



Sygn. akt II PK 160/04

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 września 2004 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kwaśniewski (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Barbara Wagner (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa R. W.

przeciwko E. Grupie Stoczni G. Spółce z o.o. w G.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 28 września 2004 r.,

kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w G.

z dnia 17 marca 2004 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w części oddalającej apelację, co do
roszczenia o zapłatę kwoty 200 000 zł tytułem zadośćuczynienia
za doznaną krzywdę i w tym zakresie przekazuje sprawę Sądowi
Apelacyjnemu w G. do ponownego rozpoznania, pozostawiając
temu Sądowi orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny wyrokiem z dnia 17 marca 2004 r., oddalił apelację R. W. od wyroku Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 grudnia 2003 r., oddalającego jego powództwo przeciwko E. Grupie Stoczni G. Spółce z o.o. o zapłatę.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena: R.W. był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku malarza - konserwatora okrętowego. Do jego obowiązków należało czyszczenie mechaniczno ręczne powierzchni - piaskowanie, przygotowywanie pod malowanie, tj. wybieranie zanieczyszczeń, odkurzanie rejonu pracy, odtłuszczanie powierzchni detergentami, wycieranie ich na sucho i malowanie. Powód wykonywał pracę wyznaczoną przez mistrza wraz z innym pracownikiem lub pracownikami. Częściej niż pozostali pracownicy pracował z użyciem takich narzędzi jak młotek czy szlifierka. Podczas, gdy inne zatrudnione osoby były zwalniane wcześniej, powodowi przydzielano dodatkową pracę. Gdy w magazynie brak było dla niego ubrania roboczego, na polecenie przełożonego sprzątał szatnię. R. W. był członkiem Związku Zawodowego "Stoczniowiec", do którego wielokrotnie zwracał się o interwencję w swoich sprawach. W 1999 r. kierownik powoda poinformował przedstawiciela organizacji związkowej, że jest niezadowolony z R. W. jako pracownika, z uwagi na dużą absencję chorobową oraz niesubordynację polegającą na niezawiadomieniu przełożonych o wypadku przy pracy i dostarczeniu zwolnienia lekarskiego dopiero w siódmym dniu choroby. Wobec powyższego przełożeni zaprzestali zlecania mu pracy w godzinach nadliczbowych. Przełożeni R. W. - mistrz i kierownik oddziału produkcyjnego - nie ubliżali mu, nie krytykowali ani nie zlecali wykonywania prac poniżających. Nie zgłaszali również zastrzeżeń do jego fachowości.

Rozpoznane u R. W. wieloczynnikowe zaburzenia osobowości, zespół uzależnienia od alkoholu w fazie abstynencji, organiczne zaburzenia nastroju i przebyty łagodny epizod depresyjny nie były spowodowane warunkami pracy u strony pozwanej. W związku z warunkami pracy nie doznał uszczerbku „w zakresie stanu psychicznego”. Jednakże cechy osobowości powoda, uwarunkowane zaburzeniami, wpływały na jego funkcjonowanie w środowisku i upośledzały

zdolności adaptacyjne, chociaż nie w stopniu czyniącym go niezdolnym do pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami. W dniu 24 kwietnia 2002 r. pracodawca wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, ze skutkiem na dzień 31 lipca 2002 r. W piśmie procesowym doręczonym pozwanej Spółce 13 września 2002 r. R. W. zgłosił żądanie zasądzenia odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w związku z ciężkim naruszeniem przez niego obowiązków wobec powoda.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, oddalenie wniosków dowodowych z zeznań świadka Z. G. na okoliczność zagrożeń istniejących w pracy, a mianowicie czynników szkodliwych i ich wpływu na zdrowie powoda, oraz z opinii biegłych lekarzy sądowych medycyny przemysłowej i toksykologii na okoliczność stwierdzenia lub wykluczenia, w jakim stopniu czynniki szkodliwe mogły spowodować i jaki uszczerbek na zdrowiu R. W., było uzasadnione, gdyż dowody te nie pozostają w związku z faktami istotnymi dla rozstrzygnięcia o żądaniach powoda. R. W. powoływał się bowiem na naganne zachowania swoich przełożonych, które, według niego, stwarzały warunki pracy prowadzące wprost do rozstroju jego zdrowia. Z tej też okoliczności wywodził swoje roszczenia.

Słusznie, zdaniem Sądu, przeprowadzony został dowód z opinii biegłego lekarza psychiatry. Powód uzasadniał roszczenie o zadośćuczynienie doznaną krzywdą, utratą zdolności do pracy i utratą widoków na przyszłość, upatrując źródeł swoich dolegliwości (schorzeń) natury psychiatrycznej w nieodpowiednim traktowaniu go przez pracodawcę (przedstawicieli pracodawcy). W ocenie Sądu, sporządzona w sprawie opinia jest jasna, wyczerpująca i kategoryczna. Wskazuje rodzaj schorzeń oraz określa ich przyczyny. Ponieważ opinia wyznaczonego biegłego wystarczająco wyjaśnia zagadnienia wymagające wiadomości specjalnych, nieuzasadniony jest wniosek strony o dopuszczenie dowodu z opinii innego biegłego. Odnosząc się do kwestii trybu rozwiązania z powodem umowy o pracę, Sąd uznał, że stosunek pracy łączący powoda ze stroną pozwaną nie ustał w trybie art. 55 k.p., albowiem R. W. nie złożył oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na piśmie i nie podał przyczyny uzasadniającej jej rozwiązanie. W konsekwencji nie może domagać się odszkodowania z tytułu

rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, a prowadzenie postępowania dowodowego w tym kierunku jest zbędne.

R. W. zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako podstawy kasacji naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 227 k.p.c. – poprzez uznanie przez sąd „za trafne oddalenie wniosków powoda o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka Z. G. na okoliczność zagrożeń istniejących w pracy m.in. czynników szkodliwych i ich wpływu na zdrowie powoda oraz wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłych lekarzy sądowych medycyny przemysłowej i toksykologii na okoliczność stwierdzenia, w jakim stopniu czynniki szkodliwe mogły spowodować uszczerbek na zdrowiu powoda”, jego pełnomocnik wniósł o „uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu” oraz o „przyznanie kosztów pomocy prawnej świadczonej z urzędu”. Za okoliczność uzasadniającą rozpoznanie kasacji powołał oczywiste naruszenie prawa (art. 227 k.p.c.) polegające na zaakceptowaniu „oddalenia wniosków dowodowych powoda, wobec uznania, iż nie mają one znaczenia dla rozstrzygnięcia”. Sąd błędnie przyjął bowiem, że R.W. wywodził swe roszczenie jedynie „z naganego traktowania go przez przełożonych”, podczas gdy przyczyny schorzenia upatrywał on także w złych warunkach pracy, zwłaszcza w oddziaływaniu szkodliwej substancji – ksyleny oraz zmuszaniem go do samotnej pracy w ładowni, co powodowało stres. W uzasadnieniu kasacji pełnomocnik skarżącego podniósł, że Sąd bezpodstawnie oddalił wnioski dowodowe na okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, ponieważ z przepisów prawa materialnego wynika, że mają one znaczenie dla sprawy. Jego zdaniem, roszczenie powoda oparte jest na art. 415, art. 444 i art. 445 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Według pełnomocnika skarżącego, Sąd naruszył art. 227 k.p.c., gdyż to na powodzie spoczywa „obowiązek wykazania zarówno bezprawności, jak i związku przyczynowego pomiędzy bezprawnym zachowaniem pozwanego a szkodą”. Temu właśnie celowi miały służyć zawnioskowane przez R. W. dowody z zeznań świadka Z. G. oraz z opinii biegłych z zakresu medycyny pracy toksykologii.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja zasługuje na uwzględnienie.

Zasadny jest zarzut kasacji przypisujący Sądowi Apelacyjnemu naruszenie art. 227 k.p.c. Zgodnie z powołanym przepisem, przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Ustalenie dotyczące znaczenia faktów zależy od przedmiotu postępowania (stanu faktycznego), ocenianego w kontekście określonego przepisu prawa materialnego. Prawo materialne wyznacza bowiem zakres koniecznych ustaleń ważnych dla rozstrzygnięcia sprawy. R. W. wystąpił z roszczeniem o zasądzenie od strony pozwanej odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę w kwocie 5.098,44 zł – na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., oraz o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę i odszkodowanie w kwocie 200.000 zł – na podstawie art. 415 k.c., art. 444 k.c. i art. 445 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

W sprawie o odszkodowanie z tytułu zadośćuczynienia za doznaną krzywdę istotne znaczenie dla jej rozstrzygnięcia mają: powstanie szkody, zdarzenie, z którym ustawa łączy obowiązek odszkodowawczy (czyn niedozwolony) oraz związek przyczynowy między tym zdarzeniem a szkodą. W takim też zakresie sądy zobowiązane są czynić ustalenia. Podnieść przy tym trzeba, że w rozpoznawanej sprawie bardzo ważną okolicznością, która niejako wyznacza „kierunek” postępowania dowodowego, jest praca powoda w kontakcie z substancjami szkodliwymi dla zdrowia, między innymi ksylenem. Znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy mają więc ustalenia dotyczące warunków pracy istniejących w zakładzie pracy oraz ich wpływu na zdrowie powoda. Rozważenia wymagała zwłaszcza okoliczność czy pracodawca zapewnił pracownikom narażonym na oddziaływanie toksycznych substancji bezpieczne i higieniczne warunki pracy, a nadto ustalenie czy pomiędzy stanem zdrowia R. W. a owymi warunkami istniał związek przyczynowy.

W ocenie Sądu, z materiału dowodowego „jednoznacznie wynika, że warunki świadczenia pracy u pozwanego nie miały żadnego wpływu na stan zdrowia psychicznego powoda”. Wywiódł ten wniosek z ustalenia, że przełożeni powoda nie odbiegali swym zachowaniem od powszechnie dopuszczalnych norm właściwego zachowania i traktowania R. W. jako pracownika. Konkluzje Sądu poprzedzało postępowanie dowodowe zmierzające do ustalenia relacji jaka łączyła pracodawcę

z pracownikiem. Na tę okoliczność Sąd przesłuchiwał świadków oraz zasięgnął opinii biegłego lekarza psychiatry. Tymczasem postępowanie dowodowe zmierzające do ustalenia w jakich warunkach powód świadczył pracę nie powinno ograniczać się tylko do badania zachowań pracodawcy wobec pracownika, ale musi uwzględniać także faktyczne warunki i standardy pracy bezpiecznej oraz ich wpływ na zdrowie pracownika. R. W. wskazywał wprawdzie, że jego zły stan zdrowia jest wynikiem zachowania pracodawcy. Niemniej jednak podnosił również, że pracował w kontakcie ze szkodliwymi dla zdrowia substancjami, które miały wpływ na jego zdrowie oraz wywodził, że pracodawca naruszył podstawowe obowiązki wobec niego, albowiem nie zapewnił mu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W toku postępowania sądowego powód zgłaszał wnioski dowodowe na okoliczność zagrożeń istniejących w pracy, między innymi czynników szkodliwych i ich wpływu na jego zdrowie. Wbrew stanowisku Sądów, dowody te zostały powołane na okoliczności, które mają istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Na ich podstawie można bowiem ustalić w jakich warunkach skarżący świadczył pracę i czy warunki te miały wpływ na jego zdrowie, oraz ocenić ewentualną winę pracodawcy polegającą na niezapewnieniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Ustalenia Sądu odnoszące się do roszczenia powoda o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. i poczynione na ich podstawie wnioski są słuszne. Wedle tego przepisu, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia wówczas, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Z tego tytułu pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Stanowczy i wyraźnie sformułowany art. 55 § 1¹ k.p. statuuje więc zasadę, że roszczenie o odszkodowanie w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, przysługuje wyłącznie pracownikowi. Stosunek pracy łączący R. W. ze stroną pozwaną trwał w okresie od 12 grudnia 1984 r. (data zawarcia umowy o pracę) do 31 lipca 2002 r. (dzień, w którym upływał trzymiesięczny okres wypowiedzenia) i w tym czasie był on pracownikiem E. Grupa Stoczni Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. W dniu 13 września 2002 r., w którym stronie pozwanej zostało doręczone żądanie skarżącego o zasądzenie

odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, R. W. nie był już jej pracownikiem. Nie mógł zatem skutecznie dochodzić takiego roszczenia.

Biorąc powyższe pod uwagę jak również to, że Sąd drugiej instancji nie dokonał żadnych ustaleń w zakresie istniejących u pracodawcy warunków pracy oraz ich wpływu na zdrowie powoda, co jest niezbędne dla prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy, Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹³ k.p.c., orzekł jak w sentencji.