

Wyrok z dnia 9 marca 2011 r.

II PK 225/10

Przez „stanowisko pracy”, o którym mowa w art. 229 § 4 k.p., należy rozumieć zarówno określenie rodzaju pracy, jak i miejsca (warsztatu) pracy. W skierowaniu pracownika na badania lekarskie podstawowe znaczenie ma określenie czynników zagrożeń dla zdrowia i życia pracownika (charakterystyka stanowiska pracy), a nie nazwa stanowiska pracy.

Przewodniczący SSN Romualda Spyt, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 9 marca 2011 r. sprawy z powództwa Marii K. przeciwko F.M. SA w W. o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 13 maja 2010 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 8 lipca 2009 r. [...] Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu oddalił powództwo Marii K. przeciwko pozwanej F.M. SA w W. o przywrócenie do pracy „na lżejszym stanowisku pracy” i o zapłatę wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka przepracowała w pozwanej Spółce 35 lat, ostatnio na stanowisku pracownika produkcji w dziale montażu końcowego. W dniu 17 maja 2006 r. doznała zawału serca, po którym przebywała przez okres 6 miesięcy na zasiłku chorobowym, a przez następne 6 miesięcy pobierała świadczenie rehabilitacyjne. Zaistniałe zmiany chorobowe kwalifikowały powódkę do zaliczenia jej do lekkiego stopnia niepełnosprawności ze wskazaniem wykonywania pracy lekkiej. Po rekonwalescencji powódka powróciła do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracownika produkcji. W dniu 25 kwietnia 2007 r. w wyniku badań lekarskich i

oceny narażeń występujących na zajmowanym przez powódkę stanowisku pracy, wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych orzeczono, iż powódka jest zdolna do wykonywania pracy siedzącej na stanowisku monter, bez pracy nocnej. Od maja do sierpnia 2008 r. powódka wykonywała pracę głównie w pozycji siedzącej. W dniu 28 sierpnia 2008 r. lekarz medycyny pracy orzekł, że wobec przeciwwskazań zdrowotnych powódka jest niezdolna do wykonywania pracy na stanowisku pracownika produkcji. Powódka nie wystąpiła z wnioskiem o przeprowadzenie ponownego badania. Pismem z 28 sierpnia 2008 r. pozwana Spółka zwolniła powódkę z obowiązku świadczenia pracy w okresie od 29 sierpnia do 4 września 2008 r., z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Natomiast w dniu 5 września 2008 r. pozwana wręczyła powódce pismo rozwiązujące umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 grudnia 2008 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano przeciwwskazanie lekarskie do wykonywania przez powódkę pracy na zajmowanym dotychczas stanowisku oraz brak możliwości zatrudnienia jej na innym stanowisku pracy, odpowiadającym stanowi jej zdrowia. Jednocześnie pozwana zwolniła powódkę z dniem 5 września 2008 r. z obowiązku świadczenia pracy na stanowisku pracownika produkcji, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Pismo wypowiedzające umowę o pracę zawierało pouczenie o prawie i terminie odwołania do sądu pracy. Na montażu produkcyjnym w pozwanej Spółce pracowało około 300 osób, w tym 30-40 osób „na taśmie”. O rodzaju czynności wykonywanych przez osoby zatrudnione na stanowisku pracownika produkcji decydował ich przełożony. Charakter tych czynności jest zmienny i może polegać zarówno na pracy w pozycji stojącej w wymuszonej pozycji ciała przy taśmie produkcyjnej, jak również na pracy w pozycji siedzącej przy pakowaniu dyszy do woreczków, składaniu instrukcji, przykręcaniu wiązek, przykręcaniu ramy, montażu poprzeczki tylnej lub wkładaniu kurków itp. Zanim doszło do rozwiązania umowy o pracę z powódką w pozwanej Spółce istniała praktyka, zgodnie z którą pracownicy posiadający przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania cięższych prac byli kierowani do pracy przy lżejszych czynnościach.

Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo należy oddalić bowiem zostało wniesione po terminie. Powódka otrzymała wypowiedzenie w dniu 5 września 2009 r. a pozew wniosła dopiero w dniu 26 września 2008 r., a więc niewątpliwie naruszyła termin z art. 264 § 1 k.p. W ocenie Sądu Rejonowego, powódka nie uprawdopodobniła w stopniu dostatecznym, że przekroczyła termin bez swojej winy a została przez pracodawcę prawidłowo pouczona o prawie i terminie wniesienia odwołania. Opóź-

nienie w wytoczeniu powództwa nie było spowodowane chorobą lub koniecznością wyjazdu. Sąd pierwszej instancji wywiódł również, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie z przyczyn merytorycznych. Rozwiązanie z powódką stosunku pracy w okolicznościach sprawy było skutkiem wykonania przez pracodawcę jego obowiązków wynikających z art. 207 § 2 pkt 2 i art. 229 § 4 k.p. oraz art. 94 pkt 4 k.p. Skoro na pracodawcy ciąży obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, który nie przedstawi aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, zaś powódka - ze względu na stan zdrowia - nie tylko nie może wykonywać określonych czynności i obowiązków pracowniczych, lecz jest całkowicie niezdolna do wykonywania pracy na stanowisku pracownika produkcji, to wskazana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była uzasadniona.

Od wyroku Sądu pierwszej instancji powódka wniosła apelację. Sąd odwoławczy uzupełnił postępowanie dowodowe w ten sposób, że przeprowadził dowód z opinii biegłego lekarza medycyny pracy na okoliczność ustalenia, czy stan zdrowia powódki pozwalał jej na pracę w pozwanej Spółce w dacie wypowiedzenia umowy o pracę i czy pozwala jej nadal na pracę na dotychczasowym stanowisku. Na wezwanie Sądu pozwana Spółka przedstawiła szczegółową charakterystykę stanowiska pracy powódki, które zajmowała przed zawałem serca i po zawale. W opinii sądowno-lekarskiej specjalista medycyny pracy Dolnośląskiego Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy we Wrocławiu wyraził konkluzję, że powódka była w dacie wypowiedzenia umowy i jest obecnie zdolna do pracy na stanowisku pracownika produkcji, bowiem - mimo zmiany nazwy stanowiska pracy z „montera” na „pracownika produkcji” - wykonywała te same czynności co wcześniej, przed zmianą nazwy stanowiska pracy.

Wyrokiem z dnia 13 maja 2010 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w punkcie pierwszym w ten sposób, że przywrócił powódkę do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach (punkt I), zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.722,80 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia zatrudnienia (punkt II), oddalił apelację w pozostałym zakresie (punkt III) oraz orzekł o kosztach postępowania odwoławczego (punkty IV-VI).

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy uznał, że powódce należało przywrócić termin do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Wprawdzie po-

wódka została pouczona przez pracodawcę o sposobie i terminie złożenia odwołania, jednak nie została powiadomiona przez pracodawcę, od kiedy należy liczyć termin. Przyczyną usprawiedliwiającą przekroczenie przez pracownika terminu może być udzielenie przez pracodawcę błędnej informacji co do początku biegu terminu, choćby pismo rozwiązujące umowę o pracę zawierało prawidłowe pouczenie w tym przedmiocie. Mając na uwadze wykształcenie, brak wiedzy prawniczej oraz stopień zaradności życiowej powódki i jej doświadczenia, Sąd Okręgowy uznał, że podane przez nią okoliczności uprawdopodobniają w sposób dostateczny przekroczenie terminu bez jej winy. Zrozumiała jest dla Sądu reakcja powódki na wręczenie jej wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji, gdy została zwolniona z zakładu pracy, w którym pracowała od szesnastego roku życia. Zaskoczenie traumatyczną sytuacją, brak jakiegokolwiek świadomości prawnej powódki, jak również jej trudna sytuacja osobista (samotnie wychowuje cztery córki), tworzą - według Sądu Okręgowego - „solidne podstawy do uznania za wiarygodne i logiczne zeznań powódki, iż w ciągu pierwszych dni po otrzymaniu wypowiedzenia całkowicie się załamała i nie mogła spojrzeć na wypowiedzenie”. Dopiero siódmego dnia po otrzymaniu wypowiedzenia powódka rozpoczęła poszukiwanie informacji i pomocy co do możliwości odwołania się. W tych okolicznościach powódka nie miała „subiektywnej zdolności”, aby zrozumieć, że należy natychmiast podjąć odpowiednie działania prawne. Powódka nie potrafiła przy tym przewidzieć konsekwencji niedotrzymania terminu do wniesienia odwołania. Podjęte przez nią kroki w celu uzyskania pomocy w obronie swoich praw (wizyty w sekretariacie sądu pracy, w Państwowej Inspekcji Pracy oraz w urzędzie pracy) dowodzą, że dołożyła odpowiedniej staranności, jakiej można wymagać od osoby o jej wykształceniu i doświadczeniu życiowym. Według Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy „nazbyt rygorystycznie” podszedł do wskazanych przez powódkę okoliczności usprawiedliwiających przekroczenie terminu do złożenia pozwu, a tym samym niesłusznie oddalił powództwo z uwagi na przekroczenie terminu z art. 264 § 1 k.p.

Odnosząc się do przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, Sąd Okręgowy przywołał opinię biegłego lekarza medycyny pracy i zwrócił uwagę, że po powrocie do pracy po długotrwałym zwolnieniu lekarskim, którego przyczyną był zawał serca, powódka nadal wykonywała pracę na wcześniej zajmowanym stanowisku, wobec braku poważniejszych przeciwwskazań zdrowotnych w tym zakresie. Ponadto, w okresie od listopada 2007 r. do sierpnia 2008 r. powódka była zatrudniona bez ważnych badań lekarskich, a mimo tego została dopuszczona do pracy i „nie przeszkad-

działo” to pozwanej. Co więcej, pracodawca był w stanie zapewnić powódce warunki pracy zgodne z ograniczeniami wynikającymi z wcześniejszych badań lekarskich. Dlatego też za niewiarygodne i nielogiczne Sąd Okręgowy uznał twierdzenia strony pozwanej, że w związku ze zmianą nazewnictwa wszystkich stanowisk pracy na „pracowników produkcji”, niemożliwe było znalezienie dla powódki odpowiedniego stanowiska pracy. Zmiana nazw stanowisk pracy nie wiązała się ze zmianą zakresu czynności wykonywanych przez poszczególnych pracowników. Zdaniem Sądu Okręgowego, kierując powódkę na badania lekarskie, strona pozwana powinna w sposób szczegółowy określić zakres jej obowiązków, odnoszących się do konkretnie wykonywanej przez nią pracy (tak jak zostało to uczynione w piśmie procesowym z dnia 8 grudnia 2009 r.), zamiast wskazywać jednakową charakterystykę stanowiska pracy (pracownik produkcji) zarówno dla osób niemających żadnych przeciwwskazań lekarskich, jak i dla posiadających pewne ograniczenia zdrowotne. Od dobrej woli pozwanego pracodawcy zależało, czy w zakresie czynności przypisanych konkretnie dla powódki, zostaną uwzględnione ograniczenia, jakim podlega wykonywana przez nią praca ze względu na stan zdrowia. Zresztą sama pozwana twierdziła, że zatrudnia również pracowników mających ograniczenia zdrowotne do wykonywanej pracy. Logiczny jest zatem wniosek, że skoro pozwana zatrudnia takie osoby, to ich ewentualna rotacja nie może odbywać się na stanowiska pracy niezgodne z tymi ograniczeniami, a swoim zasięgiem może obejmować jedynie stanowiska pracy przeznaczone do pracy lżejszej. Według Sądu Okręgowego, nie ma racjonalnych podstaw do zakwestionowania rzetelności i prawidłowości sporządzonej w sprawie opinii biegłych lekarzy, tym bardziej że z treści orzeczenia o niepełnosprawności powódki wynika, iż jest ona zdolna do wykonywania pracy o charakterze lekkim. Powołując się na charakterystykę stanowiska pracy powódki sporządzoną przez pozwaną Spółkę, Sąd Okręgowy stwierdził, że stanowisko, na którym pracowała powódka, obejmowało głównie pracę w pozycji siedzącej, w warunkach dwuzmianowych. Dlatego wskazaną powódce przyczynę wypowiedzenia należy uznać za nierzeczywistą, bowiem powódka była zdolna do wykonywania pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku. W konsekwencji wypowiedzenie powódce umowy o pracę naruszało art. 45 § 1 k.p.

Od wyroku Sądu Okręgowego w części obejmującej punkty I, II, V i VI pozwana wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła: 1) błędną wykładnię art. 45 § 1 k.p. i przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana powódce w oświadczeniu pracodawcy była nierzeczywista, a w konse-

kwencji niewłaściwe zastosowanie art. 47 k.p., przez zasądzenie na rzecz powódki wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w sytuacji, gdy nie istniały podstawy do przywrócenia powódki do pracy; 2) błędną wykładnię art. 229 § 4 k.p. wskutek przyjęcia, że pojęcie „stanowisko pracy”, o którym mowa w tym przepisie, odnosi się do czynności wykonywanych przez pracownika, z uwzględnieniem uprzednio stwierdzonych przeciwwskazań zdrowotnych, a nie do umówionego przez strony rodzaju pracy; 3) niewłaściwe zastosowanie art. 265 k.p., przez przyjęcie, że powódka bez swojej winy uchybiła terminowi wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę oraz że złożyła wniosek o przywrócenie terminu; 4) niezastosowanie art. 383 k.p.c., przez „dopuszczenie nieuprawnionej zmiany powództwa w postępowaniu apelacyjnym, które powinno skutkować oddaleniem apelacji”; 5) niezastosowanie art. 286 k.p.c. i „oparcie ustaleń faktycznych na pisemnej opinii biegłego w sytuacji, gdy należało zażądać ustnego wyjaśnienia autora opinii”.

W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych skarżąca wywiodła w szczególności, że art. 229 § 4 k.p. stanowi, iż pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Natomiast § 4 ust. 2 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 (Dz.U. Nr 69, poz. 332) określa wymagania, jakie powinno spełniać wydawane przez pracodawcę skierowanie na profilaktyczne badanie lekarskie i wskazuje wyłącznie na „stanowisko pracy, na którym pracownik jest zatrudniony”. Żaden z tych przepisów nie precyzuje, w jaki sposób należy definiować pojęcie „stanowisko pracy”, czy jako „rodzaj pracy”, o którym mowa w art. 22 § 1 i 29 § 1 pkt 1 k.p., czy jako zespół czynności ostatnio wykonywanych przez pracownika w ramach stosunku pracy, z uwzględnieniem dotychczas stwierdzonych ograniczeń zdrowotnych pracownika. Pracodawca ma kompetencję do samodzielnego określania zakresu obowiązków pracowników zatrudnionych na danym stanowisku pracy, a więc ma też prawo oczekiwać, że pracownicy będą zdolni do wykonywania tak określonej pracy. W szczególności pracodawca - który dostosował się uprzednio do zaleceń lekarza medycyny pracy stwierdzających określone ograniczenia zdrowotne pracownika - ma prawo oczekiwać, że stan zdrowia pracownika poprawi się. Zatem ma prawo, aby przy kierowaniu pracownika na ponowne badanie, opisać w skierowaniu faktyczne warunki pracy występu-

jące na danym stanowisku pracy, a nie ograniczać się do uprzednio stwierdzonych ograniczeń. „Ryzykuje” wówczas, że lekarz medycyny pracy ponownie stwierdzi istnienie przeciwwskazań. Może się też jednak okazać, że stan zdrowia pracownika poprawił się na tyle, iż może on w pełni wykonywać pracę na danym stanowisku, bądź że ograniczenia zdrowotne mają mniejszy zakres. Gdyby pracodawca od czasu wystąpienia pierwszych ograniczeń zdrowotnych, już na stałe miał dostosowywać pracę pracownika do tych ograniczeń, to - zarówno sobie, jak i pracownikowi - odbierałby szansę zatrudnienia pracownika w pełni jego przydatności zawodowej. W interesie obu stron stosunku pracy jest, aby - dopóki strony nie dokonają zmiany rodzaju pracy w łączącej je umowie o pracę - pracodawca wskazywał w skierowaniu na badania lekarskie warunki pracy na stanowisku zgodnym z umówionym rodzajem pracy, a nie warunki pracy uwzględniające uprzednio stwierdzone ograniczenia zdrowotne pracownika. Przyjmując zapatrywanie Sądu Okręgowego należałoby uznać, że dopuściwszy pracownika do pracy w warunkach respektujących ograniczenia zdrowotne, pracodawca byłby na stałe związany takimi ograniczeniami. Pozwana podniosła, że w sposób prawidłowy skierowała powódkę na okresowe badania lekarskie, gdyż powódka była zatrudniona na stanowisku pracownika produkcji Wydziału Montażu Końcowego Fabryki Kuchni i warunki pracy na tym stanowisku zostały opisane w skierowaniu na badania. Wydane przez lekarza medycyny pracy zaświadczenie z dnia 28 sierpnia 2008 r. stwierdzało niezdolność powódki do pracy na stanowisku pracownika produkcji, w związku z czym - stosownie do art. 229 § 4 k.p. - pozwana nie mogła dopuścić powódki do pracy na tym stanowisku. Pozwana nie miała prawa do samodzielnej oceny zaświadczenia lekarskiego i była jego treścią związana. Żaden przepis prawa nie nakłada na pracodawcę w takiej sytuacji obowiązku powoływania biegłych na okoliczność, czy lekarz medycyny prawidłowo dokonał ustaleń. Powódka jako osoba najbardziej tym zainteresowana mogła natomiast zakwestionować treść zaświadczenia lekarskiego w trybie przewidzianym w § 5 rozporządzenia z dnia 30 maja 1996 r., czego jednak nie uczyniła. W tym stanie rzeczy pracodawca miał prawo wypowiedzieć powódce umowę o pracę, zwłaszcza że powódka została uznana za osobę w ogóle niezdolną do wykonywania pracy na tym stanowisku. Nie sposób zatem przypisać pozwanej złej woli, czy niedochowania należytej staranności. W konsekwencji wypowiedzenie umowy o pracę nie nastąpiło z naruszeniem prawa. Pracodawca miał obowiązek dostosować się do zaświadczenia lekarskiego, które nie dawało żadnych podstaw do dopuszczenia powódki do pracy. Lekarz medycyny pracy

odstąpił od możliwości wydania powódce zaświadczenia dopuszczającego do pracy z ograniczeniami - co miało już w przeszłości miejsce - i zdecydował, że powódka w ogóle nie może świadczyć pracy na wskazanym stanowisku pracy. Gdyby zaś pracodawca dopuścił powódkę do pracy - wbrew treści zaświadczenia lekarskiego - nie tylko naraziłby się na odpowiedzialność za wykroczenie przeciwko prawom pracownika, ale również naraziłby na szwank zdrowie powódki, co spowodowałoby zapewne jego odpowiedzialność cywilną z tytułu pogorszenia stanu zdrowia powódki. Odnośząc się do wyводу Sądu Okręgowego, iż „pracodawca nie przeszkadzał fakt”, że od listopada 2007 r. do sierpnia 2008 r. powódka była zatrudniona bez ważnych badań lekarskich, skarżąca stwierdziła, że wynikało to z wady systemu kadrowo-płacowego, który „wyświetla wyłącznie najpóźniejszą datę ważności badań lekarskich danego pracownika” (w odniesieniu do powódki był to właśnie wrzesień 2008 r., a więc upłynęło 4 lat od przeprowadzenia badań okresowych we wrześniu 2004 r.). Jednak w międzyczasie powódka została skierowana na badania kontrolne i termin następnych badań (lipiec 2007 r.) został w systemie „ukryty”. Stąd też nie można - jak sugeruje Sąd Okręgowy - uznać, że pracodawca wiedział, iż powódka pracuje bez ważnych badań i z premedytacją stan ten utrzymywał. Niezależnie od tego, wykonywanie przez powódkę przez pewien okres pracy bez ważnego zaświadczenia lekarskiego nie może być przesłanką uznania, że w takim razie po wydaniu zaświadczenia stwierdzającego przeciwwskazania do pracy, pracodawca nie mógł usunąć dotychczasowych nieprawidłowości i powinien wbrew prawu dopuścić ją do pracy. Zdaniem pozwanej, Sąd Okręgowy niesłusznie przyjął, że stanowisko pracy powódki wyznaczają wyłącznie dwa rodzaje czynności, które wśród wielu innych mogą być wykonywane przez pracowników produkcji Wydziału Montażu Końcowego Fabryki Kuchni, a które wykonywała powódka w ostatnim czasie z uwagi na przeciwwskazania zdrowotne, to jest „montaż ściany tyłu” i „zdejmowanie folii zabezpieczającej z metali nierdzewnych”. Żaden przepis nie nakłada na pracodawcę - przy kierowaniu pracownika na badania lekarskie - obowiązku szczegółowego określenia zakresu czynności pracownika odnoszących się do konkretnie wykonywanej przez niego pracy, zamiast wskazywania charakterystyki stanowiska pracy, jednakowej dla wszystkich zatrudnionych na nim osób (zarówno tych, którzy nie mają żadnych przeciwwskazań lekarskich, jak i posiadających pewne ograniczenia zdrowotne). Pogląd prezentowany przez Sąd Okręgowy jest niepraktyczny, a nawet „niebezpieczny”, bo może skłaniać pracodawców do rozwiązywania umów o pracę z pracownikami, którzy mogliby być dopuszczani do

pracy z ograniczeniami, z obawy, że ograniczenia te będą wiązały pracodawcę na stałe. W ocenie pozwanej, z dużym prawdopodobieństwem należy założyć, że gdyby w postępowaniu przed Sądem odwoławczym badanie przeprowadzone przez biegłego lekarza odnosiło się do pracy na stanowisku pracownika produkcji Wydziału Montażu Końcowego Fabryki Kuchni, nie zaś do czynności wykonywanych w warunkach lżejszej pracy, mając na uwadze treść orzeczenia o lekkim stopniu niepełnosprawności powódki, biegli ponownie „musieliby wydać zaświadczenie niedopuszczające powódki do pracy”. Nawet w przypadku, gdyby opinia biegłych była wydana w oparciu o opis właściwego stanowiska pracy powódki i była odmienna od zaświadczenia lekarskiego z dnia 28 sierpnia 2008 r., to pracodawca, który postąpił zgodnie „ze wszelkimi przepisami prawa i wypowiedział umowę o pracę na podstawie opinii lekarskiej, na której treść nie miał wpływu”, nie może ponosić negatywnych skutków, jakie wiążą się z uznaniem wypowiedzenia umowy o pracę za naruszające przepisy prawa.

Według skarżącej, w ustalonych okolicznościach sprawy nieusprawiedliwione było zastosowanie art. 265 k.p. Przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że powódka przez kilka dni „nie mogła spojrzeć na wypowiedzenie” jest - w ocenie pozwanej - „zbyt daleko idącą pobłażliwością dla zachowania, które cechuje raczej niedbalstwo”. Skoro powódce można zarzucić co najmniej niedbalstwo, o czym świadczy brak zainteresowania wypowiedzeniem aż przez 6 dni od jego otrzymania, to nie ma dostatecznych podstaw do przywrócenia jej terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Również z tego powodu powództwo powinno zostać oddalone.

Co do kasacyjnej podstawy naruszenia prawa procesowego, pozwana zwróciła uwagę, że powódka żądała w pozwie „przywrócenia do pracy na stanowisku lżejszym”. Takie zaś żądanie należy uznać za pozbawione podstawy prawnej, skoro w myśl art. 45 § 1 k.p. pracownik może jedynie domagać się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. W gruncie rzeczy powódka dokonała w apelacji zmiany żądania pozwu. Tymczasem taka zmiana jest dopuszczalna jedynie w przypadkach wskazanych w art. 383 k.p.c., które w sprawie nie wystąpiły. Ponadto, sprzeczne z art. 383 k.p.c. było wystąpienie przez powódkę dopiero w apelacji z alternatywnym żądaniem zasądzenia na jej rzecz odszkodowania. W tej sytuacji apelacja powinna zostać oddalona i to nawet bez konieczności rozpoznawania podniesionych w niej zarzutów i argumentów. Według strony pozwanej, zaskarżony wyrok został wydany również z obrazą art. 286 k.p.c., co miało decydujący wpływ na wynik sprawy. Sąd

odwoławczy oparł swoje rozstrzygnięcie na pisemnej opinii biegłego, podczas gdy powinien zażądać ustnego jej wyjaśnienia przez osobę sporządzającą. Pisemna opinia biegłego zawierała zupełnie odmienne wnioski od treści zaświadczenia lekarskiego, w którym stwierdzono przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania przez powódkę pracy na zajmowanym dotychczas stanowisku. Chociaż skarżąca zgłosiła zastrzeżenia do opinii biegłego w piśmie procesowym z dnia 21 kwietnia 2010 r., to Sąd nie wezwał biegłego na posiedzenie w celu wyjaśnienia tych wątpliwości w sytuacji, gdy pozwana stawiała zarzut wadliwości opinii, która odnosiła się jedynie do pracy wykonywanej ostatnio przez pracownika, a nie do warunków pracy na stanowisku „pracownik produkcji”.

Pozwana wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w zaskarżonej części i przekazanie temu Sądowi sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w zaskarżonej części i rozstrzygnięcie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji powódki, również w zakresie roszczenia o przywrócenie powódki do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Ponadto wniosła o rozstrzygnięcie o kosztach procesu.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutu naruszenia art. 265 k.p., w ramach którego pozwana podniosła błędne przyjęcie, iż powódka bez swojej winy uchybiła terminowi wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę oraz że złożyła wniosek o przywrócenie tego terminu. Nie ulega wątpliwości, że pozew wniesiony 26 września 2008 r. został złożony z przekroczeniem terminu z art. 264 § 1 k.p., skoro wypowiedzenie zostało powódce wręczone w dniu 5 września 2008 r. Jeżeli pracownik nie dokonał bez swojej winy w terminie czynności, o której mowa w art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu (art. 265 § 1 k.p.). Wniosek o przywrócenie terminu należy złożyć w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu i należy w nim uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. Brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 § 2 k.p. należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy prawniczej oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej nale-

życie o swoje interesy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1994 r., I PRN 21/94, OSNAPiUS 1994 nr 5, poz. 85). Za przyczyny usprawiedliwiające przekroczenie przez pracownika terminu mogą być w szczególności uznane błędna informacja udzielona przez radcę prawnego co do początku biegu terminu, choćby pismo rozwiązujące umowę o pracę zawierało prawidłowe pouczenie w tym przedmiocie, oraz podjęcie przez pracownika próby polubownego załatwienia sporu na drodze pozasądowej, choćby za pośrednictwem osób trzecich (np. przedstawicieli związków zawodowych, czy jednostki nadrzędnej nad zakładem pracy). Mając na względzie słuszny interes pracownika i to, że terminy przewidziane w art. 264 k.p. dla dochodzenia roszczeń są wyjątkowo krótkie, co może prowadzić do ujemnych ze względów społecznych następstw dla pracownika z przyczyn przez niego niezawinionych, w judykaturze akceptowane jest stanowisko, że samo wniesienie przez pracownika pozwu po upływie terminu należy potraktować jako zawierające *implicite* wniosek o przywrócenie terminu (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2007 r., II PK 224/06, LEX nr 375697). Rygorystyczne traktowanie konieczności uzasadnienia wniosku o przywrócenie terminu zgłoszonego na podstawie art. 265 k.p. zaprzeczałoby funkcji, jaką pełni ten przepis. Innymi słowy, od pracownika wnoszącego o przywrócenie terminu do odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę nie należy wymagać, aby oprócz pozwu zawierającego odwołanie od wypowiedzenia umowy kierował do sądu pracy odrębny wniosek w przedmiocie przywrócenia mu terminu do złożenia pozwu wraz z jego uzasadnieniem. Tym niemniej uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu do wniesienia powództwa do sądu pracy, nie zwalnia strony od obowiązku udowodnienia istnienia tych okoliczności w toku procesu z zastosowaniem normalnych reguł procesowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2005 r., I PK 27/05, Prawo Pracy 2006 nr 6, s. 31). W każdym razie przy rozpoznaniu wniosku o przywrócenie terminu z art. 264 § 1 k.p. należy mieć na uwadze, że jest to termin bardzo krótki (siedem dni) i właśnie z tego względu oraz z uwagi na konsekwencje jego przekroczenia, ocena co do przyczyn usprawiedliwiających opóźnienie oraz uzasadniających wniosek o przywrócenie powinna być liberalna. Taką też ocenę przyczyn uchybienia przez powódkę terminowi z art. 264 § 1 k.p. zastosował Sąd Okręgowy. Słusznie przy tym Sąd odwoławczy uznał, że przyczyną usprawiedliwiającą przekroczenie przez powódkę terminu - wobec „zaskoczenia” jej decyzją pracodawcy, gdy otrzymała wypowiedzenie po przepracowaniu 35 lat u tego samego pracodawcy od szesnastego roku życia i samodzielnie wychowywała

cztery córki - było między innymi nieudzielenie przez pracodawcę informacji co do początku biegu terminu na wniesienie odwołania do sądu pracy, przy braku elementarnej znajomości przez powódkę przepisów prawa pracy oraz niskiego stopnia jej zaradności życiowej. W tych okolicznościach trafne jest rozumowanie Sądu Okręgowego, że skoro powódka bezpośrednio po wręczeniu jej wypowiedzenia znajdowała się w stanie psychicznym usprawiedliwiającym niewystąpienie z pozwem i dopiero po pewnym czasie podjęła czynności zmierzające do uzyskania pomocy prawnej (wizyty w sekretariacie sądu pracy, w Państwowej Inspekcji Pracy oraz w urzędzie pracy), to nie można jej przypisać braku staranności, jakiej można wymagać od osoby o takim stopniu wykształcenia i doświadczeniu życiowym. Dlatego Sąd odwoławczy słusznie przywrócił powódce termin do złożenia odwołania od wypowiedzenia jej umowę o pracę.

Co do zarzutu niezastosowania art. 383 k.p.c. przez „dopuszczenie nieuprawnionej zmiany powództwa w postępowaniu apelacyjnym, które powinno skutkować oddaleniem apelacji”, to należy zauważyć, że zgodnie z tym przepisem w postępowaniu apelacyjnym rzeczywiście (co do zasady) nie można rozszerzyć żądania pozwu ani występować z nowymi roszczeniami. Jedynie w razie zmiany okoliczności można żądać zamiast pierwotnego przedmiotu sporu jego wartości lub innego przedmiotu a w sprawach o świadczenie powtarzające się można nadto rozszerzyć żądanie pozwu o świadczenia za dalsze okresy. W odniesieniu do rozszerzenia powództwa przez żądanie zasądzenia odszkodowania (abstrahując od merytorycznej zasadności zarzutu - por. uchwałę z dnia 5 maja 2009 r., I PZP 1/09, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 304), zarzut naruszenia art. 383 k.p.c. miałby znaczenie tylko wówczas, gdyby Sąd drugiej instancji zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jednakże Sąd Okręgowy nie orzekał o odszkodowaniu, a więc w tym zakresie zarzut jest bezprzedmiotowy. Sąd odwoławczy stosownie do art. 45 § 1 k.p. przywrócił powódkę do pracy „na poprzednich warunkach”. Powódka w pozwie rzeczywiście domagała się przywrócenia do pracy „na stanowisku lżejszym”, czego przepis ten nie przewiduje (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1992 r., I PRN 55/92, OSNCP 1993 nr 9, poz. 163; Przegląd Sądowy 1993 nr 6, s. 97, z glosą M. Gersdorf; OSP 1994 nr 1, poz. 15, z glosą B. Wagner). Dlatego (co do zasady) nie jest możliwe przywrócenie przez sąd pracownika do pracy na inne stanowisko niż poprzednio zajmowane (wyrok z dnia 29 lipca 1997 r., I PKN 217/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 324) lub na stanowisko, którego

nigdy nie zajmował (wyrok z dnia 25 sierpnia 1998 r., I PKN 268/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 575; choć nieco odmiennie uchwała z dnia 25 stycznia 1977 r., I PZP 61/76, OSNCP 1977 nr 9, poz. 158, PiP 1978 nr 6, s. 164, z glosą M. Piekarskiego oraz uzasadnienie wyroku z dnia 12 listopada 2003 r., I PK 524/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 347).

Takie sformułowanie żądania pozwu (o przywrócenie do pracy „na stanowisku lżejszym”) podlegało jednak ocenie przez Sąd pracy z punktu widzenia roszczeń przyznanych pracownikowi w przepisach prawa pracy. Zakres żądania powoda, podanego rozpoznaniu w danej sprawie wynika bowiem nie tylko z określenia bezpośrednio dotyczącego dochodzonego roszczenia, ale także ze wskazanej podstawy tego roszczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2010 r., III PK 73/09, LEX nr 602060). Zgodnie zaś z utrwalonym w orzecznictwie poglądem, sąd pracy może - a nawet powinien - przyznać pracownikowi należne mu od pracodawcy świadczenia wynikające ze wskazanej przez pracownika (choćby nieudolnie) podstawy faktycznej i prawnej, jeżeli odpowiada to ujawnionej wyraźnie lub w sposób dorozumiany woli pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 października 1978 r., I PRN 102/78, Służba Pracownicza 1979 nr 3, s. 30). Związanie granicami żądania nie oznacza więc, że sąd związany jest w sposób bezwzględny samym sformułowaniem zgłoszonego żądania. Co więcej, zwłaszcza w świetle zasady wzmożonej procesowej ochrony interesów pracownika, sąd ma obowiązek tłumaczyć sformułowane przez pracownika żądanie według jego rzeczywistego zamiaru i rzeczywistego pojmowania tego żądania przez pracownika, jeżeli żądanie swoje sformułował on niepoprawnie albo, jeżeli jest widoczne, czego właściwie żąda, chociażby literalne brzmienie żądania mogło być inaczej tłumaczone (wyrok z dnia 16 lipca 2009 r., II PK 1/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 71). Nadto należy uznać, że w żądaniu przywrócenia do pracy „na stanowisku lżejszym” mieściło się roszczenie o przywrócenie do pracy „na poprzednich warunkach”. Jeżeli więc nawet przyjąć, że powódka w apelacji zmieniła powództwo to w tym zakresie było to jego dopuszczalne ograniczenie, a nie rozszerzenie.

Bezzasadny jest zarzut niezastosowania art. 286 k.p.c., zgodnie z którym sąd może zażądać ustnego wyjaśnienia opinii złożonej na piśmie, może też w razie potrzeby zażądać dodatkowej opinii od tych samych lub innych biegłych. Zadaniem biegłego nie jest bowiem rozstrzygnięcie zagadnień prawnych, a jedynie naświetlenie wyjaśnianych okoliczności z punktu widzenia wiadomości specjalnych, przy uwzględnieniu zebranego i udostępnionego mu materiału sprawy (por. przykładowo wyroki Sądu

Najwyższego z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 192/09, LEX nr 584735 oraz z dnia 27 maja 2010 r., II PK 359/09, LEX nr 603828). Pozwana na wezwanie Sądu sporządziła charakterystykę stanowiska pracy „pracownik produkcji”, którą (na wniosek biegłego) uzupełniła o dalsze informacje dotyczące sposobu wykonywania pracy. Między innymi w oparciu o tak przedstawioną przez stronę pozwaną charakterystykę stanowiska pracy powódki, biegły wydał pisemną opinię, w której stwierdził, że powódka była w dacie wypowiedzenia i jest nadal zdolna do pracy na stanowisku pracownika produkcji. Pozwana co prawda przedstawiła zastrzeżenia co do opinii biegłego, ale nie dotyczyły one opinii w części wymagającej wiadomości specjalnych (stanu zdrowia powódki w odniesieniu do pracy na stanowisku o przedstawionej biegłemu charakterystyce). Pozwana podniosła, że opinia została sporządzona wadliwie, gdyż „zakłada występowanie na stanowisku pracownika produkcji innych niż rzeczywiste warunków pracy”. To zaś podlegało już ocenie prawnej dokonywanej przez Sąd. Nadto, pozwana (także na rozprawie apelacyjnej bezpośrednio poprzedzającej wydanie zaskarżonego wyroku) nie zgłosiła wniosków o uzupełnienie opinii, czy powołanie innych biegłych. Skoro więc opinia biegłego dotyczyła oceny stanu zdrowia powódki w odniesieniu do założonych warunków pracy (charakterystyki stanowiska), to nie było potrzeby żądania od biegłego ustnych wyjaśnień. Ocena trafności wskazanych biegłemu założeń (w świetle przepisów prawa materialnego) jako ocena prawna, należała bowiem do Sądu.

Zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego (art. 45 § 1 k.p. i art. 229 § 4 k.p.), należy rozpatrywać łącznie, bowiem od oceny, czy w sprawie dokonano prawidłowej wykładni art. 229 k.p. zależy stwierdzenie, czy (w ramach ustalonej podstawy faktycznej wyroku) Sąd Okręgowy prawidłowo zastosował art. 45 § 1 k.p. (a w konsekwencji również art. 47 k.p.).

Przepis art. 229 § 4 k.p. stanowi, że pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, przy czym pracownik - w razie niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą - podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku (art. 229 § 2 zdanie drugie k.p.). Tryb i zakres tych badań został określony w powołanym rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r., wydanym na podstawie art. 229 § 8 k.p. W myśl § 2 ust. 1 i 5 tego rozporządzenia, zakres i częstotliwość badań profilaktycznych okre-

śląją wskazówki metodyczne w sprawie przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników, stanowiące załącznik nr 1 do rozporządzenia (między innymi czynniki fizyczne np. hałas, pył przemysłowy, czynniki toksyczne, czynniki biologiczne oraz inne, jak praca zmianowa, prace wymagające pełnej sprawności psychoruchowej, praca na wysokości itp.). Każde badanie profilaktyczne kończy się orzeczeniem lekarskim stwierdzającym albo brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku pracy, albo przeciwwskazania zdrowotne do pracy na danym stanowisku. Okoliczności te stwierdza lekarz na podstawie wyników przeprowadzonego badania lekarskiego oraz oceny zagrożeń dla zdrowia i życia pracownika, występujących na stanowisku pracy. Oceny tych zagrożeń lekarz dokonuje na podstawie przekazywanej przez pracodawcę informacji o występowaniu czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych, w tym również o aktualnych wynikach badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, występujących na stanowiskach pracy (§ 3 rozporządzenia). Istotne jest również, że badanie profilaktyczne przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę, które powinno zawierać w szczególności określenie stanowiska pracy, na którym pracownik jest zatrudniony oraz informacje o występowaniu na stanowisku pracy czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych (§ 4 ust. 1 i ust. 2 pkt 3 i 4).

Regulacje te pozwalają na wyjaśnienie pojęcia „stanowisko pracy”, użytego w art. 229 § 4 k.p. i w przytoczonych przepisach rozporządzenia wykonawczego. Jednym z elementów przedmiotowo istotnych każdej umowy o pracę jest określenie rodzaju pracy. Rodzaj pracy może być ustalany rozmaicie, z tym, że powinien być on określony w taki sposób, by można było z niego wnosić o związanych z nim powinnościach pracownika. Rodzaj pracy może być określony w umowie o pracę przez wskazanie stanowiska, funkcji, zawodu, specjalności, charakteru pracy lub czynności, które mają być wykonywane przez pracownika. Jeżeli rodzaj pracy nie został precyzyjnie oznaczony przez strony, ustala się go na podstawie całokształtu okoliczności towarzyszących zawarciu umowy. Rodzaj pracy może również ulec doprecyzowaniu w sposób dorozumiany na skutek podjęcia przez pracownika wskazanej pracy. Rodzaj pracy pokrywa się ze stanowiskiem jedynie w przypadkach określonych indywidualnie, co ma miejsce w odniesieniu do stanowisk kierowniczych i samodzielnych. W innych przypadkach ten sam rodzaj pracy z reguły można wykonywać na różnych stanowiskach.

Pojęcie „stanowisko pracy” nie jest zdefiniowane w podstawowych aktach prawa pracy, a w szczególności w Kodeksie pracy, chociaż wielokrotnie w nim występuje. Ustalenia jego znaczenia należy więc poszukiwać w orzecznictwie i doktrynie prawa pracy. Orzecznictwo Sądu Najwyższego wielokrotnie nawiązywało do tego pojęcia, w szczególności przy analizie konieczności dokonywania wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.). Stwierdza się w nim, że stanowisko pracy należy do tak istotnych elementów warunków pracy, iż jego zmiana wymaga wypowiedzenia zmieniającego, choćby nie powodowała pogorszenia ogólnej sytuacji pracownika (por. uchwała z dnia 25 czerwca 1975 r., I PZP 15/75, OSNCP 1976 nr 3, poz. 43 oraz wyroki z dnia 7 listopada 1974 r., I PR 332/74, OSNCP 1975 nr 6, poz. 103; OSPiKA 1975 nr 9, poz. 206, z glosą L. Florka i z dnia 7 września 1999 r., I PKN 265/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 17). Jednakże w tych orzeczeniach Sąd Najwyższy nie zajął się bliżej samym pojęciem „stanowisko pracy”, używając go zresztą zamiennie z pojęciem „funkcja”, czy „zakres czynności”. Jest to też wynikiem braku jednoznaczności określenia tego pojęcia w doktrynie (por. A. Walas: Problemy wypowiedzenia zmieniającego, *Studia Prawnicze* 1968 nr 19, s. 130; H. Lewandowski: *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977, s. 54). Pojęcie „stanowisko pracy” w doktrynie używane jest bowiem w dwóch głównych znaczeniach. Po pierwsze, używa się go zamiast lub obok pojęcia „rodzaju pracy”. Przez „stanowisko pracy” rozumie się więc ogół czynności organicznie związanych z tym stanowiskiem (zestaw jego funkcji). Termin ten jest innym sposobem wyrażenia tego, co można oddać za pomocą słowa „funkcja”. Mówiąc jednak o stanowisku, ma się wtedy na uwadze wszystkie funkcje przywiązane do danego stanowiska. W tym znaczeniu używa się zwrotu, że „pracownik zajmuje określone stanowisko”. Po drugie zaś przyjmuje się, że „stanowisko pracy” stanowi element struktury organizacyjnej zakładu pracy (w znaczeniu przedmiotowym), jej najmniejszą jednostkę o określonym celu i zakresie działania. Najczęściej stanowiska pracy są jednoosobowe, niekiedy jednak na jednym stanowisku zatrudnia się jednocześnie lub następczo kilka osób. Na tle tak ogólnego sformułowania stanowisko pracy określane jest różnie w zależności od celu, jakiemu służy jego charakterystyka. A więc jako część przestrzeni lub powierzchni wraz z niezbędnymi zasobami przeznaczonych do pracy jedno lub kilkuosobowego zespołu ludzi; organiczne zespolenie środków pracy, przedmiotów pracy i wykonawców; warsztat i miejsce pracy. Występuje przy tym charakterystyczne sprzężenie w rozumieniu „stanowiska pracy” w obu tych znaczeniach. Mianowicie „część

przestrzeni lub powierzchni wraz z niezbędnymi zasobami przeznaczonej do pracy jedno lub kilkusobowego zespołu ludzi; organiczne zespolenie środków pracy, przedmiotów pracy i wykonawców; warsztat i miejsce pracy” uważane jest za „stanowisko pracy” jeżeli służy wykonywaniu określonego rodzaju pracy (funkcji, zakresu czynności).

Przez „stanowisko pracy”, o którym mowa w art. 229 § 4 k.p., należy rozumieć stanowisko pracy w obu przywołanych rozumieniach, a więc zarówno jako określenie rodzaju pracy, jak i miejsca (warsztatu) pracy. Wynika to z funkcji jaką pełni ten przepis, w którym określenie stanowiska pracy ma służyć ocenie zagrożeń dla zdrowia i życia pracownika przez występujące czynniki fizyczne (pył przemysłowy, czynniki toksyczne, czynniki biologiczne) dotyczące miejsca pracy oraz inne czynniki (praca zmianowa, prace wymagające pełnej sprawności psychoruchowej) dotyczące rodzaju wykonywanej pracy. Podkreślenia też wymaga, że wskazanie danego stanowiska pracy (w szczególności jego nazwa) ma tylko to znaczenie, że odnoszą się do niego (do miejsca i rodzaju pracy) czynniki zagrożeń dla zdrowia i życia pracownika, których określenie (charakterystyka stanowiska pracy) ma podstawowe znaczenie.

Odnosząc powyższą interpretację przepisów do okoliczności faktycznych rozpoznawanej sprawy, należy stwierdzić, że po przeprowadzeniu profilaktycznych badań kontrolnych lekarz medycyny pracy orzekł, iż powódka w dacie ich przeprowadzenia miała przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania ogółu czynności związanych ze stanowiskiem „pracownik produkcji”, jakie zostały przedstawione w skierowaniu na badania wystawionym przez pozwaną Spółkę. Skoro zaś to orzeczenie nie zostało zakwestionowane w trybie przewidzianym w § 5 ust. 1 rozporządzenia przez powódkę, a także przez pozwaną (bo pracodawca też ma takie uprawnienie), to pozwany pracodawca formalnie dysponował podstawą do odsunięcia powódki od wykonywania pracy na tym stanowisku. Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 469/99 (OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 346) w takiej sytuacji, przeciwwskazanie lekarskie do wykonywania choćby jednego obowiązku należącego do zakresu czynności na zajmowanym stanowisku pracy - jako okoliczność niezależna od pracownika, lecz przemawiająca za uzasadnionym interesem pracodawcy - mogły uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę.

Nie przesądza to jednak, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce było uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Badaniu przez sąd pracy w ramach oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę podlega bowiem rzeczywiste istnienie

przyczyny wypowiedzenia, a więc obiektywne istnienie przeciwwskazań lekarskich do pracy na zajmowanym przez pracownika stanowisku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 466/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 677). W rozpoznawanej sprawie, po przeprowadzeniu postępowania dowodowego z wykorzystaniem dowodu z opinii biegłego, okazało się jednak, że przedstawiona w wypowiedzeniu przyczyna była nierzeczywista, gdyż powódka w chwili wypowiedzenia, jak i obecnie, mogła wykonywać pracę na stanowisku pracownika produkcji w warunkach opisanych przez pracodawcę w charakterystyce stanowiska pracy. Skoro więc - obiektywnie rzecz ujmując - przedstawiona przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie istniała, to tym samym nie uzasadniała rozwiązania z powódką umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Nie ma przy tym znaczenia podniesienie przez skarżącą, że nie sposób zarzucić jej złej woli, czy niedochowania należytej staranności. Przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę liczy się bowiem obiektywne istnienie uzasadnionej jego przyczyny, a nie zawinienie pracodawcy we wskazaniu przyczyny nierzeczywistej.

Skoro więc w dacie otrzymania oświadczenia rozwiązującego umowę o pracę powódka mogła wykonywać te same czynności (ten sam rodzaj pracy), które wykonywała na stanowisku „pracownik produkcji” przed tą datą, to wypowiedzenie jej umowy o pracę przez pracodawcę było prawnie wadliwe, gdyż wskazywało nierzeczywistą przyczynę, co uzasadniało przywrócenie powódki do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

=====