



Sygn. akt I PSKP 12/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 stycznia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa T. H.
przeciwko A. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 25 stycznia 2023 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie
z dnia 22 września 2020 r., sygn. akt IV Pa 33/20,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie, po ponownym rozpoznaniu sprawy z powództwa T. H. przeciwko pozwanej A. Sp. z o.o. w P. N. o przywrócenie do pracy, wyrokiem z dnia 21 lutego 2020 r. oddalił powództwo.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka w okresie od dnia 1 lipca 1999 r. do dnia 7 marca 2005 r. była zatrudniona w PPHU „W.” w K., gdzie wykonywała pracę przy obsłudze maszyn przędzalniczych, w trakcie której była narażona na pył bawełniany. W 2004 r., z powodu kaszlu i występujących od roku duszności, powódka była leczona w Oddziale Pulmonologicznym Szpitala w W., gdzie rozpoznano u niej astmę oskrzelową i alergiczny nieżyt nosa. Objawy choroby były związane z narażeniem na pył bawełniany w ówczesnym miejscu pracy. Po zastosowaniu leczenia i zmianie przez powódkę miejsca pracy, występujące u niej objawy astmy oskrzelowej ustąpiły, w związku z czym zaprzestała kontynuowania leczenia. W dniu 23 grudnia 2008 r. powódka otrzymała od pozwanej skierowanie na wstępne badania lekarskie w celu oceny jej zdolności do pracy na stanowisku pracownika hali - artykuły słodkie. W trakcie badania w dniu 29 grudnia 2008 r. lekarz medycyny pracy J. K. uzyskał od powódki informacje, że nie zgłasza ona chorób układu oddechowego, nie pozostaje pod opieką poradni specjalistycznej i nie przyjmuje leków. Na podstawie wywiadu odebranego od powódki i badania przedmiotowego wymieniony lekarz stwierdził, że powódka jest zdolna do pracy na stanowisku pracownika hali - artykuły słodkie. W związku z tym od dnia 5 stycznia 2009 r. została zatrudniona u pozwanej na stanowisku pracownika hali, na którym wykonywała pracę w hali sprzedaży, w części obejmującej regały z artykułami słodkimi. Do obowiązków powódki należało pobieranie towaru z magazynu i uzupełnianie go na półkach. W trakcie tej pracy powódka nie była narażona na zmiany temperatury powietrza i na niskie temperatury, również przebywając w magazynie towarów suchych. W okresie zatrudnienia była ona regularnie kierowana przez pracodawcę na badania lekarskie w celu uzyskania zaświadczenia stwierdzającego zdolność do pracy na stanowisku pracownika hali. W trakcie wywiadów przeprowadzanych przez lekarza medycyny pracy w dniach: 22 grudnia 2010 r., 23 grudnia 2011 r. i 6 grudnia 2013 r., powódka nie wskazywała na żadne dolegliwości ze strony układu oddechowego, w tym na rozpoznaną u niej wcześniej astmę oskrzelową. W kartach badań lekarz odnotowywał każdorazowo, że powódka nie przebyła chorób układu oddechowego i wydawał jej zaświadczenia lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku pracownika hali. W listopadzie 2014 r. lekarz rodzinny E. W. skierował powódkę do

poradni pulmonologicznej z rozpoznaniem „POCHP?”. W dniu 13 listopada 2014 r. powódka zgłosiła się do poradni pulmonologicznej z powodu niejasnych zmian w RTG płuc. W wywiadzie odebranym od powódki lekarz wpisał, że powódka pracowała 10 lat w zakładzie włókienniczym; ma rozpoznaną astmę oskrzelową; leczenie przerwała. W dniu 1 grudnia 2014 r. powódka ponownie zgłosiła się do poradni pulmonologicznej, gdzie rozpoznano u niej astmę i zalecono leczenie. Kolejna wizyta powódki w poradni miała miejsce w dniu 28 stycznia 2015 r., w dokumentacji z jej przebiegu zapisano „osłuchowo bez zmian” i kontynuowano zastosowane przy poprzedniej wizycie leczenie lekami wziewnymi rozszerzającymi oskrzela i sterydami wziewnymi, w dawkach jak przy typowej astmie oskrzelowej. W lutym 2015 r. powódka zaczęła odczuwać dolegliwości pod postacią osłabienia i uczucia dyskomfortu oddechowego, w związku z czym kontynuowała leczenie w poradni pulmonologicznej, zgłaszając się regularnie na wizyty i przyjmując leki na astmę. Z dniem 1 marca 2015 r. została przeniesiona z działu artykuły słodkie do działu nabiału. Do jej podstawowych obowiązków w tym dziale należało pobieranie towaru z chłodni, przewożenie do działu, uzupełnianie i wykładanie towaru w lodówkach i chłodniach, sprawdzanie terminów przydatności towaru do spożycia, sprawdzanie temperatury towaru w lodówkach i chłodniach oraz jej spisywanie. Skierowanie pracownika do innego działu na terenie tej samej hali sprzedaży nie wymagało dodatkowych badań lekarskich, ponieważ w dziale nabiału nie występował tzw. mikroklimat. Sektorowo w dziale nabiału były chłodniejsze miejsca, ale całość powietrza nie obligowała pracodawcy do kierowania pracowników na dodatkowe badania. Zmiana działu nie wymagała również od powódki dodatkowych kwalifikacji zawodowych, a jedynie dodatkowego szkolenia. Warunki pracy panujące u pozwanej w dziale nabiału na stanowisku pracy pracownika hali były zgodne z obowiązującymi w tym zakresie przepisami i normami, w tym temperatura powietrza na hali sprzedaży w dziale nabiału była prawidłowa tak przy regale chłodniczym, jak i w chłodni. Pracodawca dokonał oceny ryzyka zawodowego i występowania czynników szkodliwych dla zdrowia na stanowisku pracownika hali w dziale nabiału oraz przedsięwziął odpowiednie środki ochrony pracowników przed zagrożeniem w postaci niskich temperatur na stanowisku pracy, to jest wyposażył ich w odpowiednią ocieplaną odzież roboczą. Powódka podczas pracy korzystała z

tej odzieży. W okresie od dnia 5 maja 2015 r. do dnia 2 listopada 2015 r. była ona niezdolna do pracy i przebywała na zasiłku chorobowym. W tym w czasie od dnia 19 września 2015 r. do dnia 12 października 2015 r. przebywała na leczeniu w Sanatorium Wysowa w ramach prewencji rentowej ZUS z rozpoznaniem: astma oskrzelowa mieszana. W dniu 2 listopada 2015 r. powódka otrzymała od pracodawcy skierowanie na badania kontrolne, na podstawie którego w dniu 3 listopada 2015 r. zgłosiła się do Poradni Medycyny Pracy w C. w celu przeprowadzenia badania kontrolnego. Lekarz medycyny pracy J. N. przeprowadził wywiad z powódką i na podstawie uzyskanych od niej danych wypełnił dokumentację medyczną, wpisując między innymi, że powódka leczy się z powodu astmy, z tej przyczyny przebywała na zwolnieniu lekarskim, zażywa leki na astmę i pozostaje pod opieką poradni pulmonologicznej. Na podstawie wywiadu odebranego od powódki i badania przedmiotowego lekarz wystawił następnie powódce orzeczenie lekarskie nr [...], stwierdzając w nim, że z uwagi na szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie, powódka jest bezterminowo niezdolna do wykonywania dotychczasowej pracy (pracownik hali). W orzeczeniu wpisano również, że przeciwwskazaniem do pracy na zajmowanym stanowisku jest nadmierny wysiłek fizyczny, niska temperatura i wahania temperatury.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że w sklepie pozwanej nie było pracy, poza pracą biurową, która nie wymagałaby wysiłku fizycznego i dodatkowych kwalifikacji. Wszyscy pracownicy hali sprzedaży, bez względu na rodzaj działu, byli obarczeni pracą średnio ciężką, wymagającą wysiłku fizycznego, w tym mieli obowiązek transportu towarów z magazynu do działu i uzupełniania towaru na półkach. Pismem doręczonym powódce w dniu 4 listopada 2015 r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 29 lutego 2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwana podała orzeczenie lekarskie stwierdzające przeciwwskazania zdrowotne, wskutek których powódka z dniem 3 listopada 2015 r. utraciła zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy, co wyklucza dalsze zatrudnienie jej na stanowisku pracownika hali. W okresie wypowiedzenia pracodawca zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy i udzielił jej urlopu wypoczynkowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił także, że u powódki występuje astma oskrzelowa, która jest przewlekłą chorobą układu oddechowego. Występująca u powódki astma oskrzelowa jest przeciwwskazaniem do pracy w narażeniu na zmienne warunki atmosferyczne, zimne, wilgotne powietrze, znaczne różnice temperatury oraz szkodliwe czynniki wziewne (kurz, dym, zapylenie, pył bawełniany, opary chemikaliów, itp.). Astma oskrzelowa pojawiła się u powódki po raz pierwszy w 2003 r., a jej objawy były związane z narażeniem na pył bawełniany w ówczesnym miejscu pracy. Objawy astmy ustąpiły całkowicie po zakończeniu narażania na pył bawełniany. W okresie całkowitej remisji i braku narażenia na czynniki szkodliwe astma nie wymagała stałego leczenia. Objawy astmy oskrzelowej powróciły u powódki w listopadzie 2014 r., a od maja 2015 r. powodowały jej niezdolność do pracy. W dniu 4 listopada 2015 r. powódka nie była zdolna do pracy na stanowisku pracownika hali, albowiem istniały stałe przeciwwskazania do tej pracy z uwagi na schorzenia układu oddechowego (astma) oraz okresowe z uwagi na nadciśnienie.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd Rejonowy przytoczył treść art. 45 § 1 k.p. oraz stwierdził, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była utrata przez nią zdolności do wykonywania pracy na powierzonym stanowisku pracownika hali. Sąd pierwszej instancji zauważył również, że zgodnie z art. 230 § 1 k.p. w razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej, pracodawca jest obowiązany, na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i na czas określony w tym orzeczeniu, przenieść pracownika do innej pracy nienarażającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy. Z kolei w myśl art. 231 k.p. pracodawca, na podstawie orzeczenia lekarskiego, przenosi do odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Zdaniem Sądu Rejonowego, ustalony w sprawie stan faktyczny wskazywał, że nawrót astmy oskrzelowej u powódki miał miejsce w okresie, gdy pracowała ona w dziale z artykułami słodkimi i w żaden sposób nie łączył się z pracą w dziale

nabiału. Jednocześnie z zebranego materiału dowodowego nie wynikało, aby warunki pracy w dziale z artykułami słodkimi były niesprzyjające dla zdrowia, albowiem powódka pracowała w warunkach, w których nie panowała zmienna temperatura powietrza i nie była narażona na niskie temperatury, w tym również przebywając w magazynie, z którego pobierała towar. W tych okolicznościach należało uznać, że objawy astmy oskrzelowej, które pojawiły się u powódki już w listopadzie 2014 r., nie były związane z warunkami pracy na stanowisku, które zajmowała ona do końca lutego 2015 r. Powódka została przeniesiona do pracy w dziale nabiału od marca 2015 r., ponieważ u pracodawcy zaistniała taka potrzeba, a powódka była oceniana przez przełożonych jako bardzo dobry i rzetelny pracownik. Przy omawianiu decyzji o przeniesieniu powódki do działu nabiału nie informowała ona nikogo o wznowieniu leczenia astmy. Z zeznań świadka J. G., oceny ryzyka zawodowego oraz kopii sprawozdania z badań mikroklimatu wynikało zaś, że warunki pracy panujące u pozwanej w dziale nabiału na stanowisku pracownika hali były zgodne z obowiązującymi w tym zakresie przepisami i normami. Temperatura powietrza w sali sprzedaży w dziale nabiału zarówno przy regale chłodniczym, jak i w chłodni, była prawidłowa, a pracodawca w sposób prawidłowy dokonał oceny ryzyka zawodowego i występowania czynników szkodliwych dla zdrowia na tym stanowisku. Praca w tym dziale wymagała używania odzieży roboczej, nieco cieplejszej niż w innych działach i taką odzież powódka otrzymała od pracodawcy. Z powyższego wynikało, że powódka, pracując w dziale nabiału, była narażona na zmienną temperaturę, ale nie stanowiło to przyczyny rozwoju astmy. Nadto w dziale nabiału pracowała ona tylko 2 miesiące, a od maja stała się niezdolna do pracy z powodu zaostrzenia objawów astmy oskrzelowej.

Sąd pierwszej instancji podkreślił też, że dostępna dokumentacja medyczna powódki oraz opinia biegłego sądowego dr n. med. R. S. wskazywały, że w trakcie badania przez lekarza medycyny pracy w dniu 3 listopada 2015 r. u powódki nie występowały objawy wskazujące na powstanie choroby zawodowej lub też podejrzenie takiej choroby. Fakt, że astma oskrzelowa została wpisana do wykazu chorób zawodowych stanowiącego załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (Dz.U. Nr 105 poz. 869 ze zm.), nie jest równoznaczny ze stwierdzeniem choroby zawodowej.

Rozporządzenie to określa nie tylko wykaz chorób zawodowych, ale również sposób i tryb postępowania dotyczący zgłoszenia podejrzenia, rozpoznania i stwierdzenia choroby zawodowej oraz podmiotów właściwych w sprawie rozpoznania chorób zawodowych. W dokumentacji medycznej powódki brak jest zaś jakiegokolwiek informacji, aby Państwowy Inspektor Sanitarny lub Poradnia Chorób Zawodowych stwierdzili u niej chorobę zawodową. Nie ma również dokumentacji medycznej z Poradni Chorób Zawodowych potwierdzającej u powódki chorobę zawodową. Powódka nie otrzymała skierowania od lekarza medycyny pracy, lekarza rodzinnego czy pulmonologa do Poradni Chorób Zawodowych. Nie zgłosiła się również po takie skierowanie do Powiatowej Inspekcji Sanitarnej. Brak było podstaw do stwierdzenia, że astma oskrzelowa powódki jest chorobą zawodową, bez wcześniejszego przeprowadzenia badań przez lekarzy Poradni Chorób Zawodowych i wywiadu zawodowego przeprowadzonego przez pracowników Inspekcji Sanitarnej. U powódki można było wyłącznie stwierdzić, że rozpoznana choroba pozostaje w związku z warunkami pracy. Sam fakt występowania w miejscu pracy niskich, zmiennych temperatur lub wilgotności, nie dawał jednak podstaw do stwierdzenia, że warunki te spowodowały powstanie u powódki choroby zawodowej. Powódka faktycznie jedynie przez okres 2 miesięcy wykonywała pracę w dziale nabiału, a następnie przebywała na zwolnieniu lekarskim. Zatem należało zgodzić się ze stanowiskiem biegłego dr n. med. R. S., że panujące w dziale nabiału warunki mogły spowodować zaostrzenie objawów chorobowych (astmy oskrzelowej), lecz nie spowodowały choroby zawodowej.

Nadto Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że z załączonej do akt dokumentacji medycznej wynikało, że zaostrzenie objawów astmy oskrzelowej wystąpiło u powódki w listopadzie 2014 r., co skutkowało ponownym podjęciem przez nią leczenia w poradni pulmonologicznej, jak również w grudniu 2015 r. i powodowało jej hospitalizację w okresie od dnia 9 do dnia 16 grudnia 2015 r. Wprawdzie w sprawie badany był stan zdrowia powódki w dniu wręczenia jej wypowiedzenia, to jest w dniu 4 listopada 2015 r., jednak nie bez znaczenia było to, że do zaostrzenia objawów astmy oskrzelowej dochodziło w listopadzie 2014 r. i grudniu 2015 r., kiedy powódka nie była narażona na warunki pracy występujące w dziale nabiału. Dlatego można było przyjąć, że zaostrzenie astmy oskrzelowej u powódki było

wynikiem działania nienazwanych alergenów występujących poza środowiskiem pracy.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie wyrokiem z dnia 22 września 2020 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez powódkę od wyroku Sądu pierwszej instancji, oddalił tę apelację oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania w sprawie.

Sąd Okręgowy stwierdził, że kwestia sporna w sprawie sprowadza się do ustalenia, czy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę podana przez pracodawcę, była przyczyną prawdziwą, to jest istniejącą w chwili rozwiązywania stosunku pracy, a dodatkowo także, czy nie istniały okoliczności określone w art. 230 k.p. i art. 231 k.p., które uzasadniałyby przeniesienie powódki na inne stanowisko pracy, a nie wypowiedzenie jej umowy o pracę.

Mając przy tym na uwadze treść zarzutów apelacyjnych, Sąd Okręgowy wyjaśnił, że powódka została u pozwanej zatrudniona na stanowisku pracownika hali, a nie pracownika konkretnego działu w tej hali. Wynikało to choćby z treści załączonych przez powódkę do pozwu umów o pracę, w których wprost podano, że będzie ona pracowała na stanowisku pracownika hali, oraz z treści innych dokumentów znajdujących się w jej aktach osobowych. Ustalenie to rodziło dwojakie konsekwencje. Po pierwsze, całkowicie bezzasadne były apelacyjne zarzuty naruszenia art. 42 k.p. i art. 229 § 1 k.p., przez uznanie, że przeniesienie powódki z działu artykuły słodkie do działu nabiału nie wymagało wypowiedzenia warunków pracy i płacy oraz przeprowadzenia wstępnych badań lekarskich. Jeśli bowiem faktycznie pracodawca nie dokonywał przeniesienia pracownika na inne stanowisko pracy, a jedynie powierzył mu obsługę innego działu w ramach tego samego stanowiska pracy, to całkowicie zbędne było podejmowanie wskazanych przez nią czynności. Po drugie zaś, skoro powódka pracowała na stanowisku pracownika hali jako takiej, to przy ocenie prawdziwości przyczyny wypowiedzenia podanej przez pozwaną należało brać pod uwagę możliwość wykonywania przez powódkę pracy w dowolnym dziale hali, przy czym - jak trafnie zauważył Sąd Rejonowy - w istocie we wszystkich działach pracownicy wykonywali taką samą pracę średniociężką, wymagającą wysiłku fizycznego, w tym wymagającą transportu towarów z magazynu do działu i uzupełniania tam towaru na półkach. Z

uwagi na temperatury panujące w poszczególnych działach, w niektórych z nich mogła jedynie być wymagana cieplejsza odzież, którą jednak pracodawca zapewniał pracownikom.

Sąd Okręgowy nie podzielił natomiast części ustaleń Sądu Rejonowego co do przebiegu leczenia powódki, a zwłaszcza tego, że w dniu 13 listopada 2014 r. zgłosiła się ona do poradni pulmonologicznej z powodu niejasnych zmian w RTG płuc. Poza sporem było bowiem, że w okresie od dnia 1 lipca 1999 r. do dnia 7 marca 2005 r. powódka była zatrudniona w PPHU „W.” w K., gdzie wykonywała pracę przy obsłudze maszyn przędzalniczych, w trakcie której była narażona na pył bawełniany. Podobnie niesporne było, że w 2004 r. powódka była leczona w Oddziale Pulmonologicznym Szpitala w W. z powodu kaszlu i występujących od roku duszności, gdzie rozpoznano u niej astmę oskrzelową i alergiczny nieżyt nosa. Objawy choroby były związane z narażeniem na pył bawełniany w ówczesnym miejscu pracy. Po zastosowaniu leczenia i zmianie przez powódkę miejsca pracy występujące u niej objawy astmy oskrzelowej ustąpiły jednak, w związku z czym nie kontynuowała ona leczenia. Oczywiście bezzasadny był więc apelacyjny zarzut błędnego ustalenia przez Sąd Rejonowy, że w grudniu 2014 r. rozpoznano u powódki astmę i zalecono leczenie. Ze znajdującej się w aktach sprawy kopii historii choroby powódki nadesłanej przez Przychodnię „L.” wprost wynikało ponadto, że w trakcie wizyty w dniu 1 grudnia 2014 r. badający powódkę lekarz specjalista pulmonolog rozpoznał u niej astmę J45 (znaczenie tego symbolu wyjaśniono powyżej) oraz przepisał jej A. i S., które to leki są stosowane w leczeniu astmy oskrzelowej. Powyższe rozpoznanie zostało następnie potwierdzone w trakcie wizyty w dniu 28 stycznia 2015 r., podczas której zmodyfikowano nieco terapię, pozostawiając tylko lek A., ale w większej dawce dobowej. Co więcej, całokształt i kolejność działań podejmowanych przez powódkę w listopadzie 2014 r., oceniany przez pryzmat doświadczenia życiowego, jednoznacznie wskazywał, że objawy astmy pojawiły się u niej jeszcze jakiś czas wcześniej. W tym zakresie istotne było przede wszystkim, że astma nie była dla powódki schorzeniem nowym. W sprawie niesporne było bowiem, że faktycznie na astmę choruje ona od 2004 r., w tym przez pewien czas objawy tej choroby były intensywne i ustąpiły dopiero po zmianie miejsca pracy i stosownej terapii. To właśnie z faktu znajomości przez

powódkę objawów astmy wynikało zatem, że w pierwszej kolejności zarejestrowała się ona na wizytę do pulmonologa, a dopiero następnie udała się do lekarza podstawowej opieki zdrowotnej, aby uzyskać skierowanie na tę wizytę.

Zdaniem Sądu Okręgowego, bezzasadny był także apelacyjny zarzut błędnego przyjęcia przez Sąd Rejonowy, że wizyty powódki w poradni pulmonologicznej w latach 2013 i 2014 miały związek z wystąpieniem objawów astmy oskrzelowej, podczas gdy w rzeczywistości były to badania kontrolne, w ramach których lekarz E. W. skierował ją na badania w kierunku POCHP, co wynikało ze skierowania z dnia 7 lutego 2014 r. Sąd Rejonowy nie wskazywał na wizyty powódki w poradni pulmonologicznej w 2013 r. i przywołał tylko dwie jej wizyty w tej poradni w 2014 r., w dniach 13 listopada i 1 grudnia, przy czym w świetle materiału dowodowego oczywiste było, że dzień 13 listopada 2014 r. nie był dniem wizyty lekarskiej, ale tylko rejestracji powódki w poradni pulmonologicznej. Jednocześnie ustalenie Sądu pierwszej instancji, że wizyta powódki w poradni pulmonologicznej w dniu 1 grudnia 2014 r. miała związek z wystąpieniem u niej objawów astmy oskrzelowej było jednak w pełni prawidłowe. Bezzasadny był również apelacyjny zarzut błędnego ustalenia, że powódka nie informowała pracodawcy, że ma astmę oskrzelową, podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynikało, że w sierpniu 2015 r. pracodawca z własnej inicjatywy przesłał jej oświadczenie do celów świadczenia rehabilitacyjnego oraz wywiad zawodowy, a podczas rozmowy w dniu 4 listopada 2015 r. poinformowała ona przedstawicieli pracodawcy J. G. i dyrektora J. o astmie oskrzelowej. W tym zakresie należało wszakże podkreślić, że Sąd Rejonowy nie ustalił, że powódka nigdy nie informowała pracodawcy o swojej astmie oskrzelowej, ale jedynie że nie uczyniła tego, podejmując pracę i przy omawianiu przeniesienia jej do działu nabiału, oraz że nie ujawniła tej okoliczności w trakcie wstępnego badania lekarskiego i kolejnych badań kontrolnych.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Okręgowy zauważył, że zgodnie z art. 230 § 1 k.p. w razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej, pracodawca jest obowiązany, na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i na czas określony w tym orzeczeniu, przenieść pracownika do innej pracy nienarażającej go na działanie

czynnika, który wywołał te objawy. Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy (§ 2). Z kolei w myśl art. 231 k.p. pracodawca, na podstawie orzeczenia lekarskiego, przenosi do odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Przepis art. 230 § 2 k.p. stosuje się odpowiednio.

Uwzględniając te regulacje, Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności podkreślił, że art. 231 k.p. w swojej treści odwołuje się do choroby zawodowej jako takiej, bez wskazania, czy chodzi o nową chorobę zawodową, powstałą w trakcie zatrudnienia pracownika u jego aktualnego pracodawcy, czy o jakąkolwiek chorobę zawodową, na którą cierpi dany pracownik bez względu na to, kiedy ona powstała. Niemniej, zważywszy na umiejscowienie tego przepisu w Kodeksie pracy oraz zasady wykładni systemowej oczywiste jest, że chodzi w nim wyłącznie o chorobę zawodową powstałą w trakcie zatrudnienia u aktualnego pracodawcy. Przede wszystkim na powyższe jednoznacznie wskazuje treść art. 230 § 1 k.p., który odwołuje się wyłącznie do objawów dopiero powstającej choroby zawodowej, a nie ogólnie do ujawnienia się objawów wskazujących, że pracownik cierpi na chorobę zawodową, a zwłaszcza że na skutek warunków pracy zaostreniu ulegają objawy już istniejącej choroby zawodowej. Co więcej, przyjęcie takiej wykładni art. 231 k.p. jest racjonalne z punktu widzenia zapewnienia równej ochrony obu stronom stosunku pracy. Oczywiście jest, że jeśli pracownik nabawił się choroby zawodowej z uwagi na warunki pracy panujące u jego aktualnego pracodawcy, to nie powinien ponosić ujemnych tego konsekwencji pod postacią utraty zatrudnienia - konsekwencje utraty przez pracownika zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy powinien ponieść jego pracodawca, który takie a nie inne warunki pracy swoim pracownikom stworzył i który po stwierdzeniu u pracownika choroby zawodowej winien przenieść go do innej odpowiedniej pracy. Odpowiednio nie można przyjmować, aby aktualny pracodawca danego pracownika miał ponosić ekonomiczne i gospodarcze konsekwencje tego, że kiedyś w przeszłości u innego pracodawcy pracownik ten pracował w takich warunkach, że doprowadziły go one

do choroby zawodowej, zaś aktualne warunki pracy spowodowały powrót lub zaostrzenie objawów tej choroby. Konsekwencje te spadają na pracownika, który mając świadomość, że cierpi na określone schorzenia, mimo to podejmuje pracę w warunkach, które mogą mieć niekorzystny wpływ na ich przebieg. W pewien sposób przeciwdziałać temu ma wprowadzić instytucja wstępnych badań lekarskich, w trakcie których specjalista z zakresu medycyny pracy może ocenić wpływ przyszłej pracy na zdrowie pacjenta, niemniej dla swojego prawidłowego funkcjonowania instytucja ta wymaga współpracy ze strony pracownika, który winien przekazać lekarzowi pełne dane na temat swojego stanu zdrowia. Niewątpliwie w realiach niniejszej sprawy takiej współpracy ze strony powódki natomiast zabrakło, gdyż ani w trakcie badań wstępnych, ani okresowych nie poinformowała ona badającego ją lekarza o astmie oskrzelowej, na którą cierpi.

Sąd Okręgowy nie zgodził się równocześnie ze stwierdzeniem biegłego R. S. zawartym na stronie 11 sporządzonej przez niego opinii głównej, że wynik badania spirometrycznego z dnia 22 stycznia 2015 r. nie dawał podstaw do rozpoznania u powódki astmy oskrzelowej, na skutek czego we wnioskach opinii biegły ten wskazywał ogólnie na schorzenia płuc, jako możliwe wskazując POCHP, astmę, przewlekłe zapalenie zatok z możliwym zespołem zatokowo-oskrzelowym. Cała pozostała zgromadzona w sprawie dokumentacja medyczna jednoznacznie i ponad wszelką wątpliwość wskazywała jednak, że w tym czasie u powódki wznowiły się objawy astmy oskrzelowej. Co więcej, biegły R. S., powołując się na wynik spirometrii z dnia 22 stycznia 2015 r., sam podał, że badanie to zostało przeprowadzone w sposób nieprawidłowy, a mimo to oparł swoje późniejsze wątpliwości na tym nieprawidłowym badaniu. W tej sytuacji należało więc oprzeć się na pozostałym materiale dowodowym, w tym opisaney powyżej historii choroby powódki z Poradni Pulmonologicznej w Przychodni „L.”, z którego ponad wszelką wątpliwość wynikało, że w tym czasie powódka cierpiała na astmę oskrzelową.

Podsumowując ten wątek rozważań, Sąd Okręgowy stwierdził, że skoro astma oskrzelowa istniała u powódki co najmniej od 2004 r. i uaktywniła się już co najmniej w listopadzie 2014 r., a więc na kilka miesięcy przed przeniesieniem jej przez pozwaną do działu nabiątu, a jednocześnie poza sporem było, że u powódki nie występowały w tym czasie żadne objawy zdrowotne wskazujące na inną

chorobę zawodową, to po stwierdzeniu przez lekarza medycyny pracy niezdolności do wykonywania przez nią pracy na stanowisku pracownika hali, faktycznie pozwana nie była zobowiązana do przeniesienia jej na inne stanowisko pracy, ale mogła rozwiązać z nią stosunek pracy. Jednocześnie zgromadzony w sprawie materiał dowodowy ponad wszelką wątpliwość wskazywał, że przyczyna podana przez pozwaną w wypowiedzeniu z dnia 4 listopada 2015 r., to jest niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy wobec przeciwwskazań zdrowotnych stwierdzonych orzeczeniem lekarskim nr [...], była prawdziwa. Jak wyjaśnił zaś biegły sądowy z zakresu między innymi medycyny pracy R. S., według stanu istniejącego w dniu 4 listopada 2015 r. powódka nie była zdolna do pracy na stanowisku pracownika hali z uwagi na schorzenia układu oddechowego oraz nadciśnienie.

Zdaniem Sądu Okręgowego, całkowicie bezzasadne były również apelacyjne zarzuty naruszenia art. 233 k.p.c., przez niewszechstronne rozpatrzenie zebranego materiału dowodowego, w tym w szczególności opinii biegłego z zakresu medycyny pracy R. S., który wbrew wytycznym Sądu drugiej instancji, po stwierdzeniu prawidłowości orzeczenia lekarskiego, nie ustalił, czy u powódki występowały objawy choroby zawodowej, jak również nie wyjaśnił, dlaczego orzeczenie lekarskie nr [...] uznał za prawidłowe pod względem formalnym, merytorycznym i prawnym, a które to dowody miały istotny wpływ na określenie, że w chwili otrzymania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę powódka chorowała na chorobę zawodową - astmę oskrzelową i że pracodawca wiedział o istnieniu tej choroby w chwili składania tego oświadczenia. Na stronie 4. opinii uzupełniającej biegły wprost wskazał jednak, dlaczego orzeczenie lekarskie z dnia 3 listopada 2015 r. nr [...] uważa za prawidłowe pod względem merytorycznym, formalnym i prawnym, każdemu z tych aspektów poświęcając osobny akapit opinii. Przedstawioną w tej części opinii argumentację biegłego Sąd Okręgowy uznał za przekonującą i wystarczającą dla rozstrzygnięcia kwestii prawidłowości wymienionego orzeczenia, zwłaszcza że w apelacji nie pojawiły się w tym zakresie żadne merytoryczne kontrargumenty. Nadto samo ostateczne stanowisko biegłego, potwierdzające że według stanu z dnia 4 listopada 2015 r. powódka nie była zdolna do pracy na stanowisku pracownika hali, potwierdzało merytoryczną prawidłowość orzeczenia

lekarskiego z dnia 3 listopada 2015 r. Owszem, biegły R. S. rzeczywiście nie zajął jednoznacznego stanowiska w kwestii, czy występująca u powódki astma oskrzelowa jest chorobą zawodową, niemniej w realiach niniejszej sprawy ustalenie w tym zakresie ostatecznie nie okazało się niezbędne dla jej prawidłowego rozstrzygnięcia. Jeśli bowiem bezsprzecznie astma oskrzelowa powstała u powódki najpóźniej w 2004 r., a następnie po wieloletnim okresie przebiegu bezobjawowego aktywowała się co najmniej w listopadzie 2014 r., a więc na kilka miesięcy przed przeniesieniem powódki do działu nabiału, to było oczywiste, że niezależnie do tego, czy schorzenie to jest chorobą zawodową, czy nią nie jest, na zaostrzenie jej objawów, a tym bardziej na jej powstanie nie mogły wpłynąć warunki pracy powódki w dziale nabiału. W tej sytuacji, w świetle przedstawionej powyżej wykładni przepisów art. 230 k.p. i art. 231 k.p. ustalenie, czy powstała u powódki w 2004 r. astma oskrzelowa jest chorobą zawodową, w istocie nie miało znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Powódka T. H. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Częstochowie z dnia 22 września 2020 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając

1) naruszeniu przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy, to jest:

a) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. oraz art. 378 § 1 k.p.c., przez:

(-) niewskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego rozstrzygnięcia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, to jest dowodów, na jakich Sąd drugiej instancji oparł się w zakresie ustalenia, że schorzenie powódki nie jest związane z wykonywaną przez nią pracą w dziale nabiału i warunkami tam panującymi, w których powódka przebywała,

(-) brak należytego wyjaśnienia podstawy faktycznej orzeczenia w związku z zaniechaniem rozważenia i oceny prawnej, czy z powódką prawidłowo rozwiązano stosunek pracy na podstawie orzeczenia lekarskiego, a przede wszystkim, czy zwolnienie powódki ze względu na stan zdrowia może stanowić przyczynę rozwiązania stosunku pracy, przy jednoczesnych ustaleniach faktycznych, że

choroba powódki wynikała w czasie pracy w dziale nabiału i to warunki tam panujące przyczyniły się do rozwoju choroby,

(-) brak pełnego rozważenia i ustosunkowania się do zarzutów apelacyjnych i zaniechanie wyjaśnienia, z jakich względów argumenty podniesione w zarzutach apelacyjnych miałyby być niezasadne,

(-) przyjęcie, wbrew zgromadzonemu w sprawie materiałowi dowodowemu, że objawy astmy oskrzelowej u powódki zaistniały przed datą skierowania jej do pracy w dziale nabiału, gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w postaci dokumentacji medycznej wynikało, że objawy wymienionego schorzenia pojawiły się u powódki dopiero w trakcie i w związku z wykonywaną pracą na rzecz pozwanego w dziale nabiału, co ma zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy w zakresie przyczyny zaistnienia schorzenia powódki w postaci astmy oskrzelowej, zakwalifikowania tegoż jako choroby zawodowej, a tym samym niezasadności rozwiązania z powódką stosunku pracy;

b) art. 386 § 6 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 232 k.p.c., przez niewykonanie wskazań i nieuwzględnienie wytycznych pierwszego wyroku Sądu odwoławczego - wyrok Sądu Okręgowego w Częstochowie z dnia 31 sierpnia 2017 r., IV Pa 78/17 - naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów przy ustalaniu podstawy rozstrzygnięcia, a mianowicie po uchyleniu wyroku Sądu pierwszej instancji, Sąd Rejonowy nie przeprowadził dowodów, co do których zobligował go Sąd Okręgowy w wymienionym orzeczeniu w celu dogłębnego wyjaśnienia sprawy i okoliczności podstaw tak rozwiązania stosunku pracy oraz jego uzasadnienia, jak również kwalifikacji schorzenia jako choroby zawodowej;

c) art. 278 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. oraz art. 316 § 1 k.p.c., przez przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego lekarza sądowego z zakresu medycyny pracy na okoliczność zgodności z prawem danego dokumentu/czynności - orzeczenia lekarskiego z dnia 3 listopada 2015 r. nr [...], co stanowi niedopuszczalną ingerencję biegłego w wyłączną kompetencję orzeczniczą sądu powszechnego oraz przeprowadzenie niedopuszczalnego dowodu co do prawa i w efekcie nierozpoznanie istoty sprawy.

2) naruszeniu prawa materialnego, to jest:

a) art. 30 § 4 k.p., przez jego błędną wykładnię i uznanie, że rozwiązanie z powodką umowy o pracę za wypowiedzeniem miało swoje podstawy w prawdziwej i rzeczywistej przyczynie w sytuacji, w której przyczyna ta - w postaci przeciwwskazań zdrowotnych do realizowania podstawowych obowiązków pracownika na stanowisku pracownik hali - artykuły słodkie nie zaistniała, gdyż fakt braku możliwości pracy w dziale nabiału nie jest adekwatny z brakiem możliwości pracy w dziale m.in. artykuły słodkie, gdzie wcześniej powodka pracowała, co tym samym wskazywało brak podstaw do wypowiedzenia stosunku pracy powodce;

b) art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p., przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, iż w sprawie nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu przez rozwiązanie z powodką umowy o pracę ze względu na chorobę powodki i przeciwwskazania związane ze stanem zdrowia powodki oraz wynikający z nich brak zdolności do pracy na stanowisku pracownik hali - nabiał, podczas gdy rzeczywistymi przyczynami rozwiązania umowy przez pozwaną była wyłącznie niechęć do przeniesienia powodki na wcześniej zajmowane stanowisko pracownik hali - artykuły słodkie, gdzie nie byłaby narażona na zmianę temperatury i chłodniejsze otoczenie, które źle wpływało na jej zdrowie;

c) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 8 k.p., przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, iż w sprawie doszło do uzasadnionego rozwiązania umowy o pracę z powodką za wypowiedzeniem, podczas gdy zaistniała do tego obiektywna przyczyna w postaci szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie dotyczyła wyłącznie działu nabiału, a rozwiązanie umowy w takich okolicznościach z wieloletnim pracownikiem z powodów iluzorycznych oraz braku chęci przeniesienia do wcześniejszego działu z artykułami słodkimi, podczas gdy nie zaistniały rzeczywiste i uzasadnione przyczyny dla rozwiązania przedmiotowej umowy o pracę, jest bezsprzecznym nadużyciem prawa podmiotowego;

d) art. 229 § 4 k.p. i art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez uznanie, że pozwany pracodawca może dokonać swoistej wykładni oświadczenia wiedzy lekarza medycyny pracy wyrażonej w zaświadczeniu o dopuszczeniu do pracy, przez przyjęcie, że przeciwwskazania określone w zaświadczeniu o dopuszczeniu do pracy są wskazaniem dotyczącym ogólnych przesłanek zatrudnienia u pozwanego, a nie jedynie na stanowisku pracownik hali - nabiał, co jest sprzeczne

z celem przeprowadzonego badania u powódki w zakresie powrotu do pracy, gdyż orzeczenie wydane przez lekarza medycyny pracy dotyczyło pracy w dziale nabiątu, a nie w całym zakładzie pracy pozwanej;

e) art. 230 § 1 k.p., przez jego niezastosowanie i uznanie, że brak jednoznacznej oceny oraz brak wypowiedzi biegłego w opinii co do objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej i przeniesienia powódki na inne stanowisko jest podstawą do uznania, że występujące objawy nie są związane z powstawaniem choroby zawodowej;

f) art. 230 § 1 k.p. w związku z art. 231 k.p., przez ich niezastosowanie i uznanie, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem miało swoje podstawy w prawdziwej i rzeczywistej przyczynie, kiedy to przyczyna, dla której został powódce wypowiedziany stosunek pracy, związana była z warunkami panującymi w dziale nabiątu i objawy chorobowe powódki były podstawą wskazującą na powstawanie choroby zawodowej, co implikowało pozwanego do przeniesienia powódki do innej pracy nienarażającej jej na działanie czynników, które wywoływały te objawy, chociażby do działu z artykułami słodkimi, gdzie wcześniej powódka pracowała bez objawów chorobowych, co doprowadziło do uznania, że choroba powódki nie jest chorobą zawodową i dało błędną podstawę pozwanemu do wypowiedzenia stosunku pracy.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji w całości oraz w całości wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i zmianę tego wyroku przez uwzględnienie powództwa.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna nie jest uzasadniona.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów sformułowanych w ramach procesowej podstawy zaskarżenia, Sąd Najwyższy wstępnie zauważa, że na temat

wagi naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. (w związku z art. 391 § 1 k.p.c.) jako podstawy skargi kasacyjnej wypowiadał się wielokrotnie, wyjaśniając, że naruszenie tego przepisu z reguły nie ma wpływu na treść wyroku, gdyż uzasadnienie jest sporządzane dopiero po jego wydaniu (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 220/98, OSNAPiUS 1999, nr 15, poz. 482; z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 234/98, OSNAPiUS 1999, nr 15, poz. 487; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 653/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 427 oraz z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003, nr 15, poz. 352). Wyjątkowo jednak, niezgodne z art. 328 § 2 k.p.c. sporządzenie uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji, może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, gdy niezachowanie jego wymagań konstrukcyjnych będzie czynić zasadnym kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego przez jego zastosowanie do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003, nr 15, poz. 352) lub gdy uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, LEX nr 109420 oraz z dnia 15 lipca 2011 r., I UK 325/10, LEX nr 949020) albo nie pozwala na jego kontrolę kasacyjną (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271; z dnia 6 lipca 2011 r., I CSK 67/11, LEX nr 970061). Co do art. 382 k.p.c. wypada z kolei przypomnieć, że w myśl tego przepisu sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Materiałem zebrany w rozumieniu tego przepisu są twierdzenia, wnioski i zarzuty stron oraz przeprowadzone dowody. W orzecznictwie ugruntowany jest przy tym pogląd, że art. 382 k.p.c. nie nakłada na sąd drugiej instancji obowiązku przeprowadzenia postępowania dowodowego oraz że jest on władny samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed sądem pierwszej instancji, o ile nie zachodzi ku temu potrzeba (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2008 r., III CSK 102/08, LEX nr 447689), jednakże wymaga podkreślenia, że wspomniany przepis ma charakter ogólnej dyrektywy określającej istotę postępowania apelacyjnego jako kontynuację merytorycznego rozpoznania sprawy. Może zatem stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, jeżeli skarżący

wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie pominął część zebranego materiału oraz że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 100/98, OSNC 1999 nr 9, poz. 146 i z dnia 7 lipca 1999 r., I CKN 504/99, OSNC 2000 nr 1, poz. 17 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lutego 2007 r., III CSK 337/06, LEX nr 274217; z dnia 9 czerwca 2005 r., III CK 674/04, LEX nr 180851; z dnia 12 czerwca 2013 r., II CSK 634/12, LEX nr 1363015; z dnia 5 lutego 2015 r., III UK 87/14, LEX nr 1646026). Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie wielokrotnie odnosił się również do wykładni art. 378 § 1 k.p.c., wyjaśniając, że użyte w nim sformułowania oznaczają, iż sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadzi lub ponawia dowody albo porzeka na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji, będąc ewentualnie związany oceną prawną lub uchwałą Sądu Najwyższego, stosuje przepisy regulujące postępowanie apelacyjne, a gdy brak takich przepisów, przepisy dotyczące postępowania przed sądem pierwszej instancji, kontroluje prawidłowość postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostaje związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, bierze pod uwagę z urzędu nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania, nie wykraczając poza wniosek zawarty w apelacji i nie naruszając zakazu *reformationis in peius* (por.m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2019 r., II PK 290/17, LEX nr 2616203). Z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika natomiast konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 października 2018 r., I CSK 608/17, LEX nr 2561619; z dnia 22 sierpnia 2018 r., III UK 119/17, LEX nr 2542602; z dnia 11 kwietnia 2018 r., II PK 20/17, LEX nr 2509624; z dnia 4 kwietnia 2018 r., V CSK 266/17, LEX nr 2522952; postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 14 marca 2018 r., II PK 120/17, LEX nr 2488061; z dnia 9 grudnia 2015 r., II CSK

265/15, LEX nr 2148629). Jeśli sąd drugiej instancji przyjmuje odmienne rozstrzygnięcie niż sąd pierwszej instancji, oparte na innej podstawie faktycznej, to powinien dokonać własnych stanowczych ustaleń faktycznych, jasnych i kategorycznych, które pozwalałyby na ocenę, że zmiana ta była usprawiedliwiona. W przypadku wyroku oddalającego apelację konieczne jest zaś wyraźne zaznaczenie, że sąd drugiej instancji podziela ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji, dokonaną przez ten sąd ocenę dowodów oraz ocenę materialnoprawną roszczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 listopada 2017 r., II UK 556/16, LEX nr 2434452; z dnia 15 grudnia 2011 r., II UK 106/11, LEX nr 1130389; z dnia 8 września 2015 r., I UK 431/14, LEX nr 1797085).

Zdaniem Sądu Najwyższego, zaskarżony wyrok nie narusza żadnego z powołanych wcześniej przepisów postępowania. Wbrew odmiennemu stanowisku skarżącego, uzasadnienie tego wyroku nie wykazuje bowiem takich wad, które uniemożliwiłyby jego kontrolę w postępowaniu kasacyjnym, a zwłaszcza ocenę toku wyводу Sądu Okręgowego. Przeciwnie zawiera wszystkie elementy konstrukcyjne, o których mowa w art. 328 § 2 k.p.c. (w jego brzmieniu obowiązującym do dnia 6 listopada 2019 r.), a w szczególności wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, obejmującej ustalenie faktów, które Sąd drugiej instancji uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł oraz przyczyn, dla których częściowo nie podzielił ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji, a także niektórych wniosków sformułowanych w opinii biegłego lekarza specjalisty z zakresu pulmonologii i medycyny pracy. Zawiera też szczegółowe wyjaśnienie podstawy prawnej rozstrzygnięcia z przytoczeniem właściwych przepisów prawa materialnego. Treść tego uzasadnienia wskazuje również jednoznacznie, że wyczerpującej analizie został poddany cały materiał dowodowy zebrany w sprawie oraz że nie pominięto żadnego z jego elementów (art. 382 k.p.c.). Jak wynika ponadto z lektury pisemnych motywów zaskarżonego wyroku, Sąd drugiej instancji w pełni respektował przedstawiony wyżej kierunek wykładni art. 378 § 1 k.p.c. i wynikające z niej obowiązki ciążące na sędzie rozpoznającym sprawę w postępowaniu apelacyjnym. Co więcej, Sąd ten nie poprzestał na stwierdzeniu, że podziela i przyjmuje za własne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji, ale - odnosząc się do zarzutów apelacyjnych - dokonał własnej oceny zebranego w

sprawie materiału dowodowego i poczynił na tej podstawie własne ustalenia faktyczne, częściowo (w odniesieniu do przebiegu leczenia skarżącej w okresie od listopada 2014 r. oraz co do wniosku sformułowanego w opinii biegłego z zakresu pulmonologii i medycyny pracy dotyczącego niemożności ustalenia na podstawie wyniku badania spirometrycznego z dnia 22 stycznia 2015 r. rodzaju schorzenia występującego u skarżącej) modyfikując ustalenia Sądu Okręgowego w tym zakresie. Dokonał także własnej oceny prawnej tych ustaleń w ramach ich subsumcji pod określone przepisy prawa materialnego stanowiące właściwą podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku. To że wspomniane ustalenia, zwłaszcza w części odnoszącej się do czasu, w którym u skarżącej pojawiły się oraz ponownie ujawniły objawy astmy oskrzelowej, a także co do zakresu przedmiotowego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego niezdolność skarżącej do wykonywania dotychczasowej pracy, były odmienne od jej twierdzeń, nie może być natomiast uznane za naruszenie któregośkolwiek z powołanych przepisów postępowania.

Wbrew odmiennemu stanowisku wyrażonemu w rozpoznawanej skardze kasacyjnej, w sprawie nie doszło także do naruszenia art. 386 § 6 k.p.c. (w jego brzmieniu sprzed dnia 7 listopada 2019 r.) w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 232 k.p.c., przez „niewykonanie wskazań i nieuwzględnienie wytycznych pierwszego wyroku Sądu Okręgowego z dnia 31 sierpnia 2017 r.”, którym uchylono wyrok Sądu pierwszej instancji z dnia 14 lutego 2017 r. i przekazano sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania. Jak wynikało bowiem jednoznacznie z pisemnych motywów wyroku z dnia 31 sierpnia 2017 r., w orzeczeniu tym uznano, że nie doszło do rozpoznania istoty sprawy przez Sąd Rejonowy; w postępowaniu pierwszoinstancyjnym nie został zgromadzony materiał dowodowy pozwalający na orzeczenie w przedmiocie zasadności i rzeczywistości wskazanej przez stronę pozwaną przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę (brak zweryfikowania orzeczenia lekarskiego o niezdolności powódki do wykonywania dotychczasowej pracy); dowód z opinii pulmonologa nie odnosił się do całokształtu zdrowia powódki i wszystkich stwierdzonych w orzeczeniu lekarskim przeciwwskazań do wykonywania pracy. Sąd drugiej instancji podkreślił przy tym, że istotą sprawy było przede wszystkim zbadanie wypowiedzenia umowy o pracę pod kątem jego zasadności w

kontekście prawdziwości podanej przyczyny, a więc konieczne było ustalenie, czy rzeczywiście stan zdrowia powódki (na dzień wypowiedzenia jej umowy o pracę) stanowił przeciwwskazanie do wykonywania dotychczasowej pracy na stanowisku pracownika hali i czy przyczyną tego była wyłącznie astma oskrzelowa czy też również schorzenia kręgosłupa. Uznał też, że o tym nie przesądzało powołane przez Sąd pierwszej instancji orzeczenie lekarskie, które wymagało weryfikacji przez biegłych odpowiednich specjalności. W przypadku, gdyby podana przyczyna rzeczywiście wystąpiła i przeciwwskazanie było związane wyłącznie z astmą oskrzelową, zasadność wypowiedzenia należało zaś ocenić w kontekście art. 230 § 1 k.p. (czy u powódki występowały objawy wskazujące na powstawanie choroby zawodowej) lub art. 231 k.p. (czy u powódki stwierdza się chorobę zawodową). Innymi słowy, Sąd Rejonowy powinien rozważyć, czy u powódki zaistniała choroba zawodowa, a jeśli tak to, czy tylko ta choroba wyłącza powódkę od wykonywania dotychczasowej pracy, czy też występują jeszcze inne schorzenia, niebędące chorobą zawodową, które również powodują, że powódka nie jest zdolna do wykonywania dotychczasowej pracy. Wszystkie te wątpliwości zostały natomiast rozważone w toku ponownego postępowania w sprawie, w ramach którego został także przeprowadzony dowód z opinii innego biegłego z zakresu pulmonologii i medycyny pracy, między innymi właśnie w celu zweryfikowania wniosków sformułowanych w orzeczeniu lekarskim, którego treść spowodowała złożenie przez pozwaną oświadczenia o wypowiedzeniu skarżącej umowy o pracę.

W tym kontekście zupełnie niezrozumiały jest kasacyjny zarzut naruszenia art. 278 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. oraz art. 316 § 1 k.p.c., jeśli zważyć, że przeprowadzenie w toku ponownego rozpoznania sprawy dowodu za opinii biegłego z zakresu pulmonologii i medycyny pracy miało na celu realizację wskazań co do dalszego postępowania wyrażonych w wyroku Sądu drugiej instancji z dnia 31 sierpnia 2017 r., zaakceptowanych zresztą jako uzasadniona przyczyna wyroku kasatoryjnego przez Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 14 lutego 2018 r., I PZ 20/17, którym oddalono zażalenie wniesione na ten wyrok. Wymieniony dowód, co już wcześniej zostało podniesione, miał zaś służyć weryfikacji wspomnianego orzeczenia stwierdzającego przecież bezterminową niezdolność skarżącej do wykonywania dotychczasowej pracy (pracownik hali) oraz określającego, że

przeciwwskazaniem do pracy na tym stanowisku jest nadmierny wysiłek fizyczny, niska temperatura i wahania temperatury. Wypada w tym miejscu dodać, że możliwość (a niejednokrotnie nawet potrzeba) oceny prawidłowości zaświadczenia lekarskiego wydanego na podstawie art. 229 § 2 k.p. jest w pełni aprobowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. m.in. wyrok z dnia 17 kwietnia 2014 r., III PK 95/13, OSNP 2015 nr 9, poz.123 i powołane tam orzecznictwo), w którym przyjmuje się, że orzeczenie o zdolności lub niezdolności do pracy na dotychczasowym stanowisku jest dokumentem zawierającym oświadczenie wiedzy lekarza o stanie zdrowia pracownika determinującym jego zdolność (niezdolność) do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, jednak nie wiąże ono sądu pracy w ramach oceny zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę.

Nie są uzasadnione również kasacyjne zarzuty sformułowane w ramach materialnoprawnej podstawy zaskarżenia. W tym zakresie Sąd Najwyższy zauważa przede wszystkim, że wszystkie te zarzuty są oparte na założeniu, w myśl którego stan zdrowia skarżącej uniemożliwiał jej wykonywanie pracy jedynie na stanowisku pracownika hali w dziale nabiału, natomiast nie stanowił przeciwwskazania do kontynuowania pracy na stanowisku pracownika hali w dziale artykułów słodkich, gdzie była zatrudniona do końca lutego 2015 r. Założenie to jest jednak oczywiście błędne, jeśli zważyć, że jak jednoznacznie ustalił Sąd drugiej instancji, a ustalenie to (podobnie jak pozostałe ustalenia faktyczne stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku) ma wiążący charakter w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), skarżąca z powodu występującej u niej astmy oskrzelowej (schorzeń układu oddechowego) oraz nadciśnienia stała się bezterminowo niezdolna do pracy na stanowisku pracownika hali bez dodatkowego określenia, o który z działów funkcjonujących w tej hali chodzi, a więc niezależnie od rodzaju działu, przy czym przeciwwskazaniem do wykonywania tej pracy (na stanowisku pracownika hali) była nie tylko niska temperatura i wahania temperatury, ale także nadmierny wysiłek fizyczny związany z tą pracą, określaną wszak jako średniociężka. Z ustaleń Sądu Okręgowego wynikało ponadto, że zdiagnozowana u skarżącej już w 2004 r. astma oskrzelowa uaktywniła się ponownie co najmniej w listopadzie 2014 r., a zatem w czasie, kiedy wykonywała jeszcze obowiązki pracownika hali w dziale artykułów słodkich. Pogorszenie stanu zdrowia skarżącej nie nastąpiło więc

dopiero wtedy, gdy przeniesiono ją (od dnia 1 marca 2015 r.) do działu nabiału, ale co najmniej kilka miesięcy wcześniej. Sąd drugiej instancji ustalił także, że podaną przez pozwaną przyczynę wypowiedzenia skarżącej umowy o pracę stanowiło orzeczenie lekarskie stwierdzające przeciwwskazania zdrowotne, wskutek których skarżąca z dniem 3 listopada 2015 r. utraciła zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy, co wykluczało dalsze jej zatrudnienie na stanowisku pracownika hali. Wreszcie, Sąd Okręgowy zaaprobował tę część ustaleń Sądu pierwszej instancji, z której wynikało, że u pozwanej nie było innej pracy, do której skarżąca mogłaby zostać przeniesiona, gdyż poza pracownikami hali pozwana zatrudniała jedynie pracowników biurowych, a do wykonywania takiej pracy skarżąca nie miała odpowiednich kwalifikacji, w związku z czym nie byłaby to praca odpowiednia dla niej.

Uwzględniając przytoczone wyżej ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego, trzeba zatem przypomnieć, że zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego zgodnie przyjmuje się zaś, że celem regulacji zawartej w tym przepisie jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem (ewentualnie rozwiązaniem bez wypowiedzenia) umowy, a więc ujęcie przyczyn powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, Monitor Prawa Pracy 2009 Nr 2, poz. 86-90; z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696). Podana przyczyna powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata - pracownika. Rzeczą sądu rozpoznającego odwołanie jest z kolei ustalenie (w razie sporu), czy sformułowanie zawarte w oświadczeniu pracodawcy było dla pracownika dostatecznie zrozumiałe (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 maja 2019 r., III PK 71/18, LEX nr 2673109; z dnia 10 maja 2018 r., II PK 74/17, LEX nr 2488653; z dnia 12 kwietnia 2018 r., I PK 19/17, LEX nr 2492099). Przyjmuje się również, że nawet nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem

informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2019 r., I PK 20/18, LEX nr 2647590). Do naruszenia art. 30 § 4 k.p. dochodzi z kolei wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub wskazuje ją w sposób tak niekonkretny, że przyczyna ta jest niezrozumiała dla pracownika, a przez to nieweryfikowalna. Wymaga też podkreślenia, że kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny wypowiedzenia jest okolicznością faktyczną (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 373; z dnia 25 lutego 2016 r., II PK 363/14, LEX nr 2019536). Miał zatem rację Sąd drugiej instancji, przyjmując, że określona przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia skarżącej umowy o pracę była z całą pewnością konkretna, a w świetle pozostałych ustaleń faktycznych prawdziwa (rzeczywista). W sprawie nie doszło w związku z tym do naruszenia art. 30 § 4 k.p. Nie doszło również do naruszenia art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 229 § 4 k.p. i art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., gdyż w świetle opisanych wcześniej ustaleń Sądu Okręgowego pozwana właściwie oceniła i zinterpretowała orzeczenie lekarskie nr [...] jako stwierdzające niezdolność skarżącej do pracy w charakterze pracownika hali, a nie jedynie pracownika hali w dziale nabiału, wobec czego nieprzeniesienie skarżącej do pracy w dziale artykułów słodkich nie mogło być uznane za podyktowane jakąkolwiek niechęcią. Takie zachowanie pozwanej było bowiem podyktowane wyłącznie koniecznością zastosowania się do owego orzeczenia oraz tym, że zgodnie z art. 229 § 4 k.p. pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Zaskarżony wyrok nie narusza też art. 45 § 1 k.p., gdyż podana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia skarżącej umowy o pracę była uzasadniona. Jak wyczerpująco wyjaśnił bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 kwietnia 2014 r., III PK 95/13 (OSNP 2015 nr 9, poz. 123), w judykaturze przyjmuje się, że istnienie przeciwwskazań lekarskich do wykonywania pracy na określonym stanowisku jest (co do zasady) uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę lub zmianę wynikających z niej warunków pracy i płacy może przy tym uzasadniać - jako okoliczność niezależna od

pracownika lecz przemawiająca za słusznym interesem pracodawcy - przeciwwskazanie lekarskie do wykonywania choćby jednego obowiązku należącego do zakresu czynności na zajmowanym stanowisku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 469/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 346). Nadto zasadność wypowiedzenia nie jest uzależniona od uprzedniego zaoferowania pracownikowi przez pracodawcę innej odpowiedniej pracy, którą dysponuje, chyba że obowiązek taki wynika z przepisu (por. teza X uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985 nr 11, poz. 164). Takimi przepisami są wprowadzić - również powołane w ramach materialnoprawnej podstawy zaskarżenia - art. 230 § 1 k.p. i art. 231 k.p. Problem jednak w tym, że żaden z tych przepisów nie mógł (i nie może) mieć zastosowania w okolicznościach faktycznych sprawy, w której została wniesiona rozpoznawana skarga kasacyjna, co słusznie skonstatował Sąd drugiej instancji. Wymaga bowiem podkreślenia, że o ile pierwszy z wymienionych przepisów zawiera bezwzględny nakaz przeniesienia pracownika do innej pracy nienarażającej go na działanie czynnika, który wywołał objawy wskazujące na powstawanie choroby zawodowej, w razie stwierdzenia u pracownika tych objawów, a drugi nakaz przeniesienia pracownika do odpowiedniej pracy w przypadku wydania orzeczenia lekarskiego stwierdzającego niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub (stwierdzonej już) choroby zawodowej, o tyle zastosowanie zarówno art. 230 § 1 k.p., jak i art. 231 k.p. będzie dotyczyć tylko takich przypadków, w których pracodawca ma obiektywną możliwość przeniesienia pracownika do innej pracy. Jeśli natomiast taka możliwość nie istnieje ze względu na brak odpowiednich stanowisk pracy lub takich, na których pracownik nie byłby narażony na działanie czynników wywołujących objawy wskazujące na powstawanie choroby zawodowej, to wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi będzie uzasadnione (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 kwietnia 1975 r., I PRN 3/75, OSNC 1976 nr 2, poz. 36 oraz z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 401/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 778).

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

(r.g.)