

Wyrok z dnia 27 stycznia 2004 r.

I PK 293/03

Skierowanie pracownika na badania lekarskie (art. 211 pkt 5 k.p.) nie może być potraktowane jako szykana, zwłaszcza gdy odmowa poddania się tym badaniom może prowadzić do odpowiedzialności pracodawcy za dopuszczenie do pracy w warunkach narażenia na działanie substancji szkodliwych dla zdrowia, bez aktualnych okresowych badań lekarskich.

Przewodniczący SSN Barbara Wagner, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Zbigniew Hajn.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 stycznia 2004 r. sprawy z powództwa Grażyny K. przeciwko I.C.P. Spółce z o.o. w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu z dnia 6 lutego 2003 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kędzierzynie-Koźlu wyrokiem z 15 października 2002 r. [...] oddalił powództwo Grażyny K. przeciwko I.C.P. Spółce z o.o. w K. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Ponadto Sąd oddalił powództwo w zakresie żądania zapłaty świadczenia socjalnego z tytułu tzw. „wczasów pod gruszą” oraz umorzył postępowanie w części dotyczącej ekwiwalentu za urlop, a także wypłaty premii w celu dowartościowania udziałów w pozwanej Spółce.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 1988 r. - ostatnio na stanowisku technologa do spraw higieny pracy. Była również przewodniczącą zarządu Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego I.C.P. Podczas wykonywania obowiązków pracowniczych na stanowisku pracy w laboratorium higieny pracy miała kontakt z czynnikami szczególnie szkodliwymi dla zdrowia,

takimi jak: formaldehyd, tlenek etylenu, benzen, dwusiarczek węgla i chloroform. Trzy pierwsze czynniki są zaliczane do substancji o działaniu rakotwórczym lub prawdopodobnie rakotwórczym. Badania profilaktyczne pracowników przy narażeniu w środowisku pracy na te czynniki powinny być i są u strony pozwanej wykonywane co rok. Sąd ustalił, że 6 marca 2001 r. lekarz K.K. wystawiając zaświadczenie o zdolności powódki do pracy, omyłkowo wpisała datę następnego badania na 2005 r. (zamiast za rok, czyli w 2002 r.). Kierowniczka laboratorium, po konsultacji z lekarką przeprowadzającą badania, poinformowała o tej omyłce powódkę, która wstępnie zgodziła się na kolejną wizytę u lekarza w celu sprostowania zaświadczenia (co do daty kolejnego badania), następnie jednak oświadczyła, że zgubiła jego oryginał. Ostatecznie kierowniczka laboratorium podjęła decyzję, że skieruje powódkę na kolejne okresowe badania po upływie roku od poprzednich. W związku z tym 12 marca 2002 r. powódka otrzymała skierowanie na okresowe badania lekarskie ze wskazaniem czynników szkodliwych dla zdrowia. Zapytana przez kierowniczkę laboratorium o przebieg badań odpowiedziała, iż kierownik nie jest osobą kompetentną do kierowania jej na badania, a ponadto oświadczyła, że nie uda się na badania, gdyż poprzednie są ważne. W dniu 19 marca 2002 r. kierowniczka działu spraw osobowych osobiście próbowała wręczyć powódce pismo wzywające do wykonania okresowych badań profilaktycznych, wobec upływu ważności poprzednich. Powódka odmówiła przyjęcia pisma, nie odebrała również przesyłki poleconej skierowanej do niej przez pracodawcę, zawierającej wezwanie na badania. Pismem z 4 kwietnia 2002 r. zwróciła się do powódki osobiście lekarka K.K.-S., wyjaśniając omyłkę w poprzednim zaświadczeniu i przeprasząc za nią. Na pismo to powódka zareagowała, telefonując do lekarki i oświadczając, że nie życzy sobie żadnych zmian w zaświadczeniu. Prezes pozwanej Spółki zwrócił się z prośbą do społecznego inspektora pracy K.Z., aby ten nakłonił powódkę do poddania się okresowym badaniom lekarskim. Inspektor kilkakrotnie rozmawiał w tej sprawie z powódką, która odmawiała poddania się badaniu, twierdząc, że posiada ważne zaświadczenie. W kwietniu 2002 r. przeprowadził kontrolę w pozwanej Spółce inspektor Państwowej Inspekcji Pracy. W trakcie tej kontroli zajął się również sprawą badań profilaktycznych powódki. Inspektor pracy uznał, że nie jest władny rozstrzygnąć sporu dotyczącego obowiązku poddania się przez powódkę badaniom profilaktycznym i polecił pracodawcy zwrócić się w tej sprawie do Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy. Podczas przeprowadzania kontroli inspektor stwierdził uchybienie pracodawcy, polegające na braku umieszcze-

nia powódki w rejestrze pracowników narażonych na działanie substancji szkodliwych, wymienionych w wystawionym jej skierowaniu na badania lekarskie. Po kontroli inspektora pracy pracodawca uzupełnił rejestr pracowników narażonych na czynniki rakotwórcze. Pozwana Spółka wystąpiła do Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy o rozstrzygnięcie sprawy przeprowadzenia przez powódkę ponownych badań profilaktycznych. W odpowiedzi jednostka ta stwierdziła, że zasady przeprowadzania badań profilaktycznych określają stosowne przepisy prawa pracy, a WOMP nie ma tu żadnej roli do spełnienia. W dniu 14 maja 2002 r. społeczny inspektor pracy wydał prezesowi pozwanej Spółki zalecenie skierowania powódki na ponowne okresowe badania profilaktyczne. W dniu 15 maja 2002 r. po zebraniu z przedstawicielami związków zawodowych, ale jeszcze w ich obecności, prezes pozwanej Spółki próbował wręczyć powódce pismo kierujące ją na badania lekarskie, powódka odmówiła jednak jego przyjęcia. Podniesionym głosem oświadczyła, że skierowanie na badania lekarskie może jej wręczyć jedynie inspektor pracy, po czym ostentacyjnie wyszła z sali. Po bezskutecznym oczekiwaniu na wykonanie przez powódkę badań profilaktycznych, prezes pozwanej Spółki podjął decyzję o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. O zamiarze dokonania tej czynności pozwany pracodawca, na podstawie art. 52 § 3 k.p., powiadomił pismem z 19 czerwca 2002 r. zarząd związku zawodowego, którego przewodniczącą była powódka. Zarząd związku nie udzielił odpowiedzi. Pismem doręczonym powódce 25 czerwca 2002 r. strona pozwana złożyła oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w związku z naruszeniem art. 100 i art. 211 pkt 5 k.p., polegającym na niewykonaniu polecenia pracodawcy dotyczącego pracy i niepoddaniu się zaleconym przez pracodawcę badaniom lekarskim.

Sąd Rejonowy wskazał, iż w sprawie bezsporne jest, że stosunek pracy powódki jako członka zarządu zakładowej organizacji związkowej podlegał szczególnej ochronie na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Poza sporem pozostawał także fakt, że pozwany pracodawca, rozwiązując bez wypowiedzenia umowę o pracę z powódką nie uzyskał na tę czynność wymaganej zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, której powódka była w tym czasie przewodniczącą. Sąd Rejonowy uznał jednakże żądanie powódki, dotyczące przywrócenia do pracy bądź odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a przede wszystkim ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa działaczy związkowych do szczególnej ochrony ich stosunku

pracy. W przekonaniu Sądu Rejonowego powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a jej zachowanie wręcz uniemożliwiało stronie pozwanej dalsze jej zatrudnianie. Sąd Rejonowy stwierdził, że przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę była rzeczywista i uzasadniała rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Przypisane powódce zachowanie, stanowiące przyczynę natychmiastowego rozwiązania umowy, a mianowicie odmowa wykonania polecenia pracodawcy poddania się okresowym badaniom profilaktycznym, niewątpliwie miało miejsce, a argumentacja powódki co do braku zasadności tego polecenia z uwagi na posiadanie przez nią ważnego zaświadczenia lekarskiego, nie może zasługiwać na akceptację. To, że treść wydanego powódce w 2001 r. zaświadczenia lekarskiego zawierała omyłkę co do daty następnych badań, zostało jednoznacznie wyjaśnione powódce przed jej zwolnieniem i w sposób oczywisty wykazane w toku procesu. Bez znaczenia dla obowiązku powódki poddania się badaniom profilaktycznym był, w ocenie Sądu, fakt, że pracodawca nie odwołał się w terminie od treści zaświadczenia lekarskiego. Zaświadczenie z 2001 r. stwierdzało bowiem zdolność powódki do pracy, a tego pozwana nie kwestionowała. Żądanie przez pozwanego pracodawcę, aby powódka wykonała badanie profilaktyczne po upływie roku od badania poprzedniego, było w pełni uzasadnione i zgodne z art. 229 § 4 k.p. i art. 211 pkt 5 k.p. Odmowy wykonania obowiązkowych okresowych badań profilaktycznych w żadnym wypadku nie mógł uzasadniać fakt, iż przez zaniedbanie pracodawcy nie wpisano powódki do rejestru pracowników narażonych na działanie czynników rakotwórczych. Zdaniem Sądu Rejonowego, odmowa wykonania polecenia pracodawcy poddania się okresowym badaniom lekarskim stanowiła ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki. Jako lekceważące i to w sposób rażący, należy ocenić zachowanie powódki. Pozwany pracodawca przez ponad trzy miesiące próbował wszelkimi możliwymi sposobami skłonić powódkę do poddania się okresowym profilaktycznym badaniom lekarskim, angażując w to społecznego inspektora pracy, lekarkę przeprowadzającą badania i kierownictwo pozwanej Spółki. Powódka nie podała żadnej racjonalnej przyczyny odmowy poddania się badaniom, natomiast swą odmowę manifestowała w nieodpowiedni sposób. Sąd Rejonowy ocenił zachowanie powódki jako wyczerpujące dyspozycję art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a ponadto pozwalające na uznanie, że nie tylko domaganie się przez powódkę przywrócenia do pracy, ale nawet odszkodowania, byłoby sprzeczne ze społeczno - gospo-

darczym przeznaczeniem prawa działaczy związkowych do szczególnej ochrony ich stosunku pracy.

W wyniku apelacji powódki Sąd Okręgowy w Opolu-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 6 lutego 2003 r., w sprawie V Pa 376/02, zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od pozwanego pracodawcy na rzecz powódki kwotę 4.848,54 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, a w pozostałej części powództwo i apelację powódki oddalił. Powódka w apelacji domagała się przywrócenia do pracy oraz wypłaty utraconego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja powódki zasługuje częściowo na uwzględnienie - w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem, bo naruszające art. 32 ustawy o związkach zawodowych, rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym. Sąd drugiej instancji zgodził się z dokonaną przez Sąd Rejonowy oceną, iż powódka bezpodstawnie odmawiając poddania się okresowym badaniom kontrolnym, które były niezbędne do podjęcia przez pracodawcę decyzji o dalszym dopuszczeniu jej do pracy na stanowisku narażonym na działanie szkodliwych substancji - czynników rakotwórczych, rażąco naruszyła swoje obowiązki pracownicze. Natomiast ustalenie Sądu Rejonowego, że zachowanie powódki charakteryzowało się lekceważącym, manifestującym niezadowolenie i nieodpowiednim stosunkiem do osób reprezentujących pracodawcę, nie powinno mieć - zdaniem Sądu Okręgowego - znaczenia dla oceny naruszenia przez nią obowiązków pracowniczych. Już bowiem sama wielokrotna odmowa udania się na badania profilaktyczne, nawet gdyby była wyrażona w sposób grzeczny i taktowny, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności gdy uwzględni się, że zgodnie z przepisami prawa pracodawca nie może dopuścić do świadczenia pracy pracownika bez zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 642/99, OSNAPiUS 2001 nr 20, poz. 619, w którym wyrażono pogląd, że zawinione niewykonanie przez pracownika zgodnego z prawem polecenia poddania się kontrolnym badaniom lekarskim, jako naruszające obowiązek wykonania polecenia dotyczącego pracy, może stanowić przesłankę niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Sąd Okręgowy zgodził się natomiast częściowo ze stanowiskiem powódki dotyczącym naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego w wyniku uznania, że w rozpoznawanej sprawie ze względu na ustalone oko-

liczności faktyczne oraz treść art. 8 k.p. powódka może zostać pozbawiona szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy i nie przysługuje jej nie tylko roszczenie o przywrócenie do pracy, ale także roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy. Bezsporne w sprawie było, że powódka podlegała szczególnej ochronie jako członek zarządu związku zawodowego działającego w zakładzie pracy strony pozwanej oraz że pracodawca rozwiązał z nią stosunek pracy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, której powódka była w tym czasie przewodniczącą. Zdaniem Sądu Okręgowego, "co do zasady nie wolno dopuszczać do sądowego korygowania lub wręcz negocjowania legislacyjnej woli ustanowienia w art. 32 ust. 1-3 ustawy o związkach zawodowych wzmożonej ochrony trwałości stosunków pracy, która przysługuje funkcyjnym działaczom związkowym z mocy samego prawa. Niekiedy dopuszcza się możliwość podważenia tak daleko idącej ochrony stosunku pracy z uwagi na przewidzianą w art. 8 k.p. klauzulę nadużycia prawa przez czynienie z niego użytku w sposób oczywiście sprzeczny z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym jego przeznaczeniem. Jednakże zastosowanie tego szczególnego przepisu nie może doprowadzić do tego, iż powódce nie będzie przysługiwało żadne roszczenie". Z tej przyczyny Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego i na podstawie art. 477¹ § 2 k.p.c. w związku z art. 56 § 2 k.p. i art. 8 k.p. zasądził na jej rzecz odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Sąd Okręgowy zauważył, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przesądzono, iż dopuszczalne jest na podstawie art. 477¹ § 2 k.p.c. zasądzenie odszkodowania na rzecz działacza związkowego objętego szczególną ochroną, który rażąco naruszył obowiązki pracownicze, a domaga się przywrócenia do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 maja 1998 r., I PKN 106/98, OSNAPIUS 1999 nr 10, poz. 336). Taka sytuacja występuje w niniejszej sprawie. Istniały bowiem podstawy do rozwiązania umowy o pracę z powódką z jej winy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a pozwany naruszył jedynie procedurę rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Powódka nie może się powoływać, ze względu na charakter naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, na szczególną ochronę stosunku pracy i żądać przywrócenia do pracy, gdyż byłoby to sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. W ocenie Sądu Okręgowego, zachowanie powódki naruszało w istotny sposób interes pracodawcy, który nie mógł dopuścić jej do pracy bez ważnego zaświadczenia lekarskiego, gdyby bowiem to uczynił, naraziłby się na odpowie-

działność karną i odpowiedzialność cywilną w razie uszczerbku na zdrowiu powstałego na skutek dopuszczenia powódki do pracy. Przywrócenie do pracy powódki, uporczywie i bezpodstawnie odmawiającej ponownego przeprowadzenia badań profilaktycznych, tylko z tego powodu, że na rozwiązanie stosunku pracy nie wyraził zgody zarząd związku zawodowego, narażałoby w poważny sposób interes pracodawcy i byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do szczególnej ochrony, wynikającego z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył w całości kasacją pełnomocnik powódki. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów postępowania poprzez: 1) zaniechanie przeprowadzenia z urzędu dowodów z akt karnych Prokuratury Rejonowej w K., wszczętej na wniosek powódki jako przewodniczącej związku zawodowego przeciwko kierownictwu Spółki; z protokołów kontroli Okręgowej Inspekcji Pracy w O., wszczynanych na wniosek powódki jako przewodniczącej związku zawodowego; z akt Sądu Rejonowego dotyczących postępowania przeciwko zarządowi pozwanej Spółki, wszczętego na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, za naruszenie przepisów Kodeksu pracy w stosunku do pracowników, pomimo sygnalizowania tych materiałów dowodowych przez powódkę w postępowaniu przed Sądem Rejonowym i wniosków powódki w tym zakresie, zamieszczanych w jej pismach procesowych kierowanych do Sądu Rejonowego, jak też zgłaszanych na rozprawie apelacyjnej przed Sądem Okręgowym; 2) naruszenie art. 5 k.p.c. z powodu przeoczenia przez oba Sądy konieczności pouczenia powódki co do możliwości zgłoszenia wniosku o ustanowienie adwokata z urzędu; działanie bez adwokata lub radcy prawnego doprowadziło do podniesionych uchybień w zakresie postępowania dowodowego przed Sądami, skutkujących naruszeniem art. 227 k.p.c., art. 232 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c. Pełnomocnik skarżącej wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu kasacji podniesiono, iż prawidłowo zebrany materiał dowodowy wykazałby niewątpliwie, że wobec powódki pracodawca od dłuższego czasu stosował mobbing; powódkę poddawano różnym naciskom, szykanom, przez co od roku była ona zestresowana. Powódka - występując sama przed Sądami w stanie poważnego załamania psychicznego, ciężkiego stresu - nie była w stanie bronić swoich praw, zgłaszać odpowiednich wniosków dowodowych, wnosić o uzupełnienie protokołów. W sprawie zachodzi zatem nieważność postępowania, powódka po-

winna była zostać pouczona w trybie art. 5 k.p.c. o możliwości zgłoszenia wniosku o ustanowienie adwokata lub radcy prawnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw. Zgodnie z art. 393¹¹ k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji, które wyznaczają podstawy i wnioski kasacji. Podstawy kasacji z kolei określają zarzuty naruszenia konkretnie wskazanych przez skarżącego przepisów prawa materialnego (art. 393¹ pkt 1 k.p.c.) lub przepisów postępowania (art. 393¹ pkt 2 k.p.c.).

Kasacja powódki oparta została jedynie na podstawie naruszenia przepisów postępowania. W kasacji nie podniesiono zarzutów dotyczących naruszenia prawa materialnego - czy to art. 52 § 1 pkt 1 k.p., art. 100 k.p., art. 211 pkt 5 k.p., czy to art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Konstrukcja kasacji nie pozwala zatem na kontrolę przesłanek prawidłowego zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zachowanie powódki w postaci odmowy poddania się profilaktycznym okresowym badaniom lekarskim oraz niezastosowania się do poleceń pracodawcy w tym względzie zostało zakwalifikowane przez Sąd Okręgowy jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych stanowiące podstawę do rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy. Sąd Okręgowy ustalił zatem, że powódka naruszyła swoim zachowaniem obowiązki wynikające z art. 211 pkt 5 k.p. i art. 100 § 2 k.p. Obowiązki te zostały normatywnie zakwalifikowane jako podstawowe obowiązki pracownika. Oczywiście nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków wynikających z art. 100 k.p. lub innych przepisów prawa pracy, na przykład 211 pkt 5 k.p., może być zakwalifikowane jako ciężkie, ale w okolicznościach niniejszej sprawy zachowanie powódki, noszące cechy uporczywości i braku dobrej woli, zostało w taki właśnie sposób potraktowane, do czego dały podstawę ustalone fakty. Ustalenia Sądów obu instancji wskazują na to, że powódka nie tylko odmawiała poddania się obowiązkowym badaniom lekarskim, ale z pełną świadomością nie zareagowała na wyjaśnienia i przeprosiny lekarki, na rozmowę ze społecznym inspektorem pracy, nie odniosło skutku także wpisanie jej na listę osób wykonujących pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, choć wcześniej jako jedną z przyczyn odmowy poddania się badaniom podawała pominięcie jej na tej liście.

Rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia było oczywiście wadliwe, ponieważ naruszało obowiązek uzyskania zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy ze szczególnie chronionym działaczem związkowym, wynikający z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, dlatego Sąd Okręgowy orzekł o odszkodowaniu.

Zarzucając naruszenie art. 227 k.p.c., art. 232 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c., powódka kwestionuje podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku. Chodzi mianowicie o nieuwzględnienie przez Sąd Okręgowy, że reprezentując interesy członków związku zawodowego powódka naraziła się pracodawcy, w wyniku czego była poddawana różnym naciskom i szykanom, a pod pretekstem uchylania się od badań lekarskich została zwolniona z pracy. Zarzuty naruszenia przepisów postępowania prowadzą się do twierdzenia, że nieprzeprowadzenie z urzędu pewnych dowodów oraz niepouczenie powódki - stosownie do art. 5 k.p.c. - o możliwości zgłoszenia wniosku o ustanowienie pełnomocnika z urzędu w osobie adwokata lub radcy prawnego, doprowadziło do niewyjaśnienia wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, w tym kwestii naruszania przez pracodawcę praw pracowniczych i praw związkowych, a ponadto do nieważności postępowania.

Tak skonstruowane zarzuty naruszenia prawa procesowego są nietrafne.

Powódka w kasacji zarzuca nieprzeprowadzenie przez Sąd Okręgowy z urzędu dowodów z „akt karnych Prokuratury Rejonowej w K.” dotyczących sprawy wszczętej „przeciwko zarządowi pozwanej Spółki”, protokołów kontrolnych Okręgowej Państwowej Inspekcji Pracy w O. zawierających materiał dotyczący nieprzestrzegania przez pozwaną Spółkę ustawodawstwa pracy i uprawnień związków zawodowych, „akt karnych Sądu Rejonowego w K.” dotyczących naruszania praw związkowych. Nawet w kasacji nie podaje się przy tym identyfikacji „akt karnych” Prokuratury Rejonowej lub Sądu Rejonowego w K., choćby przez wskazanie sygnatury tych akt, nie wiadomo zatem w istocie, o jakie sprawy karne chodzi. W takiej sytuacji trudno zarzucać Sądowi Okręgowemu, że nie przeprowadził tych dowodów „z urzędu”. Ważniejsze jednak jest to, że nieprzeprowadzenie z urzędu dowodów wskazanych w kasacji nie mogło mieć istotnego wpływu na treść rozstrzygnięcia (art. 393¹ pkt 2 k.p.c.), a nawet wpływu tego w ogóle nie miało. Okoliczności, które miały być stwierdzone dowodami wskazanymi w kasacji (z akt karnych Sądu i Prokuratury oraz z protokołów kontrolnych Okręgowej Państwowej Inspekcji Pracy), nie były istotne z punktu widzenia przedmiotu sporu, zaś ustaleń faktycznych stanowiących podstawę

przypisania powódce zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych w kasacji się nie kwestionuje. Nawet jeżeli pracodawca naruszył prawo pracy w stosunku do powódki lub innych pracowników, nie mogło to stanowić okoliczności usprawiedliwiającej jej zachowanie w postaci odmowy poddania się zaleconym okresowym badaniom lekarskim. Badania miały być przeprowadzone w interesie powódki - w celu ochrony jej zdrowia. Były konieczne i wymagane przez prawo. Skierowanie powódki na badania (polecenie pracodawcy, aby się im poddała) nie może być w takiej sytuacji traktowane jako szykana ze strony pracodawcy i poszukiwanie pretekstu do jej zwolnienia. Odmowa powódki poddania się tym badaniom była irracjonalna i godziła w jej osobisty interes, niezależnie od tego, że narażała pracodawcę na odpowiedzialność związaną z dopuszczeniem do pracy na stanowisku narażonym na działanie substancji szkodliwych dla zdrowia pracownika bez aktualnych okresowych badań lekarskich. Powódka nie mogła również swojej odmowy uzasadnić swoistym ultimatum wobec pracodawcy - uzależnieniem wykonania badań lekarskich od umieszczenia jej w rejestrze pracowników narażonych na działanie substancji szkodliwych. Obowiązek pracodawcy w tym zakresie był niezależny od obowiązku powódki poddania się badaniom profilaktycznym. Konsekwencje nieuzasadnionej i nieusprawiedliwionej odmowy poddania się badaniom lekarskim w postaci zwolnienia z pracy nie mają związku z naruszaniem przez pracodawcę praw pracowniczych lub związkowych powódki. Z tego względu zarzut naruszenia przepisów postępowania przez nieprzeprowadzenie dowodów z urzędu należało uznać za bezsasady.

Prowadzenie postępowania dowodowego z urzędu jest obowiązkiem sądu pracy jedynie w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy, ale wchodzi w grę tylko wówczas, gdy na skutek bierności lub nieporadności powoda sąd nie dysponuje odpowiednim materiałem dowodowym. Zgodnie z treścią art. 477¹ § 1¹ k.p.c. sąd wydając wyrok w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy nie może oddalić powództwa tylko na tej podstawie, że powód nie udowodnił wszystkich faktów niezbędnych do takiego ustalenia; w takim wypadku sąd prowadzi postępowanie dowodowe z urzędu. Rozpoznawana sprawa nie dotyczy ustalenia istnienia stosunku pracy, lecz ustalenia naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. We wszystkich pozostałych sprawach z zakresu prawa pracy - poza sprawami o ustalenie istnienia stosunku pracy - obowiązuje ogólna reguła wynikająca z art. 232 zdanie drugie k.p.c., zgodnie z którą prowadzenie postępowania dowodowego z

urzędu jest co do zasady prawem, a nie obowiązkiem sądu, co oznacza, że tylko w wyjątkowych wypadkach może zostać uznane za obowiązek, którego naruszenie jest zarzucalne procesowo (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2000 r., I CKN 661/00, LEX nr 52781), co sprawia, iż w razie gdy sąd z prawa tego nie skorzysta, strona nie może w tych okolicznościach konstruować uzasadnionego zarzutu kasacyjnego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2000 r., II CKN 1322/00, LEX nr 51967). Dopuszczenie z urzędu dowodu niewskazanego przez stronę może nawet prowadzić do naruszenia prawa do bezstronnego sądu i odpowiadającego mu obowiązku przestrzegania zasady równego traktowania stron, wynikającego z art. 32 ust. 1 i art. 45 ust. 1 Konstytucji RP (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2000 r., V CKN 175/00, OSP 2001 nr 7-8, poz. 116 z glosą W.Broniewicza).

Skarżąca ponadto zarzuciła w kasacji naruszenie art. 5 k.p.c. polegające na tym, że w toku postępowania sądowego, zarówno w pierwszej, jak i w drugiej instancji, nie została pouczona o możliwości zgłoszenia wniosku o ustanowienie adwokata z urzędu. Rezultatem działania bez adwokata lub radcy prawnego były, w jej ocenie, uchybienia w zakresie postępowania dowodowego przed tymi Sądami, a nawet nieważność postępowania.

Zgodnie z treścią art. 5 k.p.c. sąd powinien udzielać stronom i uczestnikom postępowania występującym w sprawie bez adwokata lub radcy prawnego potrzebnych wskazówek co do czynności procesowych oraz pouczać ich o skutkach prawnych tych czynności i skutkach zaniedbań. Obowiązek ten ma zapobiec nierówności stron w toczącym się postępowaniu, która może być wywołana nieznaną prawą jedną z nich i jednoczesnym posiadaniem odpowiednich wiadomości w tym zakresie przez drugą stronę - osobiście lub przez fakt występowania w jej imieniu pełnomocnika (T. Ereciński, J. Gudowski, M. Jędrzejewska: Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. T. 1, Warszawa 2001, str. 71-72). Ze względu na umiejscowienie i treść, przepis art. 5 k.p.c. ma charakter normy ogólnej i znajduje rozwinięcie w innych przepisach kodeksu - np. w art. 212, 327, 343, 357 § 2 k.p.c. W przepisie art. 5 k.p.c. ustawodawca daje wyraz zasadzie równouprawnienia stron przez wyrównanie szans procesowych strony działającej bez adwokata w systemie prawnym, w którym nie wprowadzono przymusu adwokackiego w sprawach cywilnych już od pierwszej instancji. Pouczenia i wskazówki sądu nie mają charakteru jurysdykcyjnego. Nie podważają one ani zasady dyspozycyjności, ani zasady kontradiktoryjności. Sprowadzają się do udzielania stronom procesowym odpowiedniej wiedzy, wia-

domości, informacji czy zaleceń na temat obowiązujących przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, a ściślej wskazania na dopuszczalność i celowość dokonania określonych czynności procesowych na danym etapie postępowania i w powstałej sytuacji procesowej, np. wystąpienia z wnioskiem o ustanowienie adwokata z urzędu (art. 212 k.p.c.). Powołany w kasacji przepis art. 5 k.p.c. nie nakłada na sąd obowiązku instruowania strony co do każdej czynności procesowej. Jego zakres wyznaczony jest „potrzebą procesową”. Byłoby taką potrzebą na przykład udzielenie wskazówki lub pouczenia, gdyby zaniechanie strony spowodowało ujemne dla niej skutki prawne. Do obowiązków sądu nie należy jednak zastępowanie strony w prowadzeniu postępowania i przejęcie roli jej pełnomocnika procesowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 maja 1997 r., II UKN 100/97, OSNAPiUS 1998 nr 4, poz. 133). Z uwagi na to, że sąd udziela jedynie informacji potrzebnych, powinien według swego uznania decydować o tym, czy w okolicznościach konkretnej sprawy istnieje obiektywna potrzeba udzielenia informacji lub pouczenia prawnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20 stycznia 1966, II PR 37/65, Nowe Prawo 1966 nr 11).

Zdaniem powódki, naruszenie przez Sądy obu instancji art. 5 k.p.c. polegało na tym, że w toku postępowania sądowego nie została ona pouczona o możliwości zgłoszenia wniosku o ustanowienie adwokata z urzędu, czego skutkiem były uchybienia w zakresie postępowania dowodowego przed tymi Sądami. W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego (por. wyrok z 3 grudnia 1997 r., I CKN 336/97, Prok. i Prawo 1998 nr 7-8, s. 43), naruszenie przepisu art. 5 k.p.c. stanowi uchybienie procesowe, które uzasadnia zarzut kasacyjny w ramach podstawy z art. 393¹ pkt 2 k.p.c., jeżeli *in concreto* zachodziła potrzeba udzielenia stronie wskazówek, w szczególności zaś pouczenia co do możliwości zgłoszenia wniosku o ustanowienie pełnomocnika z urzędu. Zgodnie z poglądem wyrażonym w wyroku Sądu Najwyższego z 9 września 1998 r., II UKN 214/98 (OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 593), konieczność informowania strony o możliwości wystąpienia z wnioskiem o ustanowienie dla niej adwokata z urzędu obarcza sąd tylko wówczas, gdy sprawa jest skomplikowana pod względem faktycznym lub prawnym w stopniu przekraczającym możliwości procesowe i możliwość obrony swych praw przez osobę nieporadną. Natomiast o pojmowaniu owej nieporadności powinny decydować każdorazowo okoliczności rozpoznawanej sprawy. Nieporadność w tym ujęciu może być rozumiana jako nieumiejętność korzystania z przysługujących stronie praw procesowych i spełniania nałożonych na nią obowiązków.

W ocenie Sądu Najwyższego, w rozpoznawanej sprawie powódka przejawiała odpowiednią aktywność w procesie i z pewnością nie można jej przypisać nieporadności. O dobrym przygotowaniu powódki do prowadzenia procesu świadczy chociażby treść składanych przez nią pism procesowych. Poziom użytej przez powódkę argumentacji (w tym także argumentów prawnych), odwoływanie się do orzeczeń Sądu Najwyższego, składanie wniosków dowodowych, wskazują na zaradność, świadomość i pełne przygotowanie do prowadzenia procesu. Ponadto zauważyć należy, iż powódka jako osoba posiadająca wyższe wykształcenie uniwersyteckie, pełniąca funkcję przewodniczącej związku zawodowego posiadała pewien zasób wiedzy ogólnej oraz umiejętności, które *in concreto* nie uzasadniały pouczenia jej przez Sąd o potrzebie skorzystania z pomocy adwokata dla prowadzenia postępowania dowodowego. Powódka potrafiła również zawiadomić prokuraturę i inspektora pracy o naruszeniach prawa pracy przez pracodawcę, wiedziała jakie przysługują jej uprawnienia - np. prawo wpisania na listę osób zatrudnionych w szczególnych warunkach. W tej sytuacji nie sposób podzielić zarzutu zawartego w kasacji, iż działanie bez adwokata lub radcy prawnego doprowadziło do uchybień w zakresie postępowania dowodowego i w konsekwencji nieważności postępowania przed Sądami obu instancji. Nieważność postępowania mogłaby wchodzić w grę jedynie w związku z przesłanką pozbawienia strony możliwości obrony swych praw (art. 379 pkt 5 k.p.c.). Ani nieprzeprowadzenie przez sąd z urzędu dowodów niewskazanych przez stronę, ani brak pouczenia o celowości ustanowienia pełnomocnika procesowego lub o możliwości ubiegania się o ustanowienie go przez sąd, nie doprowadziły do nieważności postępowania w tym ujęciu.

W uzasadnieniu kasacji powódka podniosła, iż pracodawca dopuszczał się wobec niej mobbingu. Powódka wskazała, iż reprezentując interesy pracowników naraziła się pracodawcy, który z tego powodu poddawał ją różnego rodzaju naciskom i szykanom. Powołanie się dopiero w kasacji na mobbing należy uznać za całkowicie bezskuteczne, jest to bowiem nowa okoliczność faktyczna, która nie była przedmiotem twierdzeń powódki i ustaleń Sądów obu instancji - postępowanie dowodowe nie było w ogóle prowadzone w tym kierunku, zaś zgodnie z art. 393¹¹ § 2 k.p.c. na etapie postępowania kasacyjnego niedopuszczalne jest powoływanie nowych faktów i dowodów. Ponadto zauważyć należy, iż przepisy dotyczące mobbingu zostały wprowadzone ustawą nowelizującą Kodeks pracy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz.

2081) i zaczęły obowiązywać dopiero od 1 stycznia 2004 r. Zgodnie z treścią art. 94³ § 1 znowelizowanego Kodeksu pracy, pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, przy czym mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (art. 94³ § 2 k.p.). Kwestia możliwości stosowania przepisu art. 94³ k.p., który wszedł w życie 1 stycznia 2004 r., do stanów faktycznych sprzed tej daty, nie była przedmiotem analizy Sądu Najwyższego, ponieważ w kasacji nie podniesiono zarzutu naruszenia tego przepisu ani ewentualnie innych przepisów wprowadzających w życie powołaną nowelizację Kodeksu pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393¹² KPC

=====