



Sygn. akt III PSKP 29/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Zbigniew Korzeniowski
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa B. M.
przeciwko Z. M.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 26 kwietnia 2023 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Opolu
z dnia 25 lutego 2021 r., sygn. akt V Pa 67/20,

**1. uchyla zaskarżony wyrok i oddala apelację pozwanego od
wyroku Sądu Rejonowego w Opolu z dnia 7 października 2020 r.,
sygn. akt IV P 614/19,**

**2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Opolu wyrokiem z dnia 7 października 2020 r. zasądził od pozwanego Z. M. na rzecz powoda B. M. - spadkobiercy powódki M. M. - kwotę 10.080 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem (pkt I) oraz kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II), nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Opolu kwotę 504 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy prawa oraz kwotę 712,36 zł tytułem zwrotu wydatków poniesionych w niniejszej sprawie tymczasowo przez Skarb Państwa (pkt III).

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwany prowadzi niewielką hurtownię BHP (w tym sklep z artykułami BHP i chemią gospodarczą), zajmując się między innymi sprzedażą obuwia i ubrań roboczych do kopalń, a także handlem kruszywami z terenu kopalni w T.. Powódka M. M. była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 20 lipca 1992 r., ostatnio na stanowisku starszego specjalisty do spraw handlu. Do jej obowiązków należało współdziałanie z dyrektorem w koordynacji handlowych i organizacyjnych działań firmy, opracowywanie celów dla działów sprzedaży i ich bieżące aktualizowanie w zależności od sytuacji rynkowej, analizowanie działań konkurencji, dbałość o pozyskiwanie klientów i proponowanie im kompleksowego zaopatrywania się w produkty firmy, wprowadzanie nowych metod pracy umożliwiających podnoszenie sprzedaży, prowadzenie dokumentacji, nadzorowanie i koordynowanie pracy podległych pracowników, zastępowanie osoby nieobecnej z działu handlowego, ustalanie marży na towary w zakresie nakreślonym przez dyrektora, rozpatrywanie reklamacji, zakup towarów do hurtowni oraz wykonywanie innych poleceń pracodawcy. Na co dzień powódka zajmowała się pracami biurowymi i obsługą klientów. Sporadycznie w czasie nieobecności innych pracowników mogła być oddelegowana do pracy sprzedawcy lub do pracy w magazynie. Musiała wówczas przygotowywać paczki do wysyłki, które ważyły około 8-10 kg. Takie zastępstwa zdarzały się nie więcej niż trzy razy w miesiącu. Co do zasady paczki były przygotowywane przez magazynierów, a jedynie niekiedy przez powódkę.

Z uwagi na zdiagnozowanego raka piersi powódka była we wrześniu 2014 r. operowana z usunięciem guza prawej piersi, a następnie poddana chemioterapii.

Pod koniec stycznia 2015 r. nie stwierdzano u niej obrzęku limfatycznego kończyny górnej prawej. W lipcu 2015 r. została ponownie przyjęta do szpitala z powodu wznowy miejscowej w bliźnie pozabiegowej i operowana z prostą amputacją prawej piersi. Powódka została wypisana do domu w stanie ogólnym dobrym, gojenie rany przebiegło w sposób niepowikłany. Od września 2014 r. przebywała na zasiłku chorobowym, od dnia 1 lutego do dnia 29 grudnia 2015 r. na świadczeniu rehabilitacyjnym. W dniu 18 grudnia 2015 r. specjalista onkolog A. C. stwierdził brak przeciwwskazań onkologicznych do dalszego wykonywania przez powódkę pracy na zajmowanym stanowisku pracy, poczynwszy od dnia 29 grudnia 2015 r. W dniu 28 grudnia 2015 r. pozwany skierował powódkę na kontrolne badanie lekarskie (art. 229 § 4a k.p.), podając w skierowaniu, że była ona zatrudniona na stanowisku starszego specjalisty do spraw handlu, wykonywała prace biurowe przy komputerze, przyjmowała i wydawała towary, pakowała paczki, przenosiła i układała towary. Jako inne czynniki - w tym niebezpieczne - wskazano pracę przy komputerze do 8 godzin dziennie oraz dorywcze podnoszenie ciężarów do 20 kg. W tym samym dniu powódka zgłosiła się na badanie kontrolne do lekarza medycyny pracy wraz z zaświadczeniem lekarza onkologa A. C. o braku przeciwwskazań onkologicznych do dalszego wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku pracy.

Orzeczeniem z dnia 28 grudnia 2015 r. lekarz medycyny pracy M. W. stwierdziła, że powódka wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych jest niezdolna do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku pracy, w szczególności nie może dźwigać ciężarów powyżej 3 kg. Następnego dnia powódka zwróciła się do pracodawcy o wydanie jej skierowania na badania kontrolne w związku z chęcią dalszej pracy na dotychczasowym stanowisku pracy. Pozwany pismem z dnia 30 grudnia 2015 r. poinformował ją, że otrzymała już takie skierowanie i na jego podstawie wydane zostało orzeczenie lekarza medycyny pracy z dnia 28 grudnia 2015 r. o niezdolności do pracy na dotychczasowym stanowisku, stąd jej wniosek o wydanie skierowania na badania kontrolne jest bezzasadny. Tego samego dnia pozwany wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu braku zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku pracy stwierdzonym orzeczeniem lekarza medycyny pracy z dnia 28 grudnia 2015 r. Z opinii głównej oraz opinii uzupełniającej biegłego lekarza

sądowego chirurga onkologa Z. K. wynikało, że leczenie powódki przebiegło w sposób niepowikłany, niepożądane objawy miały charakter nieznaczny. W grudniu 2015 r. jej stan zdrowia był bardziej niż zadowalający w odniesieniu do stanu, w jakim znajdują się zwykle pacjentki po zakończeniu leczenia systemowego nowotworu piersi. Wobec braku istotnych powikłań oraz widocznego kalectwa kondycja psychofizyczna powódki pozwalała jej na kontynuowanie dotychczasowego zajęcia zawodowego bez jakichkolwiek ograniczeń. Według biegłego orzeczenie lekarza medycyny pracy opierało się na fałszywych przesłankach, niemających żadnego odniesienia do wskazań i przeciwwskazań onkologicznych istniejących w danym okresie u powódki. W tej jednostce chorobowej nie istnieje przeciwwskazanie mówiące o zakazie dźwigania ciężarów powyżej 3 kg. Na dzień 28 grudnia 2015 r. nie istniały więc żadne przeciwwskazania uniemożliwiające powódce wykonywanie pracy na zajmowanym stanowisku starszego specjalisty ds. handlu. Powódka zmarła w dniu [...] 2018 r., zaś roszczenia wynikające z wypowiedzenia umowy o pracę przeszły na rzecz jej męża B. M., który podtrzymał dochodzone w tej sprawie żądanie zapłaty odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

W tak ustalonym stanie faktycznym sprawy Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione, ponieważ przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę okazała się nieprawdziwa w świetle przedstawionej dokumentacji medycznej powódki oraz opinii biegłego lekarza sądowego. Według biegłego lekarza sądowego powódka mogła wykonywać powierzone jej na zajmowanym stanowisku pracy obowiązki, bowiem amputacja piersi prawej pozostawała bez wpływu na sprawność w zakresie obręczy barkowej po stronie prawej i z końcem grudnia 2015 r. odzyskała ona całkowitą zdolność do pracy. Biegły zwrócił uwagę, że po mastektomii kładzie się nacisk na konieczność utrzymania właściwej masy ciała, regularne ćwiczenia oraz umiarkowaną aktywność fizyczną, w czym mieści się podnoszenie i przenoszenie średnich ciężarów (tj. o wadze do 20 kg). Według Sądu Rejonowego opinia biegłego była w pełni zgodna z zaświadczeniem lekarza onkologa prowadzącego leczenie powódki, stwierdzającym „brak przeciwwskazań onkologicznych do dalszego wykonywania przez powódkę pracy zawodowej na zajmowanym stanowisku”. Zarówno z opinii biegłego sądowego, jak i z zaświadczenia lekarza leczącego nie wynikało, aby istniały przeciwwskazania do wykonywania przez powódkę

dotychczasowej pracy ani by obowiązywał ją zakaz dźwigania ciężarów powyżej 3 kg. W związku z powyższym Sąd Rejonowy przyjął, że orzeczenia lekarza medycyny pracy, będącego jedynie oświadczeniem wiedzy tego lekarza o stanie zdrowia pracownika, nie można było uznać za wiążące i przesądzające w zakresie niezdolności powódki do pracy. Badanie lekarza medycyny pracy było badaniem kontrolnym (art. 229 § 4 k.p.), po długotrwałym zwolnieniu lekarskim związanym z leczeniem onkologicznym powódki, która po zakończonym leczeniu przedłożyła lekarzowi medycyny pracy zaświadczenie lekarza prowadzącego leczenie onkologiczne o braku jakichkolwiek przeciwwskazań do wykonywania dotychczasowej pracy. Zupełnie nie wiadomo więc, na jakiej podstawie lekarz medycyny pracy uznał, że powódka nie może dźwigać ciężarów powyżej 3 kg, skoro jedyną patologią w stanie jej zdrowia, odnotowaną w odbieranym tego dnia wywiadzie, było przebyte przez nią leczenie onkologiczne. W ocenie Sądu Rejonowego nieprawdziwe było zatem stanowisko pozwanego, że po otrzymaniu orzeczenia lekarza medycyny pracy nie miał innego wyjścia, jak tylko rozwiązać z powódką umowę pracę, a takie postępowanie można było uznać za nielojalne wobec powódki, jako długoletniego i doświadczonego pracownika. Powódka, po uzyskaniu niekorzystnego orzeczenia lekarza medycyny pracy, już następnego dnia wystąpiła do pracodawcy o wydanie jej skierowania na badania kontrolne w związku z chęcią dalszej pracy. Pozwany nie dociekał, czy pismo to stanowi odwołanie od orzeczenia lekarza medycyny pracy ani nie informował powódki o możliwości odwołania się od takiego orzeczenia. Przeciwnie stwierdził, że otrzymała ona już skierowanie na badania lekarskie i na jego podstawie wydane zostało orzeczenie lekarza medycyny pracy z dnia 28 grudnia 2015 r. oraz że jej wniosek o ponowne wydanie skierowania na badania jest bezzasadny. Jednocześnie tego samego dnia pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z powołaniem się na jej brak zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy, mimo że miał świadomość, iż pracownica nie zgadza się z orzeczeniem lekarza medycyny pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego, w związku z tym, że powódka zasygnalizowała zastrzeżenia co do treści orzeczenia lekarza medycyny pracy, to nie tylko ona, ale i pracodawca miał możliwość sprawdzenia adekwatności tego orzeczenia, wnosząc od niego odwołanie zgodnie z § 5 ust. 1-3 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki

Spółecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami (Dz.U. z 1996 r. Nr 69, poz. 332, dalej jako rozporządzenie z dnia 30 maja 1996 r.). W tej sytuacji nieprawdziwym było twierdzenie pozwanego pracodawcy, że uzyskując orzeczenie lekarza medycyny pracy nie miał on innej możliwości, jak tylko wypowiedzieć powódce umowę o pracę. Skoro powódka z końcem grudnia 2015 r. odzyskała zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku pracy oraz nie istniały jakiekolwiek przeciwwskazania w zakresie podnoszenia przez nią średnich ciężarów, to zamieszczona w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna „*brak zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku*” nie była prawdziwa. Tym samym na podstawie art. 45 k.p. uzasadnione było żądanie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w kwocie 10.800 zł.

Sąd Okręgowy w Opolu, po rozpoznaniu apelacji pozwanego, wyrokiem z dnia 25 lutego 2021 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w jego punkcie I w ten sposób, że oddalił powództwo oraz w punktach II i III w ten sposób, że zasądził od powoda B. M. na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt I) oraz kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym (pkt II).

W ocenie Sądu Okręgowego, prawidłowo zebrany przez Sąd pierwszej instancji materiał dowodowy nie dawał podstaw do przyjęcia, że wypowiedzenie umowy o pracę było wadliwe, a jego przyczyna nieprawdziwa. Powódka była długotrwale niezdolna do pracy, w związku z czym podlegała kontrolnym badaniom lekarskim (art. 229 § 2 k.p.), a pozwany pracodawca zobowiązany był do wydania jej skierowania na te badania (art. 229 § 4 i 4a k.p.). Opis stanowiska pracy zawierał zapis „dorywczo podnoszenie ciężarów około 20 kg”, ponieważ powódka sporadycznie zastępowała inne osoby na stanowisku sprzedawcy lub magazyniera, przygotowując wówczas paczki do wysyłki, ważące około 8-10 kg. Kluczowe było jednak to, że powódka nie skorzystała z możliwości zakwestionowania orzeczenia o zdolności do pracy według procedury opisanej w § 5 rozporządzenia z dnia 30 maja 1996 r., mimo że stosowne pouczenie zostało zamieszczone na drugiej stronie orzeczenia, a jak oświadczyła przed Sądem pierwszej instancji „nie doczytała” tego pouczenia. W ocenie Sądu Okręgowego, pracodawca dysponując orzeczeniem

lekarza medycyny pracy o treści wykluczającej dopuszczenie pracownika do pracy na zajmowanym stanowisku nie miał zatem innej możliwości niż wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi i nie ma żadnych podstaw, aby jego postępowanie nazywać „nielojalnym”. Posiadał bowiem wiedzę o chorobie nowotworowej pracownicy, o jej długotrwałej nieobecności w pracy oraz o zaświadczeniu lekarskim o jednoznacznej treści. W tej sytuacji pozwany nie miał podstaw do „sprawdzenia adekwatności orzeczenia lekarskiego”, czy też interpretowania oświadczenia powódki w przedmiocie kolejnych badań lekarskich, a oceny tej nie mogą zmienić zasadnicze tezy opinii biegłego sądowego o wadliwości zaświadczenia wydanego przez lekarza medycyny pracy. Pozwany wypowiadając umowę o pracę nie naruszył zatem przepisów prawa pracy, gdyż przyczyna podana w wypowiedzeniu była prawdziwa i konstatacji tej nie zmienia odmienna ocena ówczesnej zdolności do pracy powódki, dokonana przez biegłego lekarza sądowego po około 1,5 roku od daty przeprowadzenia badania przez lekarza medycyny pracy.

Następca prawny powódki, jej mąż B. M. w całości zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną, wnosząc o jego uchylenie w całości i zmianę przez zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie i zasądzenie od pozwanego na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego oraz przepisów postępowania, mających istotny wpływ na wynik sprawy, to jest: 1) art. 30 § 4 k.p., przez błędną wykładnię i uznanie, że przyczyna wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę była prawdziwa; 2) § 5 ust. 2 rozporządzenia z dnia 30 maja 1996 r., przez jego niezastosowanie i uznanie, że wyłącznie pracownica miała prawo do złożenia odwołania od orzeczenia lekarskiego, a w konsekwencji uznanie, iż pracodawca dysponując orzeczeniem lekarskim nie miał innej możliwości niż wypowiedzieć powódce umowę o pracę; 3) art. 233 § 1 w związku z art. 278 § 1 k.p.c., przez ocenę materiału dowodowego w sposób dowolny i w całości pominięcie stanowiska biegłego sądowego wyrażonego w opiniach z dnia 25 października 2017 r. i z dnia 10 października 2018 r., zgodnie z którym na dzień 28 grudnia 2015 r. nie istniały żadne przeciwwskazania ograniczające lub

uniemożliwiające powódce kontynuowanie wykonywania pracy biurowej, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, a nadto pominięcie podnoszonej w sprawie okoliczności fałszowania dokumentacji lekarskiej, znajdującej się w aktach osobowych powódki, czego wynikiem jest prowadzone postępowanie karne przez Prokuraturę Rejonową w Strzelcach Opolskich; 4) art. 232 w związku z art. 278 § 1 k.p.c., przez podzielenie stanowiska pozwanego, jakoby nie było dopuszczalne zweryfikowanie na etapie postępowania sądowego orzeczenia lekarza medycyny pracy nawet w sytuacji, kiedy zachodzi uzasadnione podejrzenie co do rzetelności dokumentacji lekarskiej z uwagi na uprzednie próby jej fałszowania.

W ocenie skarżącego skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, ponieważ stanowisko Sądu Okręgowego, że pracodawca dysponując orzeczeniem lekarskim o treści wykluczającej dopuszczenie pracownika do pracy na zajmowanym przez niego stanowisku pracy nie ma innej możliwości niż dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę, rażąco narusza powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniosł o oddalenie skargi oraz zasądzenie od skarżącego na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona przede wszystkim w zakresie podniesionych w niej zarzutów naruszenia prawa materialnego. Podstawowy zarzut skargi dotyczy naruszenia art. 30 § 4 k.p. Skarżący kwestionuje bowiem ocenę Sądu Okręgowego, że podana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jako „brak zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku - orzeczenie lekarza medycyny pracy z dnia 28 grudnia 2015 r.” była rzeczywista i prawdziwa oraz uzasadnia dokonane wypowiedzenie umowy o pracę. W tej kwestii Sąd drugiej instancji wyraził pogląd, że istotne znaczenie co do oceny zdolności do pracy powódki miało orzeczenie lekarza medycyny pracy z dnia 28 grudnia 2015 r., a nie ocena tej zdolności dokonana przez Sąd Rejonowy na podstawie opinii biegłego lekarza sądowego 1,5 roku później niż wystawione orzeczenie o zdolności do pracy.

Przypomnieć w tym miejscu trzeba, że art. 30 § 4 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas

nieokreślony. Obowiązek ten ma istotne znaczenie, ponieważ podanie przez pracodawcę przyczyny ułatwia pracownikowi podjęcie decyzji co do odwołania się do sądu pracy od dokonanego wypowiedzenia. Postępowanie dowodowe przed sądem pracy, w zakresie istnienia przyczyny wypowiedzenia oraz jej zasadności, ogranicza się w zasadzie do tego, że pracodawca jest obowiązany wykazać (udowodnić) istnienie właśnie tej przyczyny, którą podał pracownikowi. Musi ją podać najpóźniej w dacie dokonania wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2000 r., I PKN 99/00, OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 287 i z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 175/06, LEX nr 448111). W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że w sprawie o przywrócenie do pracy albo o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę sąd pracy bada przyczynę wypowiedzenia w następującej kolejności: po pierwsze - ustala i ocenia, czy przyczyna wypowiedzenia podana przez pracodawcę jest prawdziwa (zgodna z rzeczywistością, znajduje potwierdzenie w faktach), o czym stanowi art. 30 § 4 k.p.; po drugie - ustala i ocenia, czy rzeczywista (prawdziwa) przyczyna podana przez pracodawcę uzasadnia wypowiedzenie (stanowi wystarczające usprawiedliwienie dla wypowiedzenia z tej przyczyny), o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2019 r., I PK 20/19, LEX nr 2647590 i powołane tam orzeczenia). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może więc polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub na niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 373), a także na podaniu nieprawdziwej przyczyny (powołaniu się na okoliczności, fakty i zdarzenia, które nie miały miejsca) albo podaniu przyczyny pozornej (gdy faktycznie wypowiedzenie jest dokonywane z innych powodów, ukrywanych przed pracownikiem). Kwestia wskazania przyczyny wypowiedzenia jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Sąd pracy weryfikuje ją w toku postępowania dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12, LEX nr 1243025). Dopiero po stwierdzeniu, że przyczyna wypowiedzenia podana przez pracodawcę jest konkretna i rzeczywista (prawdziwa), sąd pracy przystępuje do oceny, czy może ona uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę (jest uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.). Stwierdzenie naruszenia art.

30 § 4 k.p. usprawiedliwia zatem uwzględnienie roszczeń pracownika wyprowadzanych z art. 45 § 1 k.p. nawet bez szczegółowego badania zasadności podanej przez pracodawcę przyczyny. Prezentowany jest też pogląd, że jeżeli podana przez pracodawcę przyczyna jest nieprawdziwa, to wypowiedzenie jest jednocześnie niezgodne z prawem (jako naruszające art. 30 § 4 k.p.) i nieuzasadnione. Różnicę pomiędzy przyczyną wypowiedzenia, o której mowa w art. 30 § 4 k.p., a uzasadnionym wypowiedzeniem w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13 (LEX nr 1498580), wskazując, iż wypowiedzenie naruszające art. 30 § 4 k.p. jest niezgodne z prawem. Wypowiedzenie zgodne z prawem (spełniające wymagania z art. 30 § 4 k.p.) może być nieuzasadnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2017 r., II PK 292/16, LEX nr 2426549; z dnia 3 sierpnia 2016 r., I PK 233/15, LEX nr 2135802; z dnia 27 stycznia 2014 r., III PK 54/13, LEX nr 1738466). Przyjmuje się, że podanie w wypowiedzeniu umowy o pracę nierzeczywistej przyczyny jest równoznaczne z brakiem jej wskazania (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2006 r., II PK 31/06, LEX nr 950617).

W rozpoznawanej sprawie poza sporem pozostaje, że pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę powódce podał „brak zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku - orzeczenie lekarza medycyny pracy z dnia 28 grudnia 2015 r.” W związku z tym Sąd Okręgowy przyjął, że dysponując takim orzeczeniem pracodawca był uprawniony do wypowiedzenia umowy o pracę, ponieważ nie miał podstaw do „sprawdzenia adekwatności tego orzeczenia lekarskiego”.

W tym kontekście zauważyć trzeba, że pogląd ten jest błędny, ponieważ orzeczenie o zdolności lub niezdolności do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy jest jedynie dokumentem zawierającym oświadczenie wiedzy lekarza o stanie zdrowia pracownika determinującym jego zdolność (niezdolność) do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku i nie wiąże ono sądu pracy w ocenie zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia, gdyż to nie dokument w postaci tego orzeczenia, lecz spowodowana stanem zdrowia pracownika faktyczna niezdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku, stanowi przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Każda ze stron może wprowadzić zakwestionować treść orzeczenia lekarskiego w trybie § 5 ust. 1 rozporządzenia z dnia 30 maja 1996

r., wnosząc odwołanie do wskazanych w tym przepisie podmiotów, lecz zachowanie tego trybu nie jest obligatoryjne i niewyczerpanie tej drogi postępowania nie pozbawia pracownika możliwości dowodzenia - przy pomocy wszelkich środków przewidzianych procedurą cywilną - zachowania zdolności do wykonywania umówionego rodzaju pracy. Nawet okoliczność, że pracodawca dopełnił ciążących na nim obowiązków w zakresie kontroli predyspozycji zdrowotnych pracownika do dalszej pracy na danym stanowisku i nie można mu przypisać zawinienia w decyzji o odsunięciu pracownika (na podstawie orzeczenia lekarskiego) od dotychczasowej pracy i zaproponowania innej, nie przesądza o obiektywnej niezasadności wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2014 r., III PK 95/13, OSNP 2015 nr 9, poz. 123 i z dnia 10 marca 2015 r., II PK 120/14, OSNP 2017 nr 1, poz. 3). Sąd pracy, oceniając prawdziwość przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji, gdy jest ona przez pracownika kwestionowana, nie może zatem poprzestać na samym istnieniu orzeczenia lekarskiego, lecz powinien, gdy strona zgłasza stosowne wnioski w tym zakresie, ustalić, czy rzeczywiście wystąpiła niezdolność do pracy uniemożliwiająca zatrudnienie pracownika na dotychczasowym stanowisku pracy (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 493/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 384 oraz z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 466/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 677).

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, o czym wspomniano, musi istnieć w dacie dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę. Późniejsza zmiana okoliczności nie wpływa na ocenę zasadności dokonanego wypowiedzenia. A zatem utrata przez pracownika zdolności do pracy na danym stanowisku zaistniała po złożeniu przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, nie czyni tego wypowiedzenia uzasadnionym, jak i odzyskanie przez pracownika w toku procesu sądowego zdolności do poprzednio wykonywanej pracy, nie oznacza bezzasadności dokonanego wypowiedzenia. Wobec powyższego nietrafne jest stanowisko Sądu Okręgowego, że w świetle § 5 ust. 6 rozporządzenia z dnia 30 maja 1996 r., zaświadczenie wydane w dniu 28 grudnia 2015 r. przez lekarza medycyny pracy, stwierdzające niezdolność powódki do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy jest ostateczne i nie podlega kontroli sądowej. Istotnie, jest ono ostateczne, ale tylko w tym znaczeniu, że nie przysługuje od niego odwołanie w postępowaniu

regulowanym w tym rozporządzeniu. Nie oznacza jednak, że jest ono prawidłowe. Podlega bowiem kontroli sądowej w sprawie z odwołania pracownika od wypowiedzenia mu z tej przyczyny umowy o pracę, ponieważ kwestii tej kontroli rozporządzenie z dnia 30 maja 1996 r. nie dotyczy i zgodnie z zakresem upoważnienia do jego wydania nie może dotyczyć. W rezultacie należy stwierdzić, że podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem stanowi jego niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy, a nie samo orzeczenie lekarskie o istnieniu takiej niezdolności, które jest jedynie dowodem podlegającym ocenie sądu pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2022 r. II PSKP 32/22, LEX nr 3477162 i powołane tam orzeczenia). Rację ma przy tym skarżący zarzucając, że zgodnie z § 5 ust. 6 rozporządzenia z dnia 30 maja 1996 r. odwołanie od orzeczenia lekarza medycyny pracy przysługuje nie tylko pracownikowi, ale też pracodawcy, który wydał skierowanie na badania lekarskie i jak wynika z poczynionych wyżej rozważań nie może on bronić się w postępowaniu przed sądem pracy zarzutem, że niezakwestionowanie takiego orzeczenia powoduje, iż nie podlega ono już kontroli w sprawie z odwołania pracownika od dokonanego mu na tej podstawie wypowiedzenia umowy o pracę. W stanie faktycznym tej sprawy zostało ustalone, że orzeczenie lekarza medycyny pracy z dnia 28 grudnia 2015 r. stwierdzające niezdolność powódki do pracy na dotychczasowym stanowisku było nieprawidłowe, ponieważ z końcem grudnia 2015 r. odzyskała ona całkowitą zdolność do pracy na stanowisku zajmowanym przed zachorowaniem. Biegły lekarz sądowy stwierdził, że orzeczenie lekarza medycyny pracy opierało się na fałszywych przesłankach, niemających żadnego odniesienia do wskazań i przeciwwskazań onkologicznych istniejących w spornym okresie u powódki. Nie istniały więc żadne przeciwwskazania uniemożliwiające wykonywanie przez nią dotychczasowej pracy na stanowisku starszego specjalisty ds. handlu. Podkreślić trzeba, że tylko rzeczywiste istnienie przeciwwskazań lekarskich do wykonywania pracy na określonym stanowisku jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, a nie błędne orzeczenie lekarskie wydane na podstawie art. 229 § 4 k.p. W wyroku z dnia 9 marca 2011 r., I PK 29/10 (OSNP 2012 nr 9-10, poz. 112), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że jeśli postępowanie dowodowe wykluczyło istnienie niezdolności do pracy w dacie wypowiedzenia umowy o pracę, to podana przyczyna wypowiedzenia okazała

nierzeczywista i nie uzasadniała decyzji pracodawcy. Słuszności tej konkluzji nie podważa okoliczność, że postępowaniu pracodawcy nie można przypisać złej woli, czy niedochowania należytej staranności we wskazaniu nierzeczywistego powodu wypowiedzenia. Tym samym w realiach rozpoznawanej sprawy zgodzić należy się z zarzutami skargi kasacyjnej co do naruszenia przez Sąd drugiej instancji wskazanych w skardze przepisów prawa materialnego.

Na uwzględnienie nie zasługuje natomiast zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego - art. 233 § 1 w związku z art. 278 § 1 k.p.c. Po pierwsze, zauważyć należy, że wyłączenie w art. 398³ § 3 k.p.c. z podstaw skargi kasacyjnej zarzutów dotyczących oceny dowodów pozbawia skarżącego możliwości powoływania się na zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c. Przepis art. 398³ § 3 k.p.c. wprowadzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., bowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 kwietnia 2018 r., II PK 49/17, LEX nr 2540109; z dnia 10 czerwca 2014 r., I PK 309/13, LEX nr 1494015; z dnia 10 października 2012 r., II PK 65/12, LEX nr 1243027). Pamiętać trzeba, że rozpoznając skargę kasacyjną Sąd Najwyższy nie jest uprawniony ani do badania prawidłowości ustaleń faktycznych, ani do oceny dowodów dokonanych przez sąd drugiej instancji (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2018 r., I PK 50/17, LEX nr 2553397). Po drugie, Sąd Okręgowy - wbrew odmiennemu twierdzeniu skarżącego - nie odrzucił opinii biegłego lekarza sądowego, ale błędnie uznał, że decydujące znaczenie dla oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę miało orzeczenie lekarza medycyny pracy z dnia 28 grudnia 2015 r. stwierdzające niezdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy, a nie ocena zdolności do pracy pracownika dokonana przez biegłego około 1,5 roku później.

Biorąc powyższe rozważania pod uwagę Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. oraz art. 108 § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[SOP]

[f.n]

