



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 marca 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa D. K.

przeciwko P. Sp. z o.o. w J.

o przywrócenie do pracy i odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 25 marca 2025 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Przemyślu

z dnia 8 listopada 2023 r., sygn. akt III Pa 4/23,

1. oddała skargę kasacyjną,

**2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 270
(dwieście siedemdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

Piotr Prusinowski

Bohdan Bieniek

Krzysztof Staryk

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Jarosławiu, wyrokiem z dnia 9 stycznia 2023 r., w sprawie z powództwa D. K. przeciwko P. w J. Sp. z o.o. o przywrócenie do pracy i odszkodowanie oddalił powództwo (pkt I) i orzekł o kosztach (pkt II i III).

W sprawie ustalono, że powód był zatrudniony w P. w J. Sp. z o.o. (wcześniej M.) od 1988 r., a w dniu 1 września 2000 r. powierzono mu funkcję brygadzysty.

W dniu 18 maja 2022 r. lekarz medycyny pracy wystawił orzeczenie lekarskie nr [...] /2021, dopuszczające powoda do pracy na stanowisku operatora urządzeń oczyszczania ścieków z zastrzeżeniem „ograniczenie obciążania stawów kolanowych”.

W związku z dodatkowym zastrzeżeniem, pracodawca przesłał lekarzowi medycyny pracy „wykaz prac operatora urządzeń oczyszczania ścieków”, na którym to wykazie miał zaznaczyć, które prace powód może, a których nie może wykonywać. Według lekarza medycyny pracy w związku z zaleceniem unikania obciążania stawów kolanowych, powód nie mógł wykonywać żadnych z czynności wskazanych w wykazie prac, z wyjątkiem prac porządkowych oraz ustawiania i transportu pompy przejezdnej. Wobec takiego stanowiska lekarza medycyny pracy pracodawca podjął kroki zmierzające do rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Pismem z dnia 26 maja 2021 r. pozwany zwrócił się do organizacji związkowej w sprawie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Organizacja związkowa nie wyraziła zgody. Następnie powód (w okresie od 1 czerwca 2021 r. do 11 sierpnia 2021 r.) przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dniu 9 sierpnia 2021 r. pracodawca w związku z powrotem powoda do pracy po długotrwałym zwolnieniu lekarskim, ponownie skierował go na badania lekarskie. Lekarz medycyny pracy po raz kolejny, orzeczeniem lekarskim nr [...] /2021 wydanym w dniu 10 sierpnia 2021 r., uznał powoda za zdolnego do wykonywania pracy na stanowisku operator urządzeń oczyszczania ścieków, jednak ponownie zastrzegł „ograniczenia obciążania stawów kolanowych”, podtrzymując tym samym swoje wcześniejsze stanowisko.

Pismem z dnia 12 sierpnia 2021 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, zwalniając go z obowiązku świadczenia pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, skoro powód był niezdolny do pracy na zajmowanym stanowisku, to postępowanie pracodawcy zmierzające do ustania

zatrudnienia było zasadne. Przeprowadzony dowód z opinii biegłego potwierdził, że w dacie wypowiedzenia umowy o pracę powód był niezdolny do pracy na stanowisku operatora urządzeń oczyszczania ścieków. Dalej Sąd Rejonowy odwołał się do treści art. 229 § 4 k.p., zgodnie z którym pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, a niezapewnienie pracownikowi bezpiecznych warunków pracy, stanowi naruszenie prawa.

Sąd Okręgowy w Przemyślu, wyrokiem z dnia 8 listopada 2023 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 14.121,99 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (pkt 1); w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt 2) i orzekł o kosztach procesu (pkt 3 i 4).

W ocenie Sądu Okręgowego, doszło do błędnego odtworzenia okoliczności faktycznych w zakresie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i tym samym do wadliwej oceny prawnej, bowiem Sąd pierwszej instancji nie zastosował przepisów związanych ze szczególną ochroną działaczy związkowych. Z dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy wynika, że powód w momencie otrzymania oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę był objęty szczególną ochroną wynikającą z art. 32 ust. 1 pkt 1 i art. 34² ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 854). Tym samym Sąd Rejonowy błędnie uznał za wystarczające przeprowadzenie przez pracodawcę konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową (art. 38 k.p.).

W ocenie Sądu Okręgowego, przyczyna wypowiedzenia zawarta w oświadczeniu woli pracodawcy okazała się prawdziwa i konkretna, co potwierdzały orzeczenia lekarskie lekarza medycyny pracy i opinia biegłych. Niemniej jednak rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem objętym szczególną ochroną stanowiło naruszenie przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę. Analizując te wszystkie okoliczności, Sąd drugiej instancji doszedł do przekonania, że o ile powodowi przysługiwała ochrona prawna, to jednak doznaje ona pewnych ograniczeń w zakresie możliwości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy.

Sąd Okręgowy stanął bowiem na stanowisku, że przywrócenie powoda do pracy w sytuacji, kiedy ma on ograniczenia zdrowotne do jej wykonywania na powierzanych mu stanowiskach, wyklucza restytucję zatrudnienia. Przywrócenie do pracy w takiej sytuacji byłoby bowiem sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2023 r., II PSK 18/22, LEX nr 3525847).

Sąd Okręgowy podkreślił również, że dopuszczenie powoda do pracy w ustalonych okolicznościach sprawy stanowiłoby naruszenie wynikającego z art. 207 § 2 pkt 2 k.p., a także z art. 94 pkt 4 k.p., podstawowego obowiązku pracodawcy - zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy.

Wyrok Sądu odwoławczego zaskarżył w części (pkt I.1) skargą kasacyjną pełnomocnik powoda, wskazując na naruszenie prawa materialnego, a mianowicie: (-) art. 45 § 1 k.p., przez jego niezastosowanie i w konsekwencji orzeczenie w sposób niezgodny z dokonaniem przez powoda wyborem jednego z dwóch przysługujących mu alternatywnie roszczeń, to jest przez zasądzenie odszkodowania w miejsce przewrócenia do pracy; (-) art. 45 § 2 k.p. - zdanie pierwsze - przez jego zastosowanie i w konsekwencji orzeczenie w sposób niezgodny z dokonaniem przez powoda wyborem jednego z dwóch przysługujących mu alternatywnie roszczeń, to jest przez zasądzenie odszkodowania w miejsce przewrócenia do pracy; (-) art. 45 § 3 k.p. w związku art. 45 § 2 k.p., przez niezastosowanie art. 45 § 3 k.p., gdy on podlegał szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę (art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych) i w konsekwencji zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 45 § 2 k.p. wyłączonego z mocy art. 45 § 3 k.p.; (-) art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, przez pominięcie szczególnej ochrony stosunku pracy powoda i zasądzenie odszkodowania w miejsce przywrócenia powoda do pracy.

Skarżący wskazał również na naruszenie przepisów postępowania, to jest (-) art. 380 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c., przez nierozpoznanie przez Sąd drugiej instancji niezaskarżalnego postanowienia Sądu pierwszej instancji z dnia 17 października 2022 r. o pominięciu dowodu z opinii innego zespołu biegłych sądowych z zakresu ortopedii i medycyny pracy i w konsekwencji doprowadzenie do braku oceny stanu zdrowia powoda także na dzień rozwiązania umowy o pracę, to

jest na dzień 30 listopada 2021 r., co z uwagi na fakt istnienia szczególnej ochrony stosunku powoda wynikającej z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych oraz z uwagi na zakres zleconej przez sąd opinii biegłych sądowych, obejmujący ocenę zdolności powoda do pracy także na dzień rozwiązania umowy, skutkujące nie rozpoznaniem istotnej okoliczności przedmiotowej sprawy; (-) art. 382 k.p.c., przez bezpodstawne pominięcie dowodu z opinii innego zespołu biegłych sądowych z zakresu ortopedii i medycyny pracy i w konsekwencji doprowadzenie do braku oceny stanu zdrowia powoda także na dzień rozwiązania umowy o pracę, to jest na dzień 30 listopada 2021 r., co z uwagi na fakt istnienia szczególnej ochrony stosunku pracy powoda, wynikającej z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych oraz z uwagi na zakres zleconej przez sąd opinii biegłych sądowych, obejmujący ocenę zdolności powoda do pracy także na dzień rozwiązania umowy, skutkujące nierozpoznaniem istoty przedmiotowej sprawy.

Mając na uwadze powyższe, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi w innym składzie, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w pkt. I.1. i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty, stosownie do art. 398¹⁶ k.p.c. oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, to jest kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw i z tej przyczyny została oddalona.

Skarżący wskazuje na dwie niezależne kwestie, które - w jego ocenie – powinny być poddane analizie. Pierwsza dotyczy nieuwzględnienia żądania przywrócenia powoda do pracy i wadliwego (w to miejsce) zasądzenia

odszkodowania; druga koncentruje się na pominięciu dowodu z opinii innego zespołu biegłych lekarzy.

W odniesieniu do pierwszej z nich, to ustawa o związkach zawodowych przewiduje, że w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę lub pogorszenia wynikających z niej warunków pracy i płacy pracownikowi wymienionemu w art. 32 ust. 1 tej ustawy, pracodawca jest związany stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. Niewątpliwie, co podkreśla się w literaturze, podmiot trzeci, jakim jest w tym przypadku związek zawodowy, pozostaje poza stosunkiem prawnym, którego udzielana zgoda dotyczy, a udzielenie albo odmowa udzielania zgody mają charakter swobodnej decyzji tego podmiotu (zob. A. Górnicz-Mulcahy, T. Grzyb, M. Lewandowicz-Machnikowska: Zgoda jako zdarzenie prawa pracy, Warszawa 2023, s. 88). Konstrukcja zgody związku zawodowego wskazuje, że ona stanowi element warunkujący prawidłowość dokonanej czynności prawnej. Jest zatem przesłanką materialnoprawną, a jej brak oznacza wadliwość wypowiedzenia, nawet wobec istnienia uzasadnionych przyczyn.

Szczególny charakter ochrony wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przejawia się jednak właśnie w tym, że uniemożliwia ona rozwiązanie stosunku pracy w okolicznościach, w których pracownik niechroniony mógłby zostać zwolniony. Istota tej ochrony sprowadza się więc do tego, że nawet wówczas, gdy istnieją uzasadnione przyczyny rozwiązania stosunku pracy ze szczególnie chronionym działaczem związkowym, to nie może do tego dojść bez zgody właściwego organu związkowego, a rozwiązanie stosunku pracy mimo braku takiej zgody prowadzi - w zasadzie - do jego restytucji (ostatnio zamiast wielu wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2023 r., I PSKP 10/22, LEX nr 3570664). W uchwale z dnia 11 września 1996 r., I PZP 19/96 (LEX nr 31671), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że odmowa wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy z członkami zarządu (art. 32 ustawy o związkach zawodowych) nie podlega ocenie sądu pracy; sąd może jedynie uwzględnić na podstawie art. 477¹ § 2 (obecnie art. 477¹ k.p.c.) roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy, zgłoszonego przez pracownika objętego szczególną ochroną trwałości stosunku pracy wówczas, gdy roszczenie to okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze

społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (zob. też uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNCP 1994 nr 12, poz. 230, OSP 1995 nr 4, poz. 81 z glosą U. Jackowiak czy wyrok z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210). Idąc dalej, można zauważyć, że prawo działacza związkowego do ochrony trwałości stosunku pracy nie ma charakteru bezwzględny. Indywidualizowane okoliczności sprawy mogą uzasadniać oddalenie powództwa pracownika o przywrócenie do pracy i zasądzenie w to miejsce odszkodowania, a w wyjątkowych wypadkach oddalenie powództwa w całości (art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. i art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2021 r., II PSKP 22/21, OSNP 2022 nr 3, poz. 22).

Innymi słowy, ochrona związkowa nie może służyć wyłącznie uniemożliwieniu pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę, gdy owa zasadność dotyczy postawy pracownika, bez związku z wykonywaniem zadań związkowych. Celem ochrony stosunku pracy działacza jest przede wszystkim zagwarantowanie mu niezależności w wypełnianiu funkcji (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 13 stycznia 2022 r. II PSK 222/21, LEX nr 3369557; z dnia 27 stycznia 2022 r., II PSK 187/21, LEX nr 3397274).

Podsumowując, w razie istnienia rzeczywistych, konkretnych i w pełni usprawiedliwionych przyczyn rozwiązania stosunku pracy, niepozostających w związku z *ratio legis* określonej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych, domaganie się przywrócenia do pracy może w szczególnych sytuacjach faktycznych pozostawać w sprzeczności ze społecznogospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony prawnej. Z całokształtu okoliczności faktycznych, a w szczególności oceny przyczyn wypowiedzenia umowy i braku związku z pełnioną funkcją związkową, może zatem wynikać dopuszczalność oddalenia roszczenia o przywrócenie do pracy w oparciu o art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. i zasądzenie w to miejsce odszkodowania (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2022 r., II PSK 187/21, LEX nr 3397274).

Zgodnie z § 2 ust. 5 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników,

zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy – każde badanie profilaktyczne kończy się orzeczeniem lekarskim stwierdzającym: brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku pracy lub przeciwwskazania zdrowotne do pracy na określonym stanowisku pracy. W drugiej sytuacji pracodawcy pozostają dwie możliwości: przenieść pracownika – za jego zgodą – na inne stanowisko, na którym nie występują czynniki uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia, które były przyczyną przeciwwskazań lekarskich albo - w przypadku braku takiej możliwości - wypowiedzieć pracownikowi stosunek pracy. Nadto zasadność wypowiedzenia nie jest uzależniona od uprzedniego zaoferowania pracownikowi przez pracodawcę innej odpowiedniej pracy, którą dysponuje, chyba że obowiązek taki wynika z przepisu (teza X uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985 nr 11, poz. 164). Wyjątek stanowi przypadek, w którym pracownik stał się niezdolny do pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, bowiem w takiej sytuacji, zgodnie z art. 230-231 k.p., pracodawca jest obowiązany do przeniesienia pracownika do odpowiedniej pracy. Ponadto należy przypomnieć, że zgodnie z treścią art. 229 § 4 k.p. pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

Z uwagi na to, że przeciwwskazania lekarskie do wykonywania pracy na określonym stanowisku mogą stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, co wielokrotnie, w licznych wyrokach potwierdzał Sąd Najwyższy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 466/97, OSNP 1998 nr 23, poz. 677, z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 469/99, OSNP 2001 nr 10, poz. 346; z dnia 12 maja 2021 r., I PSKP 12/21, LEX nr 3269998), pracodawca może użyć takiego argumentu jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy.

Wypowiedzenie umowy o pracę lub zmianę wynikających z niej warunków pracy i płacy może przy tym uzasadniać - jako okoliczność niezależna od pracownika,

lecz przemawiająca za słusznym interesem pracodawcy - przeciwwskazanie lekarskie do wykonywania choćby jednego obowiązku należącego do zakresu czynności na zajmowanym stanowisku pracy. Jednocześnie Sąd Najwyższy stwierdził, że przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracownika będącego działaczem związkowym, któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę ze względu na przeciwwskazanie lekarskie do wykonywania niektórych obowiązków na zajmowanym stanowisku, mimo braku zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do restytucji stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 469/99, OSNP 2001 nr 10, poz. 346).

Już tylko na marginesie należy zauważyć, że pierwotną intencją pracodawcy nie było rozwiązanie stosunku pracy z powodem, ponieważ po uzyskaniu zaświadczenia od lekarza medycyny pracy w dniu 18 maja 2022 r., dopuszczającego powoda do pracy na stanowisku operatora urządzeń oczyszczania ścieków z zastrzeżeniem „ograniczenie obciążania stawów kolanowych”, a następnie długotrwałym zwolnieniu lekarskim (od 1 czerwca 2021 r. do 11 sierpnia 2021 r.), pracodawca nie zdecydował się na wypowiedzenie stosunku pracy tylko – chcąc kontynuować zatrudnienie – ponownie skierował go na badania profilaktyczne. Dopiero w efekcie dwukrotnego uzyskania zaświadczenia (co do zasady dopuszczającego powoda do pracy na stanowisku operatora urządzeń oczyszczania ścieków, z zaleceniem jednak unikania obciążania stawów kolanowych, w wyniku którego powód nie mógłby wykonywać żadnych z czynności wskazanych w stanowiskowym wykazie prac, z wyjątkiem prac porządkowych oraz ustawiania i transportu pompy przejezdnej) pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem. W tak ustalonych okolicznościach nie może budzić jakichkolwiek wątpliwości, że skarżący utracił zdolność do wykonywania istotnej części swoich dotychczasowych obowiązków pracowniczych, co stanowiło uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a w konsekwencji uzasadniało oddalenie powództwa pracownika o przywrócenie do pracy i zasądzenie w to miejsce odszkodowania.

Druga wiązka zarzutów skarżącego dotyczy naruszenia przepisów postępowania. W tym obszarze błędnie zredagowany został zarzut opisany w pkt 6 (naruszenie art. 382 k.p.c.). Dana podstawa w zasadzie nie może stanowić

samodzielnego uzasadnienia podstawy kasacyjnej naruszenia prawa procesowego. Przepis ten zawiera bowiem ogólną dyrektywę kompetencyjną, wyrażającą istotę postępowania apelacyjnego i dlatego konieczne jest wytknięcie przy konstruowaniu tego zarzutu także innych przepisów normujących postępowanie rozpoznawcze, które sąd drugiej instancji naruszył (por. 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; z dnia 12 grudnia 2001 r., III CKN 496/00, LEX nr 53130 i z dnia 26 listopada 2004 r., V CK 263/04, LEX nr 520044).

Po wtóre, nie doszło do naruszenia art. 380 w związku z art. 378 § 1 k.p.c. w takim znaczeniu, że Sąd odwoławczy zaniechał kontynuacji postępowania dowodowego i nie dopuścił kolejnego dowodu z opinii innego zespołu biegłych sądowych (z zakresu ortopedii i medycyny pracy) w celu dokonania oceny stanu zdrowia powoda, zwłaszcza na dzień rozwiązania umowy o pracę.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego powszechnie przyjmuje się, że od uznania sądu zależy dopuszczenie dowodu z opinii kolejnych biegłych, ponadto, że sąd nie ma obowiązku dopuszczenia dowodu z opinii kolejnych biegłych w każdym przypadku, gdy złożona opinia jest niekorzystna dla strony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2012 r., I UK 200/11, LEX nr 1162648 oraz postanowienia: z dnia 13 listopada 2012 r., III UK 45/12, LEX nr 1648605 i z dnia 4 września 2018 r., II UK 460/17, LEX nr 2541914). Taki obowiązek powstaje, gdy w sprawie sporządzono na przykład sprzeczne opinie, co jednak w analizowanym stanie nie miało miejsca.

Prawidłowo sporządzona opinia biegłego podlega ocenie na podstawie właściwych dla jej przedmiotu kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości sformułowanych w niej wniosków. Zadaniem biegłego jest udzielenie sądowi, w oparciu o posiadane wiadomości fachowe i doświadczenie zawodowe, informacji i wiadomości specjalnych, niezbędnych do ustalenia i oceny okoliczności sprawy; natomiast sąd nie jest związany opinią biegłego w zakresie jego wypowiedzi odnośnie do zastrzeżonych wyłącznie do kompetencji sądu kwestii ustalenia i oceny faktów oraz sposobu rozstrzygnięcia sprawy. Jednocześnie sąd w odniesieniu do dowodu z opinii biegłego ma obowiązek ocenić, czy dowód ten ze względu na swoją treść, zakres, poziom

merytoryczny, przyjętą przez biegłego metodologię, kompletność odniesienia się do zgromadzonego materiału dowodowego i zastosowane na jego podstawie założenia, jest dowodem przydatnym dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd może przy tym ocenić opinię biegłego pod względem fachowości, rzetelności czy logiczności. Nie może jednak nie podzielać merytorycznych poglądów biegłego lub w ich miejsce wprowadzać własnych stwierdzeń i rozstrzygać kwestii wymagających wiadomości specjalnych wbrew opinii biegłego specjalisty.

Opisane wyżej sytuacje nie miały miejsca w rozpoznawanej skardze kasacyjnej. Sąd odwoławczy szczegółowo odniósł się do tego dowodu, wskazał jakich konkretnie zadań pracownik nie mógł wykonywać i ocenił ich wagę względem zakresu obowiązków powoda. Proces ten w pełni wyczerpuje dyspozycję art. 378 § 1 k.p.c.

Ergo, sąd drugiej instancji nie miał podstaw do dalszej weryfikacji stanu zdrowia powoda na dzień rozwiązania umowy o pracę, ponieważ aktualnym orzeczeniem lekarskim w rozumieniu art. 229 § 4 k. p. jest orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dacie, w której ma być dopuszczony do pracy. Dane orzeczenie tworzy domniemanie, że pracownik w chwili złożenia mu oświadczenia woli o ustaniu zatrudnienia jest niezdolny do pracy i stan trwa na przyszłość. Stąd też sąd pracy rozpoznający sprawę o przywrócenie do pracy (odszkodowanie) nie ma podstaw do weryfikacji z urzędu, czy po stronie pracownika doszło do ustąpienia przyczyn wykluczających przeciwwskazania do pracy. Jednak nie można wykluczyć, że może dojść do dezaktualizacji zaświadczenia wskutek wystąpienia – po dniu wręczenia oświadczenia woli - zdarzeń, które mogą wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 grudnia 2002 r., I PK 44/02, LEX nr 75848; z dnia 17 maja 2017 r., II PK 94/16, LEX nr 2350664). Takich zaś elementów w sprawie brak, a przynajmniej nie wy dobył ich w skardze kasacyjnej jej autor.

Sumując powyższe, Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 98 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

[a.ł]

