

Sygn. akt VII Pa 114/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2016 roku

**Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Małgorzata Kowalska

Sędziowie: SO Grażyna Cichosz (spr.)

SR del. do SO Irena Grymuza.)

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu w dniu 27 stycznia 2016 r. w Lublinie

sprawy z powództwa S. B.

przeciwko Wytwórni (...) Spółce Akcyjnej w Ś.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku częściowego Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia z dnia 6 lipca 2015 r. sygn. akt VII P 1181/13

apelację oddala.

**Sygn. akt VII Pa 114/15**

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy Lublin – Zachód w Lublinie wyrokiem częściowym z dnia 6 lipca 2015 roku w sprawie z powództwa S. B. przeciwko Wytwórni (...) Spółce Akcyjnej w Ś. o odszkodowanie za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, zasądził od pozwanego Wytwórni (...) Spółki Akcyjnej w Ś. na rzecz powoda S. B. kwotę 8.535,15 złotych z tytułu odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 13 maja 2014 roku do dnia zapłaty, oddalił powództwo w zakresie odsetek ustawowych w pozostałej części, wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.845,05 złotych.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach:

Powód S. B. był zatrudniony w pozwanej Spółce od 17 sierpnia 2006 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie na czas określony, a ostatnio na czas nieokreślony. Powód rozpoczął pracę, jako frezer, a od 01 kwietnia 2007 roku jako ślusarz. Z dniem 01 września 2007 roku został przeniesiony na stanowisko ślusarz – nitowacz.

Do obowiązków ślusarza – nitowacza należało wykonanie części lub zespołów zgodnie z dokumentacją techniczną przy użyciu narzędzi ręcznych. Praca polega na łączeniu części detalicznych wydanych do danego przewodnika za pomocą

elementów standaryzowanych (śruby, nity, nakrętki). W tym celu używa się materiałów chemicznych, tj. hermetyków, klei, uszczelniaczy. W związku z narażeniem na działające czynniki szkodliwe powód został skierowany na badania do lekarza medycyny pracy. W październiku 2008 roku lekarz medycyny pracy wydał zaświadczenie o dopuszczeniu powoda do pracy na stanowisku ślusarz – nitowacz. Kolejny termin badania został wyznaczony na październik 2009 roku. Jednak z uwagi na reakcje alergiczne na substancje chemiczne powód w dniu 2 grudnia 2008 roku ponownie przeszedł badania w poradni medycyny pracy. Lekarz specjalista stwierdził, że S. B. jest niezdolny do pracy na stanowisku ślusarz – nitowacz wobec przeciwwskazań zdrowotnych. W związku z tym, konieczne jest przeniesienie powoda do pracy na innym stanowisku, na stałe. Z uwagi na powyższe powód został przeniesiony na stanowisko frezera, a następnie z dniem 06 października 2009 roku powodowi na okres od 07 października 2009 roku do 31 grudnia 2009 roku powierzono stanowisko technologa. Nie było przeciwwskazań zdrowotnych, aby powód wykonywał tę pracę. Kolejne czasowe powierzenie powodowi pracy na stanowisku technologa nastąpiło na okres od 01 stycznia 2010 roku do 31 marca 2010 roku. Po upływie powyższego okresu powód powrócił na stanowisko ślusarza – nitowacza. Przechodząc badania w poradni medycyny pracy lekarz specjalista nie stwierdził u powoda przeciwwskazań medycznych do jej wykonywania. Termin kolejnych badań okresowych został wyznaczony na luty 2012 roku. W okresie od 02 maja 2011 roku do 01 maja 2013 roku powód przebywał na urlopie wychowawczym.

Po powrocie do pracy z urlopu wychowawczego, powód został skierowany na badania lekarskie. W dniu 2 maja 2013 roku powód zgłosił gotowość do podjęcia pracy, pracodawca wystawił skierowanie na badania lekarskie, które rozpoczęły się z dniem 6 maja 2013 roku. W dniu 20 maja 2013 roku powód stawił się u lekarza medycyny pracy z kompletem wyników zleconych badań i tego dnia zakończył badania lekarskie. Otrzymał orzeczenie, że wobec przeciwwskazań zdrowotnych jest niezdolny do wykonywania pracy na stanowisku ślusarz – nitowacz.

Z uwagi na treść ww. zaświadczenia lekarskiego pracodawca zwrócił się do organizacji związkowej celem konsultacji zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Związek zawodowy nie wyraził zgody na zwolnienie S. B. i zawniósł o przeniesienie go na inne stanowisko pracy, gdzie nie występują czynniki szkodliwe, powodujące powstanie przeciwwskazań do dopuszczenia do pracy. W dniu 8 lipca 2013 roku pracodawca wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę zwolnienia wskazano brak możliwości dalszego zatrudniania w związku z orzeczeniem lekarskim z dnia 20 maja 2013 roku.

Powód pracując na stanowisku ślusarza – nitowacza miał bezpośredni kontakt z czynnikami chemicznymi, które powodowały u niego zmiany skórne. W okresie, gdy powód nie pracował na ww. stanowisku zmiany chorobowe ustępowały. Już w 2008 roku istniały przeciwwskazania zdrowotne do pracy powoda na ww. stanowisku. W związku z powyższym zachodziło podejrzenie choroby zawodowej. W dniu 8 lipca 2013 roku powód nie był zdolny do wykonywania pracy ślusarza – nitowacza z powodu zmian skórnych, które występowały u niego w kontakcie z czynnikami chemicznymi na tym stanowisku. Jednak lekarz medycyny pracy nie zgłosił podejrzenia choroby zawodowej i nie skierował powoda na badania w celu jej ewentualnego rozpoznania. W okresie od maja do czerwca 2013 roku pozwany pracodawca za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej prowadził rekrutacje na stanowisko pracy tokarz, frezer.

W grudniu 2013 roku powód wystąpił do Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w Ś. o wydanie orzeczenia o stwierdzeniu choroby zawodowej. Postępowanie o stwierdzenie choroby zawodowej – alergicznego kontaktowego zapalenia skóry – jest w toku.

W oparciu o powyższy stan faktyczny Sąd uznał, że powództwo w zakresie roszczenia o zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w związku z niezgodnym z przepisami prawa rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem jest zasadne.

Sąd wskazał, że zgodnie kodeksem pracy dla uznania przez Sąd zasadności roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie należałoby stwierdzić, że wypowiedzenie umowy o pracę naruszało przepisy prawa lub było nieuzasadnione.

Sąd oceniając zgromadzony materiał dowodowy uznał, że wręczone powodowi wypowiedzenie jest sporządzone na piśmie, zawiera precyzyjne wskazanie przyczyny zwolnienia rozumiane jako konkretne zdarzenie umożliwiające jego indywidualizację w miejscu i czasie, które zdaniem pracodawcy uzasadniało zwolnienie powoda z pracy, a także pouczenie o prawie do odwołania do sądu pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że w ustalonym stanie faktycznym powód został zwolniony z pracy z uwagi na negatywne orzeczenie lekarza medycyny pracy – przeciwwskazania zdrowotne – niezdolność do wykonywania pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku – ślusarza – nitowacza. Niemniej jednak, postępowanie dowodowe przeprowadzone przed Sądem wykazało, że już w dniu 2 grudnia 2008 roku stan zdrowia powoda wymagał przeniesienia go do pracy na innym stanowisku na stałe, co potwierdził w toku badań profilaktycznych lekarz medycyny pracy. Zdaniem Sądu uzasadniało to podejrzenie u powoda istnienia choroby zawodowej. Wbrew treści powyższego zaświadczenia lekarskiego, pracodawca po dniu 1 stycznia 2011 roku przeniósł powoda na stanowisko, które ze względów zdrowotnych było dla niego przeciwwskazane. Następnie, powód korzystał z urlopu wychowawczego, a po powrocie do pracy ponownie został skierowany do pracy na ww. stanowisku. Wówczas po raz kolejny lekarz medycyny pracy stwierdził przeciwwskazania zdrowotne do pracy na tym stanowisku. Lekarz specjalista nie zgłosił podejrzenia choroby zawodowej i nie skierował powoda na badania w celu jej rozpoznania. Zdaniem Sądu, już orzeczenie lekarskie z 2 grudnia 2008 roku winno stanowić podstawę do wszczęcia procedury zmierzającej do potwierdzenia lub wykluczenia choroby zawodowej, zwłaszcza, że w maju 2013 roku specjalista medycyny pracy doszedł do wniosku, że praca powoda na stanowisku ślusarza – nitowacza jest dla niego niewskazana, z uwagi na substancje chemiczne powodujące u powoda schorzenia skórne, na które cierpi od 2008 roku. Sąd Rejonowy wskazał, że schorzenie na, które cierpi powód to – alergiczne kontaktowe zapalenie skóry – wymienione w wykazie chorób zawodowych w pkt 18 ppkt 1 stanowiącym załącznik do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 roku w sprawie chorób zawodowych (Dz. U. z 2013, poz. 1367 t.j.). W tym stanie rzeczy, lekarz medycyny pracy wystawiając przedmiotowe orzeczenie lekarskie postąpił w sposób nieprawidłowy, co więcej, w ocenie Sądu, powyższe okoliczności uzasadniały realizację przez pracodawcę obowiązku z art. 230 k.p. Przesłanką przeniesienia ochronnego z art. 230 k.p. bowiem jest stwierdzenie u pracownika objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej zdefiniowanej w art. 235<sup>1</sup> k.p.

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. Komentowany przepis ma na celu ograniczenie negatywnych skutków oddziaływania środowiska pracy na organizm pracownika, jeśli mogą one spowodować powstanie choroby zawodowej. W wyniku stwierdzenia występowania takich skutków, ujętego w orzeczeniu lekarskim wydanym w trybie rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 roku w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy (Dz. U. Nr 69, poz. 332 ze zm), pracodawca ma obowiązek przenieść pracownika do pracy, w której szkodliwy wpływ środowiska pracy nie będzie występował. Obowiązek pracodawcy przeniesienia pracownika do innej pracy ma charakter bezwzględny.

Sąd Rejonowy uznał, że w okolicznościach niniejszej sprawy pracodawca nie wywiązał się z obowiązku przeniesienia ochronnego z art. 230 k.p. Wbrew treści orzeczenia lekarskiego wskazującego na konieczność zmiany stanowiska pracy powoda na stałe, pozwany pracodawca skierował powoda do pracy, która była dla niego przeciwwskazana. Pracodawca, mimo iż prowadził rekrutację na stanowiska tokarza i frezera, uprzednio nie zaoferował powodowi zmiany warunków zatrudnienia tylko, definitywnie rozwiązał z nim stosunek pracy. Stąd też, Sąd Rejonowy uznał, że zwolnienie powoda nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa.

Należy wskazać, że Sąd nie kwestionuje tego, że pracodawca jest związany treścią orzeczenia, które zostało wystawione przez lekarza medycyny pracy. W kontekście realiów sprawy niniejszej chodzi o zaświadczenie z dnia 20 maja 2013 roku. Jednakże, w niniejszym postępowaniu, dowody tj. opinia biegłej L. M. wskazują na to, że zaświadczenie to nie

było prawidłowe. Skoro tak, nie można uznać wypowiedzenia umowy o pracę, które zostało wydane na podstawie nieprawidłowego zaświadczenia medycyny pracy, za zgodne z przepisami. To, że zostało to wykazane, dopiero w postępowaniu przed Sądem pracy, nie może pozbawić powoda ochrony prawnej. Tym bardziej, że ewentualne podejrzenie choroby zawodowej, nakłada na pracodawcę inne obowiązki, i inny sposób postępowania, niż w przypadku pracownika, który utracił zdolność do wykonywania pracy na zajmowanym dotychczas stanowisku pracy z powodów, które nie mają żadnego związku ze środowiskiem pracy. W niniejszej sprawie zaś, taki związek występuje. Dlatego, pracodawca powinien przenieść powoda do innej pracy, która nie narażałaby go działanie czynnika, który wywołuje niepożądane objawy. Dopiero gdyby nie było możliwe znalezienie takiej pracy, może wypowiedzieć powodowi dotychczasowe warunki zatrudnienia, odsunąć go od wykonywania danej pracy i w okresie wypowiedzenia wypłacać mu dodatek wyrównawczy, równy utraconemu zarobkowi. Wtedy jednak, inna byłaby przyczyna wypowiedzenia. Nie można jej zrównać z przyczyną wskazaną w wypowiedzeniu z dnia 8 lipca 2013 roku, które było objęte badaniem w niniejszej sprawie.

W razie ustalenia zgodnie z art. 45 §1 k.p., że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Powód wniósł o odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę. W myśl art. 47<sup>1</sup> k.p., odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie dłużej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia w przypadku powoda wynosi 3 miesiące (art. 36 pkt 3 k.p.). Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda to kwota 2 845,05zł. Po przemnożeniu tej kwoty przez trzy, Sąd otrzymał kwotę 8 535,15 zł i taką kwotę zasądził tytułem odszkodowania.

Zgodnie z treścią art. 477<sup>2</sup> § 2 k.p.c., Sąd nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2 845,05 zł tj. kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Co do zasady Sąd uznał także roszczenie powoda o ustawowe odsetki. Zgodnie z art. 481 § 1 k.c. jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Wobec tego, że termin spełnienia świadczenia nie był oznaczony ani nie wynikał z właściwości zobowiązania, powodowi należały się odsetki za opóźnienie (art. 455 w zw. z art. 481 § 1 i 2 k.c.). Zdaniem Sądu terminem do spełnienia świadczenia był dzień, w którym pozwana otrzymała pozew, tj. 13 maja 2014 roku. Ponieważ pozwana wówczas mogła zadośćuczynić roszczeniom powoda, a czego nie uczyniła pozostawała ona w zwłoce, stąd od tej daty należało przyznać odsetki ustawowe. W związku z tym, że powód domagał się odsetek ustawowych od 13 kwietnia 2014 roku, a więc przed dniem doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu w tym zakresie jego żądanie należało oddalić, jako bezzasadne.

W świetle powyższych uwag oraz w oparciu o zacytowane przepisy Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku częściowym.

Nie orzeczono o kosztach procesu, gdyż taki obowiązek ciąży na Sądzie w razie orzeczenia kończącego postępowanie w sprawie. Wyrok częściowy, nie jest takim orzeczeniem.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana zaskarżając go w części zasadzającej na rzecz powoda odszkodowanie z ustawowymi odsetkami. Strona pozwana zarzuciła wyrokowi błędne ustalenie stanu faktycznego, naruszenie norm prawa procesowego, a mianowicie art. 233 §1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego oraz dowolną nie zaś swobodną ocenę zgromadzonego materiału. Nadto zarzuciła dokonanie ustaleń sprzecznych z treścią materiału dowodowego, niewyjaśnienie istoty sprawy, a także naruszenie przepisów prawa materialnego, a w szczególności art. 230 kodeksu pracy przez jego zastosowanie, art.235 i 2<sup>1</sup> kodeksu pracy poprzez uznanie, że w przypadku podejrzenia choroby zawodowej, lekarz zobowiązany jest do wydania orzeczenia

o jakim mowa w załączniku nr 3 do rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 roku w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy.

W uzasadnieniu apelacji strona pozwana obszernie i szczegółowo uzasadniła zarzuty wskazane w apelacji i wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja w sprawie nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że w sprawie brak jest podstaw do uwzględnienia sięgającego dalej wniosku o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu. Zgodnie z obowiązującymi przepisami postępowania cywilnego możliwość uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania ograniczona została do enumeratywnie wskazanych okoliczności, mianowicie może nastąpić to wyłącznie w razie stwierdzenia nieważności postępowania (art. 386 § 2 k.p.c.) lub w razie nierozpoznania istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości (art. 386 § 4 k.p.c.). W rozpoznawanej sprawie żadna z powołanych przesłanek nie zachodzi, a nawet sama apelująca nie uzasadnia istnienia podstaw do uchylenia zaskarżonego wyroku.

Rozpoczynając rozważania w sprawie, należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia faktyczne, poczynione przez Sąd Rejonowy i argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, co powoduje, iż nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 roku, II UKN 61/97, OSNAP 1998 nr 9, poz. 104, wyrok SN z dnia 12 stycznia 1999 roku, I PKN 521/98, OSNAP 2000, nr 4, poz. 143). Sąd Okręgowy uważa, iż zaskarżony wyrok jest prawidłowy, chociaż w ocenie Sądu Okręgowego nie wyłącznie z przyczyn wskazanych w uzasadnieniu wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę jest niezgodne z prawem, gdyż przyczyna wypowiedzenia wskazana przez pozwanego nie jest przyczyną prawdziwą. Zdaniem Sądu Okręgowego zgromadzone dowody wskazują, że faktyczną przyczyną wypowiedzenia była likwidacja stanowiska zajmowanego przez powoda. Jest oczywiste to, że pozwany doskonale wiedział, że powód nie zostanie dopuszczony do pracy na stanowisko ślusarza-nitowacza, albowiem już od dnia 2 grudnia 2008 roku badania profilaktyczne lekarza medycyny pracy stwierdzały, że stan zdrowia powoda wymagał przeniesienia go do pracy na innym stanowisku na stałe i nie zmienia tego fakt, iż przez krótki okres czasu powód wykonywał obowiązki na tym stanowisku albowiem dowody przedstawione w sprawie potwierdzają, że w tym okresie powód, z powodów technologicznych, nie miał kontaktu z czynnikami narażającymi jego zdrowie.

Pomimo orzeczenia z 2008 roku pozwany pracodawca ponownie przeniósł powoda na stanowisko, na którym nie mógł pracować, zatem doskonale wiedział, że powód nie zostanie dopuszczony do pracy. Przełożeni powoda wiedzieli o schorzeniu, na które cierpi powód, jego bezpośredni przełożony wnioskował przeniesienie go na inne stanowisko. W ocenie Sądu Okręgowego, ponieważ pozwany zlikwidował stanowisko powoda, wykorzystał fakt nie dopuszczenia powoda do pracy na stanowisku ślusarza-nitowacza, aby dokonać wypowiedzenia umowy o pracę bez konsekwencji wynikających z obowiązującego w zakładzie pakietu gwarancji pracowniczych. Pozwany zlikwidował stanowisko powoda, oraz stanowisko tokarza-frezera (nie zatrudnia pracowników, lecz korzysta z agencji pracy tymczasowej), które jest stanowiskiem na jakim mógłby powód wykonywać pracę (wcześniej na takie stanowisko został przeniesiony).

W ocenie Sądu powyższe dowody potwierdzają, że przyczyną wypowiedzenia faktycznie była likwidacja stanowiska pracy powoda i dlatego dokonane wypowiedzenie umowy o pracę jest niezgodne z prawem.

Niezależnie od tego jeśli pozwany już rozpoczął czynności związane z zatrudnieniem powoda na stanowisku, na które z racji orzeczenia lekarza medycyny pracy z 2 grudnia 2008 roku, nie mógł być skierowany to powinien zachować się w sposób opisany w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku tzn. po otrzymaniu zaświadczenia lekarza medycyny pracy, przenieść powoda na inne, zgodne z jego stanem zdrowia, stanowisko dopiero gdyby nie było możliwe znalezienie takiej pracy, rozważyć wypowiedzenie powodowi dotychczasowe warunki zatrudnienia, odsunąć go od wykonywania pracy i w okresie wypowiedzenia wypłacać mu dodatek wyrównawczy, równy utraconemu zarobkowi. Rację ma Sąd Rejonowy, że pracodawca nie wywiązał się z obowiązku przeniesienia ochronnego z art. 230 k.p. Przesłanką przeniesienia ochronnego z art. 230 k.p. jest stwierdzenie u pracownika objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej zdefiniowanej w art. 235<sup>1</sup> k.p. Wprawdzie lekarz specjalista nie zgłosił podejrzania choroby zawodowej i nie skierował powoda na badania w celu jej rozpoznania to jednak już orzeczenie lekarskie z 2 grudnia 2008 roku winno stanowić podstawę do wszczęcia procedury zmierzającej do potwierdzenia lub wykluczenia choroby zawodowej, zwłaszcza, że w maju 2013 roku specjalista medycyny pracy doszedł do wniosku, że praca powoda na stanowisku ślusarza – nitowacza jest dla niego niewskazana, z uwagi na substancje chemiczne powodujące u powoda schorzenia skórne, na które cierpi od 2008 roku. Powyższe ustalenia Sądu Rejonowego Sąd Okręgowy akceptuje, jednak to likwidacja stanowiska była przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i nie wskazanie jej w oświadczeniu pracodawczy czyni to wypowiedzenie niezgodnym z prawem, co z kolei powoduje, że roszczenie powoda jest zasadne.

Zdaniem Sądu Okręgowego bezzasadny jest zarzut swobodnej oceny dowodów. Wskazać należy, że w myśl przepisu art. 233 §1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 czerwca 1999 r. (II UKN 685/98, OSNP 2000/17/655) ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Zdaniem Sądu Okręgowego ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji została dokonana w sposób odpowiadający przedstawionym wyżej kryteriom, a zarzuty skarżącej w tym zakresie są bezzasadne.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku bardzo dokładnie i wnikliwie przeanalizował zebrany materiał dowodowy. W żaden sposób nie można uznać, iż ocena dowodów jest, jak to widzi strona pozwana, oceną dowolną. Sąd Okręgowy w pełni akceptuje ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny i dokonaną ocenę prawną.

Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logiczne, poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 kpc.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo skutkowych, przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyrok SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906).

Reasumując dowodzenie naruszenia przez sąd zasad swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez, stronę alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny ze wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna - czego strona skarżąca we wniesionej apelacji nie uczyniła.

W ocenie Sądu Okręgowego zgromadzony przez Sąd Rejonowy materiał dowodowy potwierdza, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były przyczyny leżące po stronie pracodawcy to jest likwidacja stanowiska pracy powoda. Nie doszło do naruszenia wskazanych w apelacji przepisów prawa procesowego jak również prawa materialnego.

Mając na względzie powyższe uwagi Sąd Okręgowy uznał za trafne rozstrzygnięcie Sądu I instancji i apelację pozwanego na podstawie powołanych przepisów oraz art. 386 § 1 k.p.c.