

Wyrok z dnia 2 marca 2011 r.

II PK 188/10

Obowiązek poddania się kontrolnym badaniom lekarskim ma charakter trwały. Niepoddanie się takim badaniom zleconym przez szkołę wyższą może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim w każdym czasie (art. 126 pkt 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz.U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.).

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie SN: Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca), Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 2 marca 2011 r. sprawy z powództwa Marka W. przeciwko Akademii Wychowania Fizycznego w W. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 16 lutego 2010 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e

Powód Marek W. domagał się od pozwanej Akademii Wychowania Fizycznego w W. przywrócenia do pracy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Wyrokiem z 22 lipca 2009 r. [...] Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza oddalił powództwo w całości. Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny. Powód był zatrudniony u pozwanego od 1993 r., ostatnio na podstawie mianowania na czas nieokreślony od 1 sierpnia 2001 r. jako adiunkt w Katedrze Psychospołecznych Podstaw Rehabilitacji, Zakładzie Psychologii Rehabilitacyjnej i Pedagogiki Specjalnej. Powód przedstawił zaświadczenie z 25 lutego 2000 r. o zdolności do wykonywania pracy na stanowisku wykładowcy. Zaświadczenie to dotyczyło okresu sprzed zatrudnienia na stanowisku adiunkta. Żadnego innego zaświadczenia - mimo wielokrotnych wezwań pracodawcy - powód nie przedstawił. Mimo tego był dopuszczony do pracy

w okresie od 1 sierpnia 2001 r. do 30 czerwca 2008 r. Częściowe badania przeprowadził powód w październiku 2006 r. (otolaryngologiczne i profilaktyczne), nie poddał się jednak badaniu foniatrycznemu i nie uzyskał zaświadczenia o zdolności do wykonywania pracy. W 2008 r. wielokrotnie informowano powoda o konieczności przeprowadzenia badań i przedstawienia stosownego zaświadczenia. Kolejne skierowania na badania profilaktyczne otrzymywał powód w grudniu 2006 r., w lutym i marcu 2008 r. Powód usiłował przeprowadzić badania lekarskie w niewłaściwych ośrodkach, gdzie uzyskał informację, że nie mogą być przeprowadzone. Następnie, po wizycie w przychodni lekarskiej pozwanego uzyskał szczegółowe informacje o procedurze badań, stosowne skierowania oraz informację o możliwości refundacji badań przeprowadzonych odpłatnie. Na badania specjalistyczne powód zapisał się jednak w placówce publicznej, gdzie ich termin wyznaczono na lipiec 2008 r. Pismem z dnia 3 marca 2008 r. pozwany zobowiązał powoda do niezwłocznego przedstawienia zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy. Ponowne wezwanie nadano do powoda w dniu 18 marca 2008 r. Oba te dokumenty nie zostały przez powoda odebrane. W obu pracodawca zastrzegł miesięczny termin na przeprowadzenie badań pod rygorem możliwości rozwiązania stosunku pracy.

W dniu 12 czerwca 2008 r. doręczono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 126 pkt 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.) wobec niedostarczenia orzeczenia potwierdzającego zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku.

Sąd ocenił powództwo jako niezasadne. Na podstawie art. 229 § 4 k.p. pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika nieposiadającego aktualnego zaświadczenia o braku przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Powód takiego zaświadczenia nie przedstawił mimo wielokrotnych napomnień ustnych i pisemnych kierowanych przez pracodawcę. Uzyskanie zaświadczenia okazało się niemożliwe w terminach zakreślonych przez pozwanego nie tyle na skutek jego zaniedbań czy mylnych informacji ile na skutek zaniechań samego powoda. Mógł on uzyskać stosowne zaświadczenie odpłatnie, a pracodawca zobowiązany był pokryć związane z tym koszty, o czym powoda informowano. Zaniechanie przedstawienia pracodawcy informacji o zmianie miejsca zamieszkania, wskutek czego powód nie odebrał pism z marca 2008 r., także obciąża powoda.

Wywiedzioną przez stronę powodową apelację od tego wyroku oddalił wyrokiem z dnia 16 lutego 2010 r. [...] Sąd Okręgowy w Warszawie. Sąd uznał, że zachowania powoda nosiły znamiona niefrasobliwości, co nie może uzasadniać zaniechania przedstawienia zaświadczenia lekarskiego przez okres 8 lat. Nie został powód ani zdezorientowany przez pracodawcę, ani nie udzielono mu wadliwych informacji odnośnie przeprowadzenia badań. Fakt, że przez pewien czas pracodawca tolerował ten stan nie oznacza, że powód mógł czuć się zwolniony z obowiązku uzyskania orzeczenia lekarskiego. Ocena materiału dowodowego oraz ocena prawna Sądu pierwszej instancji okazały się prawidłowe, co uzasadniało oddalenie apelacji.

Skargę kasacyjną od tego orzeczenia wywiódł pełnomocnik powoda, zarzucając naruszenie art. 126 pkt 2 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym w związku z art. 52 § 2 k.p., przez przyjęcie, że pracodawca niewadliwie rozwiązał z powodem stosunek pracy po upływie miesiąca od dowiedzenia się o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw i podlega oddaleniu. Merytoryczna ocena, co do bezzasadności skargi kasacyjnej wymaga w pierwszej kolejności właściwego naświetlenia pracowniczego obowiązku poddania się badaniom lekarskim.

W art. 211 pkt 4 k.p. wskazuje się, że pracownik ma obowiązek poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich. Obowiązek ten, co wynika z art. 211 *in principio* k.p. ma charakter obowiązku podstawowego. Jedynie w dziale X Kodeksu pracy ustawodawca zdecydował się uznać obowiązki obu stron stosunku pracy za podstawowe. Jakkolwiek rangę obowiązków podstawowych w piśmiennictwie i orzecznictwie przyznaje się wielu innym obowiązkom stron, to jednak tylko w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wprost i bez wątplenia wynika ona z samego tekstu prawa. Pozwala to na przypisanie przestrzeganiu przepisów bhp jednej z kluczowych ról w prawie pracy. Nie budzi to zdziwienia, albowiem celem całej regulacji tej materii jest ochrona życia i zdrowia pracownika. Dobra te bez wątplenia zasługują na najwyższą ochronę. W związku z tym można jednak stawiać najwyższe wymagania tak pracodawcy jak i samemu pracownikowi, bez względu na ich indywidualną ocenę, wolę czy

chęć ich przestrzegania. Profilaktyczna ochrona zdrowia, na którą składają się między innymi obowiązki poddania się badaniom lekarskim (art. 229 k.p.) służy co prawda przeciwdziałaniu ryzyku zawodowemu, który to obowiązek w zasadzie obciąża pracodawcę (art. 226 k.p.). W głównej części celem stosowania profilaktyki jest przeciwdziałanie wypadkom przy pracy, chorobom zawodowym oraz innym schorzeniom związanym z pracą (art. 227 k.p.). Pracodawca ponosi koszty związane nie tylko z prewencją wypadkowo-chorobową, ale także w znacznej mierze koszty odpowiedzialności, jeśli zdarzenia te wystąpią. Składają się na nie między innymi obowiązki opłacania składki na ubezpieczenie wypadkowe przez samego pracodawcę (art. 16 ust. 3 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, jednolity tekst: Dz.U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.), a także ewentualnie odpowiedzialność uzupełniająca pracodawcy za szkody powstałe w związku z wypadkiem przy pracy. Ze zrozumiałych względów to pracodawca w pierwszej kolejności pozostaje zatem odpowiedzialny za skierowanie pracownika na badania lekarskie a także za dopuszczenie pracownika do pracy bez przeprowadzenia takich badań (art. 229 § 4 k.p.). Z drugiej strony, jak to już wskazano, udział w tych badaniach stanowi podstawowy obowiązek pracownika, o ile pracodawca wystawi mu odpowiednie skierowanie. Nie znajduje uzasadnienia powstrzymanie się od tego obowiązku, chyba że następuje to bez winy pracownika.

Takie naświetlenie problemu stawia w wątpliwość prezentowaną w skardze kasacyjnej tezę, że pracodawca nie może zastosować wobec pracownika środka dyscyplinującego w postaci rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, jeśli upłynął określony czas od wystawienia skierowania i pracownik w tym czasie nie dostarczył stosownego zaświadczenia. Takie ujęcie czyniłoby z obowiązku przeprowadzenia badań swoiste *lex imperfectum* i deprecjonowało jego znaczenie. Przede wszystkim jednak oceny wymaga charakter naruszenia obowiązku dostarczenia zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Naruszenie może mieć bowiem wymiar jednorazowy lub ciągły. W każdym z tych przypadków od innego momentu liczy się bieg terminu na skorzystanie z prawa rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. W ocenie Sądu Najwyższego rozpoznającego niniejszą sprawę naruszenie to ma charakter ciągły, a nie jednorazowy, jak chciałby tego pełnomocnik skarżącego. Jeśli pracownik nie uzyska stosownego zaświadczenia lekarskiego w określonym terminie, to trudno przyjąć, że w którymkolwiek momencie obowiązek jego do-

starczenia pracodawcy wygasa. Wręcz przeciwnie, pracownik - nawet wadliwie dopuszczony do pracy - obowiązany jest w dalszym ciągu podejmować starania o potwierdzenie zdolności do wykonywania pracy przez uzyskanie orzeczenia lekarskiego. Z charakteru tego naruszenia wynika zatem, iż nie ma potrzeby *ad casum* analizowania możliwości czy konieczności stosowania do nauczycieli art. 52 § 2 k.p. Na potwierdzenie tezy o charakterze omawianego naruszenia można wskazać, że w judykaturze Sądu Najwyższego za utrwalone uznaje się, że termin z art. 52 § 2 k.p. biegnie od ostatniego ze zdarzeń, składających się na ciągłe zachowanie pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 443/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 631).

Reasumując dotychczasowe wywody trzeba podkreślić, że obowiązek poddania się kontrolnym badaniom lekarskim przez pracownika ma charakter trwały. Niepoddanie się takim badaniom, które zostały zlecone przez pracodawcę - Szkołę Wyższą - może uzasadniać natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy w każdym czasie.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====