.p.c.

Podzielając konkluzję Sądów orzekających w sprawie w kwestii niezgodności dokonanego przez pozwanego rozwiązania łączącej strony umowy o pracę z unormowaniem art. 53 § 1 pkt 1b k.p., wypada przytoczyć treść art. 56 § 1 k.p., który stanowi, że pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez

wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, przysługują alternatywne roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie. Przepis art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. pozwala natomiast sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, "jeżeli ustali", że przywrócenie do pracy byłoby niecelowe. Zwrot "jeżeli ustali" użyty w wymienionym przepisie wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane, jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 marca 1999 r., I PKN 641/98 (OSNAPIUS 2000 nr 11, poz. 416), znaczenie pojęcia "ustali" wymaga od sądu przeprowadzenia postępowania dowodowego w odpowiednim zakresie. Nie jest dopuszczalne formułowanie przez sąd ocen jedynie na podstawie twierdzeń stron. Gdyby bowiem ustawodawca dopuścił taką możliwość, zamiast zwrotu "jeżeli ustali", użyłby zwrotu "jeżeli uzna". Kryteriów oceny niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania pracownika przywrócenia do pracy sąd pracy powinien zatem poszukiwać przede wszystkim w ustaleniach faktycznych, tylko bowiem odwołanie się do ocen powiązanych ściśle z podłożem faktycznym sprawy może stworzyć przeciwwagę dla przedstawionych w pozwie przesłanek zasadności żądania powrotu na dotychczas zajmowane stanowisko pracy.

Trzeba zauważyć, że skoro orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu, przepis art. 45 § 2 k.p. (w związku z art. 56 § 2 k.p.) należy interpretować ściśle. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027).

O ile przy tym z punktu widzenia zasadności (bezzasadności) wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę istotny jest stan, jaki istniał w momencie składania oświadczenia woli przez pracodawcę, o tyle

ocena celowości i możliwości przywrócenia pracownika do pracy (art. 45 § 2 i art. 56 § 2 k.p.), powinna uwzględniać całokształt okoliczności (stan rzeczy) istniejący w chwili zamknięcia rozprawy w rozumieniu art. 316 § 1 k.p.c. Ocena, czy roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy powinno być uwzględnione, zależy więc od tego, czy według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy przywrócenie to jest niemożliwe lub niecelowe. Pogląd ten Sąd Najwyższy z reguły odnosił do okoliczności, które wystąpiły po rozwiązaniu umowy pracę (wyroki z dnia 4 października 2000 r., I PKN 531/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 234; z dnia 19 września 2002 r., I PKN 445/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 153; z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 259/06, OSNP 2008 nr 11-12, poz. 156; z dnia 16 października 2009 r., I PK 85/09 - wyżej już powołany). Niemniej jednak wskazana reguła ma znaczenie ogólniejsze, co najpełniej Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z 25 stycznia 2001 r., I PKN 206/00 (OSNAPiUS 2002 nr 19, poz. 460). Odnosi się więc również do zdarzeń zaistniałych przed datą złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy i nieuwzględnionych w tym oświadczeniu, jeżeli mają znaczenie dla oceny celowości lub możliwości przywrócenia pracownika do pracy.

Jak skonstatował Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 sierpnia 2014 r., I PK 42/14 (LEX nr 1538419), w dotychczasowym orzecznictwie zostały wypracowane ogólne wytyczne oceny roszczenia przywrócenia do pracy z punktu widzenia kryterium "możliwości" i "celowości" dalszego zatrudnienia pracownika. Przyjmuje się, że ocena tego roszczenia z punktu widzenia kryterium "możliwości" i "celowości" dalszego zatrudniania pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.).

Niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają zatem okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś - z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, najczęściej zaś z na tyle nagannym postępowaniem, że jego powrót do pracy byłby niewskazany (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2000 r., I PKN 66/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 235 i z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571).

Co do podstawy rozstrzygnięcia o żądaniu pozwu godzi się podkreślić, że chociaż w świetle przepisu art. 56 § 1 k.p. roszczenie o przywrócenie do pracy przysługuje pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia bez względu na to, czy naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę polega na braku przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie, czy też na uchybieniu wymaganiom formalnym stawianym temu sposobowi rozwiązania umowy o pracę, to nie ulega jednak wątpliwości, że pozycja procesowa pracownika, co do którego sąd pracy ustalił, że nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jest korzystniejsza, gdyż w zasadzie wyłącza możliwość zgłoszenia przez pracodawcę zarzutu nadużycia przez pracownika prawa podmiotowego w dochodzeniu roszczeń z tego tytułu (art. 8 k.p.). Inaczej należy również ocenić - jak ma to miejsce w niniejszym przypadku - pozycję takiego pracownika z punktu widzenia możliwości zastosowania wobec niego art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. Trzeba bowiem uznać, że w generalnej klauzuli zawartej w art. 45 § 2 k.p. o niecelowości przywrócenia do pracy, mieści się sytuacja, w której rozwiązanie umowy o pracę jest uzasadnione w świetle art. 52 § 1 k.p. lub art. 53 § 1 k.p., a pracodawca naruszył inne przepisy o rozwiązywaniu umowy o pracę w tym trybie, w szczególności dotyczące formy oświadczenia woli (wyrok z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 374/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 508). Dopuszczalność odstąpienia od zasady przywrócenia do pracy, jeśli takie żądanie zgłosił pracownik, powinna być oceniana szczególnie wnikliwie, gdy pracodawca podał nieprawdziwe przyczyny rozwiązania stosunku pracy. W takim wypadku pracodawca z reguły nie może przeciwstawić żądaniu przywrócenia do pracy twierdzenia o niecelowości

uwzględnienia tego żądania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2001 r., I PKN 625/00, OSNP 2003 nr 18, poz. 427). Warto też zaakcentować to, że orzeczenie przez sąd na podstawie art. 45 § 2 k.p. (art. 56 § 2) odszkodowania zamiast żadanego przez powoda przywrócenia do pracy, oznacza w istocie rzeczy uznanie, że wystąpiły dostatecznie istotne powody rozwiązania stosunku pracy, a przyznanie odszkodowania wynika z faktu, że przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy nie uzasadniały rozwiązania bez wypowiedzenia (ewentualnie wypowiedzenia) lub pracodawca naruszył przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie. W rezultacie należy co do zasady przyjąć, że odmowa przywrócenia do pracy z powołaniem się na niecelowość lub niemożliwość uwzględnienia takiego żądania powinna być uzasadniona wskazaniem takich przyczyn, które uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę.

Jako przykłady niemożliwości przywrócenia pracownika do pracy na dotychczasowych warunkach w orzecznictwie Sądu Najwyższego podaje się, między innymi: 1) sytuację pozwanego pracodawcy spowodowaną siłą wyższą lub działaniem nieprzewidzianych zdarzeń przypadkowych (wyrok z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 104/89, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 334); 2) likwidację stanowiska pracy i brak środków na utrzymanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia (wyrok z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 576), ale już nie samo zmniejszenie stanu zatrudnienia, jeśli redukcja etatów nie dotyczy stanowiska pracy zwolnionego pracownika (wyrok z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 566/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 166), ani fakt zatrudnienia innego pracownika w miejsce zwolnionego (wyrok z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 572/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 83); 3) konieczność zatrudnienia nowych pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami, których powód nie posiada (wyrok z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 565/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 225); 4) stwierdzona orzeczeniem lekarskim niezdolność zwolnionego pracownika do pracy na danym stanowisku (wyrok z dnia 13 lipca 2011 r., I PK 8/11, MPP 2011 nr 10, s. 506) lub spowodowania stanem zdrowia niemożność wykonywania przez pracownika większości zadań na danym stanowisku (wyrok z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 502/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 107).

Z kolei za niecelowością orzeczenia o przywróceniu do pracy przemawia uzasadnione przypuszczenie, że po restytucji stosunku pracy powtórzy się sytuacja, na którą zasadnie powoływał się pracodawca, jako na przyczynę zwolnienia pracownika w tym trybie, na przykład nieradzenie sobie przez pracownika z obowiązkami zawodowymi. Nie można bowiem wymagać od pracodawcy, aby zatrudniał pracownika na stanowisku pracy, na którym nie jest on w stanie podołać stawianym mu zadaniom (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2005 r., II PK 101/05, OSNP 2006 nr 19 - 20, poz. 300 i z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007 nr 11-12, oz. 159).

Przepis art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. ma też zastosowanie w przypadku utraty zaufania pracodawcy w stosunku do pracownika, zwłaszcza gdy ten był zatrudniony na samodzielnym stanowisku związanym z podejmowaniem istotnych decyzji, w tym finansowych. Owa utrata zaufania powinna być zawiniona przez pracownika, a jej stwierdzenie musi znajdować oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie być wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń pracodawcy (szerzej: uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 sierpnia 2014 r., I PK 41/14; a także wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538; z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNAPiUS 2000 nr 19, poz. 711 i z dnia 5 czerwca 2008 r., III PK 5/08, LEX nr 494088 oraz Z. Góral, Komentarz do art. 45 k.p., w: K.W. Baran, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2012, s. 332-333). Odmowy przywrócenia do pracy ze względu na niecelowość nie uzasadnia manifestowany przez pracodawcę brak woli współpracy z pracownikiem, jeśli nie ma podstaw w zawinionym przez pracownika konflikcie lub zawinionej utracie zaufania. Skoro bowiem rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę jest najczęściej wyrazem braku woli kontynuowania współpracy, to uznanie takiej niechęci do dalszej współpracy za wystarczającą przesłankę niecelowości przywrócenia praktycznie wyłączyłoby możliwość stosowania tej sankcji wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania niezwłocznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., II PK 54/12, Monitor Prawa Pracy 2013 nr 5, s. 253-255). W szczególności, nieuwzględnienie żądania przywrócenia do pracy ze względu na jego niecelowość, wynikającą z utraty zaufania, powinna być merytorycznie

uzasadniona podobnie jak wypowiedzenie umowy o pracę z takiego powodu. Skutek takiej decyzji sądu jest bowiem, poza uzyskaniem odszkodowania rekompensującego jedynie, najczęściej częściowo, szkodę (krzywdę) poniesioną przez pracownika w wyniku bezprawnego lub bezzasadnego rozwiązania stosunku pracy, tożsamy z wypowiedzeniem, tzn. polega na utracie pracy. Postawienie takich wymagań co do merytorycznego uzasadnienia odmowy przywrócenia pracownika do pracy ze względu na jego niecelowość lub niemożliwość jest dodatkowo uzasadnione tym, że samo wykazanie przyczyn odmowy jest łatwiejsze niż uzasadnienie wypowiedzenia, które podlega sformalizowanym rygorom ustanowionym przez prawo i orzecznictwo sądowe oraz ogranicza się do przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2014 r., I PK 98/14, OSNP 2016 nr 6, poz. 67).

Orzecznictwo w sprawach związanych ze stosowaniem art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. pokazuje wreszcie, że częstymi przyczynami nieuwzględniania roszczeń o przywrócenie do pracy z uwagi na przesłankę niecelowości są cechy osobowościowe pracownika (jego konfliktowość, skłócenie z innymi pracownikami lub przełożonymi) i to o takim nasileniu, że nie sprzyjają one atmosferze pracy i są uciążliwością dla załogi oraz jej kierownictwa. Konflikt z przełożonymi lub współpracownikami musi być jednak zawiniony przez pracownika i na tyle poważny, że wymusza podejmowanie przez pracodawcę działań mających przywrócić w zakładzie porządek i dyscyplinę pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 63/97, OSNAPiUS 1998 nr 3, poz. 74; z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 347/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 508; z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 780).

W wyroku z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 6/10 (LEX nr 619630) Sąd Najwyższy stwierdził, że o możliwości zastosowania art. 45 § 2 k.p. każdorazowo powinny być uprzedzone strony po to, by przedstawiły one swoje stanowiska co do niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy. Podobna myśl pojawia się też w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r., III PK 69/09 (LEX nr 529773). Wyrażono w nim pogląd, że ustalenie, iż uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe, następuje zgodnie z zasadą

kontradiktoryjności, a sąd nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu. Do Sądu Pracy należy natomiast ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p.

Należy dodać, że z uwagi na obowiązującą w procesie cywilnym zasadę kontradiktoryjności, samo wdnanie się pracodawcy w spór sądowy zainicjowanym pozwem o przywrócenie do pracy i wykazywanie w toku procesu zgodności z przepisami złożonego oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, nie jest tożsame ze zgłoszeniem wniosku o orzeczenie - w razie podzielenia przez sąd zarzutów pracownika skierowanych przeciwko takiemu oświadczeniu - o roszczeniu alternatywnym do dochodzonego przez powoda. Nie wystarcza samo dowodzenie przez pracodawcę prawidłowości dokonanego rozwiązania stosunku pracy, ale konieczne jest wykazanie dodatkowych okoliczności, jakimi są określone w art. 45 § 2 k.p. przesłanki uwzględnienia tego rodzaju wniosku. Bez stosownej inicjatywy strony pozwanej sąd nie powinien sam poszukiwać argumentów za odmową orzeczenia o restytucji stosunku pracy.

Nie można jednak zapominać o treści art. 45 § 3 k.p., do którego odsyła art. 56 § 2 k.p. Stanowi on, że przepisu art. 45 § 2 k.p. nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 k.p. i art. 177 k.p., oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹ k.p.; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Przepis art. 45 § 3 k.p.c. nie pozwala zatem - z pewnymi wyjątkami - zasądzić odszkodowania, zamiast żądanego przywrócenia do pracy, na rzecz pracownika korzystającego ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy. Przepis ten nie wyklucza jednak oceny roszczenia pracownika z punktu widzenia jego zgodności z zasadami współżycia społecznego oraz ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa wypływającym z faktu niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy. Powołana regulacja nie wyłącza możliwości przyznania pracownikowi odszkodowania, zamiast przywrócenia do pracy, a nawet oddalenia powództwa w całości, gdy postępowanie pracownika jest w wysokim stopniu naganne, a zwłaszcza gdy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych

obowiązków pracowniczych (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PZP 571/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168; z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 446/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 220; z dnia 9 lutego 2000 r., I PKN 527/99, OSNAPiUS 2001 nr 13, poz. 436 i z dnia 15 lutego 2002 r., I PKN 948/00, LEX nr 1171160).

Warto zauważyć, że klauzula generalna, zawarta w art. 8 k.p., zwana niekiedy "klauzulą nadużycia prawa", ma swoje historyczne ugruntowanie, a jej odpowiedniki można znaleźć w systemach prawnych wielu państw. Klauzule generalne nie są typowym przykładem stosowanych przez ustawodawcę zwrotów niedookreślonych, ponieważ odsyłają do systemu norm pozaprawnych, między innymi moralnych, o nieostrych - z natury rzeczy - zakresach znaczeniowych. Klauzula generalna (klauzula nadużycia prawa) "współlistnieje" z całym systemem prawa cywilnego i powinna być brana pod uwagę przez sądy przy rozstrzyganiu spraw.

Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Trzeba jednak pamiętać, że art. 8 k.p., po pierwsze, dotyczy nadużycia a nie naruszenia prawa oraz, po drugie, odnosi się do nadużycia prawa podmiotowego, które ma naturę cywilnoprawną (w szerokim rozumieniu), a nie np. administracyjnoprawną czy konstytucyjną. Tym samym nie ma on zastosowania między innymi do czynienia użytku z przysługującej danemu podmiotowi kompetencji normodawczej (możliwości stanowienia i zmieniania norm prawnych).

Skoro hipotezą normy art. 8 k.p. objęte są przypadki nadużycia a nie obrazy prawa, to regulacja ta nie dotyczy sytuacji, gdy określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego. Konstrukcja ta obejmuje właśnie przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, Monitor

Prawa Pracy 2011 nr 9, s. 475-478 oraz postanowienie z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11, LEX nr 1408141).

Treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (wyroki z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego oraz uchwałę z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161 z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego, a także wyroki z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr 1167470; z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 11, s. 584-587). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 nr 3, poz. 58; OSP 2000 nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, LexPolonica nr 376352 oraz z 30 października 2003 r., IV CK 151/02, LexPolonica nr 1630441). Stawiając tezę o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p., należy przy tym wyjaśniać, jakie konkretnie prawo podmiotowe, które w ocenie

sądu zostało naruszone, wchodzi w rachubę, czy czynienie użytku z tego prawa polega na jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, czy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) oraz jakie zasady współżycia społecznego (społeczno - gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone. Jak bowiem wyjaśnił Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 października 2000 r., SK 5/99 (OTK 2000 nr 7, poz. 254, pkt III 3.), do zespołu zasad orzeczniczych, dzięki którym stosowanie art. 5 k.c. (a także art. 8 k.p., por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2006 r., SK 42/04, OTK - A 2006 nr 9, poz. 125) nie stwarza zagrożenia dla stabilności systemu prawa, należy między innymi "konieczność wykazania, o jaką dokładnie zasadę współżycia społecznego chodzi". Sąd powinien zatem podjąć próbę sformułowania zasady współżycia społecznego, z którą niezgodne, w jego ocenie, jest czynienie użytku z prawa podmiotowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, niepublikowany i w z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13 - 14, poz. 156).

Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno - gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i

konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 206/99, OSNAPIUS 2000 nr 23, poz. 853; z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757 i wyroki z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 158/10, LEX nr 784923; z dnia 4 października 2011 r., I PK 48/11, LEX nr 1125243 i z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026). W judykaturze utrwalone jest przy tym stanowisko, że stosowanie art. 8 k.p. (w stosunkach cywilnoprawnych art. 5 k.c.) powinno być restrykcyjne i w żadnym razie nie może prowadzić do uchylecia bądź zmiany obowiązujących przepisów prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2008 r., IV CNP 12/08, LEX nr 461749 i z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 105/11, LEX nr 1162676).

Zarzut nadużycia prawa przez pracownika dochodzącego przed sądem pracy roszczeń pracowniczych podnoszony jest najczęściej w sporach na tle rozwiązania stosunku pracy, między innymi z osobami podlegającymi szczególnej ochronie przed owym rozwiązaniem.

W przedmiotowej sprawie rozwiązanie przez Muzeum (...) w W. umowy o pracę z M. N. nastąpiło mimo niespełnienia przesłanek z art. 53 § 1 pkt 1b k.p. oraz z naruszeniem szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, wynikającej z art. 177 § 1 k.p. Było ono zatem podwójnie wadliwe. Tym bardziej więc nie zachodziły podstawy do stosowania art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p., chociażby wobec stanowczego brzmienia art. 45 § 3 k.p. Nadto, jak trafnie skonstatował Sąd drugiej instancji, w toku procesu pozwany nie tylko nie podnosił konieczności zastosowania art. 45 § 2 k.p., ale także nie wykazał spełnienia określonych w tym przepisie kryteriów odstąpienia od żądanej przez powódkę restytucji stosunku pracy. Sąd Okręgowy rozważył bowiem także kwestię niemożliwości lub niecelowości przywrócenia powódki do pracy, jako przesłanek orzekania o odszkodowaniu w miejsce dochodzonego przewrócenia do pracy, słusznie

wykluczając ich zaistnienie w niniejszym przypadku. Stanowisko głównego księgowego nadal bowiem funkcjonuje w strukturze organizacyjnej Muzeum (...) w W., a M. N. nie utraciła kwalifikacji do jego sprawowania. Długotrwała choroba w trakcie zatrudnienia u pozwanego nie przesądza o obecnej niezdolności powódki do wykonywania pracy na tym stanowisku. Nie można też stawiać tezy o niecelowości restytucji stosunku pracy z uwagi na utratę przez pracodawcę zaufania do pracownika, skoro nie wykazano, by owa utrata zaufania był spowodowana rażąco nagannym zachowaniem powódki wobec pozwanego. Takim zawinionym zachowaniem nie jest przecież długotrwała choroba, a to ona była przyczyną rozwiązania łączącej strony umowy o pracę. Odnosząc się do podniesionego w apelacji pracodawcy zarzutu, Sąd drugiej instancji rozważył również zgodność żądania pozwu z klauzulą generalną zawartą w art. 8 k.p. słusznie zauważając, że pozwany nie sprecyzował, naruszenia jakich zasad moralnych, etycznych czy wynikających ze zwykłej uczciwości miałyby dopuścić się powódka odwołując się od złożonego jej niezgodnie z przepisami prawa pracy oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdy jednocześnie nie występują żadne wyjątkowe okoliczności, ani wreszcie okoliczności dotyczące osoby powódki, jej sytuacji zawodowej i materialnej, które sprawiałaby, że dochodzone przez nią roszczenia należałoby oceniać jako naganne i niezasługujące na społeczną akceptację.

Pozostaje wreszcie kwestia uchylenia się pozwanego od skutków złożonego pod wpływem błędu oświadczenia woli o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę.

W tej materii wypada przytoczyć treść art. 177 § 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Ciąża pracownicy jest zatem okolicznością istotną z punktu widzenia prawidłowości czynności prawnej pracodawcy zmierzającej do rozwiązania stosunku pracy.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że każda jednostronna deklaracja pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, dokonana nawet z naruszeniem prawa, prowadzi do ustania tego stosunku w terminie wskazanym przez pracodawcę, gdyż wszelkie czynności podmiotu zatrudniającego, nawet bezprawne, zmierzające do zakończenia stosunku pracy są skuteczne i mogą być podważone wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa przewidzianego Kodeksem pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2008 r., II PK 56/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 1, s. 34).

Zasadniczą treścią każdej czynności prawnej jest oświadczenie woli. Zgodnie z art. 60 k.c., z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (oświadczenie woli).

Prawo cywilne łączy skuteczność oświadczenia woli z brakiem jego wadliwości. Przyczyny i postaci wadliwości mogą być różne. Jedną z nich jest błąd, o jakim mowa w art. 84 § 1 k.c. Przepis ten stanowi, że w razie błędu co do treści czynności prawnej można się uchylić od skutków prawnych swojego oświadczenia woli. W orzecznictwie i piśmiennictwie przyjmuje się, że przepis ten ma złożony sens. Oświadczenie woli złożone pod wpływem błędu, a w konsekwencji także i czynność prawna, jest dotknięte nieważnością od początku (*ex tunc*). Nieważność ta nie jest jednak nieważnością bezwzględną, skoro osoba, która je złożyła, może uchylić się od jego skutków. Dopóki więc nie doszło do złożenia takiego oświadczenia na piśmie, w ciągu roku od chwili wykrycia błędu (art. 88 § 1 i 2 k.c.), dopóty czynność prawna wywołuje wszystkie określone w niej skutki prawne. Dopiero skorzystanie przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa podmiotowego (kształtującego) i złożenie w ustawowym terminie (zawitym) stosownego oświadczenia wzruszy skutki oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu. Z tej przyczyny nieważność czynności prawnej dokonanej pod wpływem błędu jest nazywana nieważnością względną (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2004 r., II PZP 8/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 183).

Co do samego błędu, w orzecznictwie i piśmiennictwie uważa się, że jest nim niezgodne z rzeczywistością wyobrażenie o czynności prawnej, przy czym niezgodność może dotyczyć zarówno faktów, jak i prawa. Kodeks cywilny nie

definiuje błąd, ale przez sprecyzowanie przesłanek mających znaczenie prawne określa, które błędy w potocznym znaczeniu tego słowa są uważane przez prawo za wadę oświadczenia woli w rozumieniu art. 84 k.c., będącą podstawą do uchylenia się w trybie art. 88 k.c. od skutków prawnych wadliwego oświadczenia. Przepis art. 84 k.c. określa dwie pozytywne i niezbędne przesłanki błędu w znaczeniu prawnym: musi to być błąd co do treści czynności prawnej i musi to być błąd istotny.

Także oświadczenia woli zmierzające do wywołania określonych skutków prawnych w zakresie stosunku pracy mogą zostać złożone pod wpływem błędu. Przepisy prawa pracy – w tym kluczowego dla tej dziedziny źródła prawa, jakim jest Kodeks pracy - nie zawierają bezpośrednich uregulowań, które normowałyby kwestię statusu prawnego oświadczeń woli składanych w ramach stosunku pracy pod wpływem błędu. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że można w tej kwestii odwołać się do przepisów Kodeksu cywilnego, z zachowaniem reguł określonych w art. 300 k.p. Powyższy przepis pozwala na odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego w sprawach nieuregulowanych prawem pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Owa odpowiedniość stosowania przepisów Kodeksu cywilnego – w tym dotyczących wad oświadczeń woli - jest konsekwencją braku równości stron stosunku pracy oraz zasady uprzywilejowania pracownika. Oznacza to możliwość stosowania przepisów dotyczących wad oświadczeń woli (w tym w także błędu), ale z uwzględnieniem ochronnego charakteru norm prawa pracy wobec pracownika. Odpowiednie stosowanie przepisów w zakresie wady oświadczenia woli, jaką jest błąd, uwidacznia się szczególnie na przykładzie orzeczeń odnoszących się do przypadków złożenia oświadczeń woli zmierzających do ustania stosunku pracy w sytuacji, gdy pracownica nie miała świadomości, że jest w ciąży.

I tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 330/00 (OSNP 2003 nr 1, poz. 11) stwierdzono, że pracownica, która początkowo nie kwestionowała wypowiedzenia jej umowy o pracę, może żądać uznania tej czynności za bezskuteczną, gdy po dokonaniu wypowiedzenia okazało się, że jest w ciąży lub gdy w okresie wypowiedzenia zaszła w ciążę. W uzasadnieniu wyroku wskazano, że w świetle art. 177 § 1 k.p. ochrona pracownicy sprowadza się do

zakazu wypowiedziania i zakazu rozwiązywania już wypowiedzianej umowy. Jeżeli zatem pracodawcy nie wolno doprowadzić do skutku wypowiedzenia umowy, gdy po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu dowiedział się o ciąży pracownicy, to zakaz ten oznacza także, iż pracownica, która początkowo nie kwestionowała czynności pracodawcy, może żądać uznania jej za bezskuteczną na tej podstawie, że po dokonaniu wypowiedzenia okazało się, że jest w ciąży lub gdy okazało się, że po dokonaniu wypowiedzenia zaszła w ciążę.

Zauważa się również, że wprawdzie z art. 177 § 1 k.p., ani z żadnego innego przepisu, nie wynika zakaz rozwiązywania umowy o pracę w okresie ciąży przez samą pracownicę lub w drodze porozumienia stron, jednakże jest to dopuszczalne pod warunkiem, iż pracownica świadomie rezygnuje ze swoich uprawnień, o czym można mówić wtedy, gdy wie ona, że jest w ciąży w momencie składania oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wyrażającego zgodę na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron.

Zagadnienie dotyczące możliwości uchylenia się przez pracownicę od skutków oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę złożonego pod wpływem błędu co do stanu ciąży, było przedmiotem analizy Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 19 marca 2002 r., I PKN 156/01 (OSNP 2004 nr 5, poz. 78). Stwierdzono w nim, że błąd pracownicy, która złożyła pracodawcy ofertę rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, nie wiedząc, że jest w ciąży, polega na wadliwym powzięciu woli (mylnym wyobrażeniu o istniejącym stanie rzeczy) oraz że pracownica, która nie wiedząc, iż jest w ciąży, złożyła oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania umowy o pracę, może się uchylić od skutków tego oświadczenia niezależnie od tego, czy błąd został wywołany przez pracodawcę, czy wiedział on o błędzie lub mógł go z łatwością zauważyć. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wywiódł w szczególności, że żadne zasady prawa pracy nie sprzeciwiają się stosowaniu do stosunku pracy przepisów Kodeksu cywilnego o błędzie, choć odmienna od stosunków zobowiązaniowych prawa cywilnego natura prawna stosunku pracy wymaga odpowiedniego ich stosowania. Błąd polega na mylnym wyobrażeniu, nie tylko o treści złożonego oświadczenia woli (niezgodności między prawidłowo powziętą wolą a wadliwym jej oświadczeniem), ale także na mylnym wyobrażeniu o istniejącym stanie rzeczy (np. o stanie ciąży). Można się

powoływać tylko na błąd istotny, czyli taki, który uzasadnia przypuszczenie, że "gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści" (art. 84 § 2 k.c.). Praca kobiety w ciąży podlega wzmożonej ochronie. W związku z urodzeniem dziecka pracownicy przysługuje urlop i zasiłek macierzyński. Jest ona uprawniona do urlopu wychowawczego i zasiłku wychowawczego. Trwałość zatrudnienia w okresie ciąży oraz w czasie urlopów macierzyńskiego i wychowawczego chroniona jest zakazem rozwiązania w tych okresach umowy o pracę oraz zmiany wynikających z niej warunków pracy i płacy. Trudno dociec, jakie racjonalne argumenty mogłyby przemawiać za przyjęciem, że gdyby pracownica wiedziała, iż jest w ciąży, to zrezygnowałaby z bezpieczeństwa prawnego, ekonomicznego i socjalnego, a także komfortu psychicznego, jaki stwarza jej pozostawanie w zatrudnieniu, i podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę. Od skutków oświadczenia woli złożonego innej osobie można się uchylić wówczas, gdy błąd został wywołany przez tę osobę albo gdy wiedziała ona o błędzie lub z łatwością mogła błąd zauważyć. Jednak ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej (art. 84 § 1 zdanie 2 k.c.). Oferta rozwiązania umowy o pracę jest czynnością prawną odpłatną, gdyż porozumienie stron w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy dotyczy stosunku prawnego wzajemnego, którego "odpłatność" jest cechą pojęciową, definiującą (art. 22 k.p., art. 84 k.p.). Porozumienie stron co do rozwiązania stosunku pracy nie ma samodzielnego bytu prawnego. Nie występuje w obrocie prawnym bez umowy o pracę, bo jedynym objętym zgodnym zamiarem stron jego skutkiem prawnym jest zakończenie stosunku pracy mającego podstawę w tej umowie. Skoro więc umowa o pracę jest czynnością odpłatną, to i umowa ją rozwiązująca powinna być kwalifikowana jako taka czynność. Nie przekreśla to możliwości oceniania jej skuteczności na podstawie art. 84 k.c. Przepis ten stosuje się do stosunku pracy odpowiednio. Ciąża jest okolicznością istotną z punktu widzenia kształtowania stosunku pracy. Nie tylko ogranicza swobodę pracodawcy rozwiązania umowy o pracę, ale zmienia zakres podporządkowania pracownicy, powoduje powstanie nowych obowiązków po stronie pracodawcy, zwiększa uprawnienia pracownicy. Zasada ochrony pracy kobiet jest jedną z podstawowych, historycznie pierwszych i niekwestionowanych współcześnie zasad prawa pracy. Usprawiedliwione jest

wobec tego "złagodzenie" warunków uchylenia się kobiety w ciąży od skutków oświadczenia woli zmierzającego do zakończenia stosunku pracy, złożonego pod wpływem błędu polegającego na niewiedzy o ciąży. W tej sytuacji należy przyjąć, że jeżeli pracownica będąca w ciąży, nie wiedząc o tym, złożyła oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania stosunku pracy, to może uchylić się od skutków tego oświadczenia, niezależnie od tego, czy błąd został wywołany przez pracodawcę oraz czy wiedział on o błędzie lub mógł go z łatwością zauważyć. Podobny pogląd wyrażono w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 2003 r., I PK 206/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 278).

Te same reguły należy odnieść do błędu zachodzącego po stronie pracodawcy, który składając oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 k.p. nie wie o ciąży pracownicy, a więc o istotnej w kontekście art. 177 § 1 k.p. okoliczności, implikującej niezgodność oświadczenia woli z przepisami prawa i rodzącej po stronie pracownicy roszczenia z art. 56 § 1 k.p. I chociaż oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę jest czynnością prawną dotyczącą zakończenia stosunku prawnego o majątkowym charakterze, to odpowiednio stosownie art. 84 k.c. nakazuje przyjąć możliwość skutecznego uchylenia się pracodawcy od skutków takiego oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu, nawet jeżeli błąd ten nie był wywołany przez pracownicę.

Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z dnia 12 października 2005 r., III CK 48/05 (LEX nr 191867), możliwość skorzystania z uprawnienia do uchylenia się od skutków prawnych wadliwego oświadczenia woli zależy wyłącznie od decyzji składającego to oświadczenie, druga strona czynności prawnej nie może przeszkodzić powstaniu skutków uchylenia, ani też zapobiec unieważnieniu czynności prawnej. Jeżeli jednak druga strona trwa przy stanowisku, że uchylenie się jest bezpodstawne, wówczas możliwe jest rozstrzygnięcie przez sąd, czy było ono uzasadnione. Rozstrzygnięcie sądu ma charakter deklaracyjny i może nastąpić zarówno w oddzielnym postępowaniu (w sprawie o stwierdzenie nieważności czynności prawnej w wyniku uchylenia się od skutków oświadczenia woli), jak i w każdym postępowaniu, w którym skutek oświadczenia woli ma znaczenie dla rozstrzygnięcia o zgłoszonym w nim żądaniu. Przedmiotem oceny sądu jest zasadność i podstawy uchylenia się od skutków oświadczania woli.

W razie sporu sąd bada, czy spełnione zostały przesłanki błędu prawnie doniosłego i czy uchylenie się od skutków oświadczenia woli nastąpiło w sposób prawem przewidziany.

W rozpoznawanej sprawie pisemne oświadczenie woli pozwanego o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1b k.p. zostało doręczone powódce w dniu 20 sierpnia 2012 r. Zmierzając do unicestwienia skutku jego oświadczenia woli w jedynym ustawowo przewidzianym trybie, tj. w drodze wytoczenia powództwa o roszczenia z art. 56 § 1 k.p. i będąc związaną dwutygodniowym terminem z art. 264 § 2 k.p. do dokonania tej czynności procesowej, M. N. wystąpiła na drogę sądową ze sporządzonym w dniu 25 sierpnia 2012 r. i doręczonym do Sądu Rejonowego w dniu 4 września 2012 r. pozwem, zawierającym żądanie przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. Prawdą jest, że w pozwie nie powoływała się na fakt ciąży. Uczyniła to dopiero w złożonym przez ustanowionego w toku procesu pełnomocnika piśmie procesowym z dnia 24 maja 2013 r., rozszerzając powództwo o żądanie zapłaty wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Jednakże wystawione przez lekarza ginekologa w dniu 12 września 2012 r. (a więc już po wytoczeniu powództwa) zaświadczenie potwierdzające 8 tydzień ciąży, powódka przedłożyła pozwanemu w październiku 2012 r. Zatem już od tego momentu pracodawca wiedział o okoliczności implikującej niezgodność z przepisami prawa (tj. art. 177 § 1 k.p.) czynności zmierzającej do rozwiązania przedmiotowej umowy o pracę. Wtedy też mógł uchylić się od skutków złożonego oświadczenia woli. Uczynił to dopiero po wspomnianym rozszerzeniu przez powódkę żądania pozwu, składając stosowne pismo z dnia 26 czerwca 2013 r. Wprawdzie w piśmie tym pozwany cofnął oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę i wezwał M. N. do stawienia się do Muzeum celem skierowania na badania lekarskie, jednakże nie odniósł się do roszczeń płacowych powódki. W pisemnej odpowiedzi z dnia 3 lipca 2013 r. powódka podtrzymała zatem swoje roszczenia, wnosząc o skierowanie przez pozwanego do Sądu Rejonowego pisma procesowego z uznaniem powództwa. Trzeba pamiętać, że oświadczenie woli pracodawcy wywołało już swój skutek rozwiązujący i uchylenie się od konsekwencji takiego oświadczenia lub jego cofnięcie nie powodowało automatycznie umorzenia postępowania sądowego o

przywrócenie do pracy. Wytoczenie przez pracownika powództwa kwestionującego rozwiązanie umowy o pracę jest czynnością procesową - podjętą przez pracownika w ramach służących mu uprawnień. Czynność ta ma charakter procesowy i jest z natury swej odmienna od czynności materialnoprawnej, jaką jest wyrażenie przez pracownika zgody na cofnięcie dokonanego uprzednio przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę lub uchylenia się pracodawcy od skutków tej treści oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu. Pracownik może mieć interes prawny w kontynuowaniu postępowania zainicjowanego powództwem z art. 56 § 1 k.p. i uzyskaniu sądowego przywrócenia do pracy, zwłaszcza jeśli wraz z żądaniem głównym w zakresie restytucji stosunku pracy dochodzi także roszczeń finansowych. Tym bardziej, że podobnie jak w przypadku wyrażenia zgody na cofnięcie oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 55/01, LEX nr 440504), tak również w razie uchylenia się od skutków takiego oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy ustalone według zasad art. 81 k.p. (czyli tzw. wynagrodzenie postojowe za niewykonywanie pracy w przyczyn leżący po stronie pracodawcy), a więc niższe od wynikającego z art. 57 k.p. wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

W rozpoznawanej sprawie pozwany w piśmie o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę w ogóle nie odniósł się do roszczeń płacowych powódki, chociaż uchylenie się od skutków oświadczenia woli tej treści oznacza, że stosunek pracy powinien być traktowany jako nadal istniejący, a pracownik zachowuje prawo do wszelkich świadczeń wynikających z tego stosunku, zwłaszcza prawo do wynagrodzenia za pracę. Odpowiadając na wątpliwości powódki co do prawdziwych intencji przyświecających pracodawcy, gdy deklarował uchylenie się od skutków oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, pozwany pismem procesowym z dnia 9 lipca 2013 r., wnosząc o umorzenie powstępowania w części dotyczącej roszczenia o przywrócenie do pracy, jednocześnie wyraźnie oznajmił, że "nie uznaje w żadnym wypadku ani w żadnym punkcie powództwa ani żadnego z roszczeń powódki". Co więcej – w piśmie tym zgłosił szereg wniosków dowodowych

celem zweryfikowania zawartej w zaświadczeniu lekarskim z dnia 12 września 2012 r. informacji o początkowej dacie ciąży M. N.. Właśnie na tę okoliczność toczyło się następnie przez wiele miesięcy postępowanie dowodowe przed Sądem Rejonowym, a fakt ciąży powódki w dacie rozwiązania umowy o pracę pozwany kwestionował także w toku postępowania apelacyjnego i neguje także w skardze kasacyjnej.

Tymczasem nie można tylko częściowo uchylić się od skutków złożonego oświadczenia woli, tj. doprowadzić do formalnej restytucji stosunku pracy, bez ponoszenia konsekwencji w postaci spełniania świadczeń składających się na treść tego stosunku w trakcie jego nieprzerwanego (wskutek uchylenia się od skutków czynności rozwiązującej) trwania. Tym bardziej nie można warunkowo uchylić się od skutków oświadczenia woli. Z taką zaś sytuacją mamy do czynienia w przedmiotowej sprawie. Deklarując uchylenie się od skutków oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę złożonego pod wpływem błędu co do istotnej okoliczności, jaką była ciąża powódki w dacie ustania stosunku zatrudnienia, pozwany poddał w wątpliwość tę właśnie okoliczność objętą błędem i wdał się w dalszy trwający (licząc od tego momentu do dnia wyrokowania przez Sąd Rejonowy) prawie trzyletni spór sądowy, w którym przedmiotem postępowania dowodowego był fakt początkowej daty ciąży powódki.

Konkludując wypada podkreślić, że powódka wytoczyła powództwo o roszczenia z art. 56 § 1 k.p. zanim uzyskała wspomniane zaświadczenie lekarskie o ciąży. Zaświadczenie to przedłożyła niezwłocznie pracodawcy, który przez osiem miesięcy nie podjął czynności dla uchylenia się od skutków złożonego pod wpływem błędu oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, chociaż mając profesjonalną obsługę prawną powinien zdawać sobie sprawę ze znaczenia faktu ciąży pracownicy w dacie ustania stosunku zatrudnienia dla oceny prawidłowości tego oświadczenia woli w kontekście regulacji art. 177 § 1 k.p. Uchylając się zaś od skutków czynności prawnej rozwiązującej umowę o pracę, zanegował fakt ciąży powódki, a więc okoliczność objętą owym błędem i wdał się w długotrwały spór sądowy w tym zakresie. Trudno takie zachowanie uznać za spójne i konsekwentne. Nie sposób też stawiać powódce zarzutu nadużycia prawa w wytoczeniu powództwa i kontynuowaniu procesu po tego rodzaju niekonsekwentnym uchyleniu

się pozwanego od skutków złożonego oświadczenia woli. Pozwany w apelacji od wyroku Sądu pierwszej instancji nie powoływał się na fakt uchylecia się od skutków dokonanej przez siebie czynności rozwiązującej umowę o pracę i dopiero w postępowaniu kasacyjnym podniósł zarzut nadużycia przez powódkę prawa przez kontynuowanie procesu sądowego po złożeniu przez pracodawcę oświadczenia w trybie art. 88 k.c.

Chybione są wreszcie procesowe zarzuty skargi kasacyjnej w kwestii niewyjaśnienia w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przyczyn przyjęcia przez Sąd Okręgowy za udowodniony fakt ciąży powódki w dacie rozwiązania umowy o pracę i pominięcia okoliczności uchylecia się przez pozwanego od skutków owego oświadczenia woli.

Trzeba zatem przypomnieć, że w myśl przepisu art. 382 k.p.c. Sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Materiałem zebrany w rozumieniu tego przepisu są twierdzenia, wnioski i zarzuty stron oraz przeprowadzone dowody. Przepis ten nie stanowi samodzielnej podstawy działania Sądu drugiej instancji, gdyż swoją funkcję merytoryczną (rozpoznawczą) Sąd ten spełnia - w zależności od potrzeb oraz wniosków stron - stosując (przez odesłanie zawarte w art. 391 § 1 k.p.c.) właściwe przepisy o postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji. Nie można zatem - z pominięciem wymagań przewidzianych w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. - zasadnie zarzucać naruszenia przez Sąd drugiej instancji tego przepisu i przypisywanych temu Sądowi kompetencji w postępowaniu odwoławczym. Zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. w zasadzie nie może stanowić wyłącznego uzasadnienia podstawy kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., lecz konieczne jest wskazanie także tych przepisów normujących postępowanie rozpoznawcze, którym Sąd drugiej instancji, rozpoznając apelację, uchybił (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 102/98, LEX nr 50665; z dnia 13 czerwca 2001 r., II CKN 537/00, LEX nr 52600 i z dnia 12 grudnia 2001 r., III CKN 496/00, LEX nr 53130 oraz z dnia 26 listopada 2004 r., V CK 263/04, LEX nr 520044). Jeżeli podstawa kasacyjna z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. ogranicza się do zarzutu naruszenia ogólnej normy procesowej art. 382 k.p.c., to może być ona usprawiedliwiona tylko wówczas, kiedy skarżący wykaże, że Sąd drugiej instancji bezpodstawnie nie

uzupełnił postępowania dowodowego lub pominął część zebranego materiału, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy, albo kiedy mimo przeprowadzenia postępowania dowodowego orzekł wyłącznie na podstawie materiału zgromadzonego przez sąd pierwszej instancji lub oparł swoje rozstrzygnięcie na własnym materiale, pomijając wyniki postępowania dowodowego przeprowadzonego przez Sąd pierwszej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., II CKN 815/97, Wokanda 1999 nr 1, poz. 6 oraz wyroki z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 520/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 372; z dnia 8 grudnia 1999 r., II CKN 587/98, LEX nr 479343; z dnia 6 lipca 2000 r., V CKN 256/00, LEX nr 52657; z dnia 13 września 2001 r., I CKN 237/99, LEX nr 52348; z dnia 22 lipca 2004 r., II CK 477/03, LEX nr 269787; z dnia 10 stycznia 2008 r., IV CSK 339/07, LEX nr 492178; z dnia 24 kwietnia 2008 r., IV CSK 39/08, LEX nr 424361 i z dnia 24 czerwca 2008 r., II PK 323/07, LEX nr 491386). Art. 382 k.p.c. nie nakłada przy tym na Sąd drugiej instancji obowiązku przeprowadzenia postępowania dowodowego, lecz Sąd ten jest władny samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed Sądem pierwszej instancji, o ile zachodzą ku temu potrzeby. Uzupełnienie postępowania przed Sądem Apelacyjnym o dowody, które mimo wniosku strony Sąd pierwszej instancji pominął, jest uzasadnione wówczas, gdy dotyczą one okoliczności istotnych z punktu widzenia prawa materialnego mającego znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 1999 r., III CKN 254/98, LEX nr 521901; z dnia 2 marca 2000 r., III CKN 257/00, LEX nr 530723 i z dnia 17 lipca 2008 r., II CSK 102/08, LEX nr 447689). Każde z przyjętych przez Sąd drugiej instancji rozwiązań proceduralnych powinno znaleźć odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego wyroku. Z tym zaś wiąże się kwestia prawidłowego stosowania przez Sąd art. 328 § 2 k.p.c.

Co do kasacyjnego zarzutu naruszenia tego ostatniego przepisu trzeba pamiętać, że przepis ten może stanowić usprawiedliwioną podstawę kasacyjną wtedy, gdy uzasadnienie wyroku Sądu drugiej instancji nie posiada wszystkich koniecznych elementów lub gdy zawiera kardynalne braki, które uniemożliwiają kontrolę kasacyjną. Chodzi o sytuację, gdy treść uzasadnienia orzeczenia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do

wydania wyroku (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1997 r., I CKN 312/97; z dnia 19 lutego 2002 r., IV CKN 718/00; z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 656/01 i z dnia 22 maja 2003 r., II CKN 121/02, niepublikowane oraz z dnia 10 listopada 1998 r., III CKN 792/98, OSNC 1999 nr 4, poz. 83; z dnia 9 marca 2006 r., I CSK 147/05, LEX nr 190753 i z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, LEX nr 497691). Skoro również w postępowaniu apelacyjnym obowiązuje art. 328 § 2 k.p.c. (w związku z art. 391 § 1 k.p.c.), to uzasadnienie wyroku Sądu drugiej instancji - który jest Sądem nie tylko dokonującym kontroli prawidłowości (zgodności z prawem) wyroku Sądu pierwszej instancji, ale przede wszystkim rozstrzygającym sprawę merytorycznie (uzasadnienie uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55) - powinno zawierać pełny opis podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, w tym ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przepis art. 328 § 2 k.p.c., zastosowany odpowiednio do uzasadnienia orzeczenia Sądu drugiej instancji, oznacza, że uzasadnienie to nie musi zawierać wszystkich elementów uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji, ale takie elementy, które ze względu na treść apelacji i na zakres rozpoznawanej sprawy, wyznaczony przepisami ustawy, są potrzebne do rozstrzygnięcia sporu przez tenże sąd (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2007 r., II CSK 244/07, LEX nr 487508). Zakres zastosowania art. 328 § 2 k.p.c. w postępowaniu przed sądem drugiej instancji zależy od treści wydanego orzeczenia. Gdy Sąd odwoławczy, oddalając apelację, orzeka na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu w pierwszej instancji, nie musi powtarzać dokonanych ustaleń. Wystarczy jedynie jednoznaczne stwierdzenie, że przyjmuje je za własne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2006 r., I CSK 147/05, LEX nr 190753). Jednakże w przypadku, gdy Sąd odwoławczy dokonuje odmiennych (nowych i innych) ustaleń w stosunku do tych, na których oparł się Sąd pierwszej instancji, powinien tę zmianę uzasadnić w taki sposób, aby była możliwa ocena, że zmiana ta była usprawiedliwiona (wyrok Sądu Najwyższego z 3 marca 2006 r., II CK 428/05, LEX nr 180195).

W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy był uprawniony do poddania zgromadzonego przez Sąd Rejonowy materiału dowodowego ponownej analizie i dokonania odmiennej oceny poszczególnych dowodów oraz poczynienia na tej podstawie innych niż Sąd pierwszej instancji ustaleń faktycznych. Wbrew zarzutowi skarżącego, Sąd odwoławczy zdał z tego procesu myślowego obszerną relację w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Sama ocena wiarygodności i mocy dowodów nie podlega przy tym kontroli kasacyjnej, a Sąd Najwyższy związany jest dokonanymi przez Sąd drugiej instancji ustaleniami faktycznymi sprawy (art. 398³ § 3 k.p.c. oraz art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Nie ma też racji skarżący zarzucając Sądowi Okręgowemu pominięcie w swoich ustaleniach faktu złożenia przez pozwanego oświadczenia o uchyleniu się od skutków dokonanego po wpływem błędu rozwiązania umowy o pracę z powódką. Okoliczność ta została ustalona przez Sąd Rejonowy, a ustalenie to powtórzono w uzasadnieniu wyroku drugoinstancyjnego, a zatem znalazło się ono w polu widzenia Sądu Okręgowego. Na tę okoliczność pozwany nie powoływał się natomiast w apelacji od wyroku Sądu Rejonowego i nie podnosił w tym zakresie żadnych zarzutów, do których odniesienia się byłby zobligowany Sąd drugiej instancji. Zarzut nadużycia przez powódkę prawa w dalszym dochodzeniu roszczeń po złożeniu przez pozwanego oświadczenia o uchyleniu się od skutków dokonanego rozwiązaniu umowy o pracę podniesiono dopiero w skardze kasacyjnej. Kwestie te nie były zatem przedmiotem postępowania apelacyjnego.

Nie podzielając zarzutów i wniosków kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł o oddaleniu skargi pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto stosownie do art. 102 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., mając na względzie status prawny pozwanej placówki i konsekwencje finansowe, jakie dla tej placówki wynikają z wyroku Sądu drugiej instancji.