

Sygn. akt III APa 12/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 sierpnia 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Dorota Goss-Kokot (spr.)
Sędziowie:	SSA Ewa Cyran del. SSO Katarzyna Schönhof-Wilkans
Protokolant:	inspektor ds. biurowości Karolina Majchrzak

po rozpoznaniu w dniu 1 sierpnia 2013 r. w Poznaniu

sprawy z powództwa **H. R.**

przeciwko **Przedszkolu (...)w W.**

o zapłatę

na skutek apelacji powódki H. R.

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 6 listopada 2012 r. sygn. akt VI P 13/12

oddala apelację.

del. SSO Katarzyna Schönhof-Wilkans	SSA Dorota Goss-Kokot	SSA Ewa Cyran
-------------------------------------	-----------------------	---------------

UZASADNIENIE

Powódka H. R. wniosła o zasądzenie od pozwanego Przedszkola (...) w W. następujących kwot:

-60.305,78 zł. wraz z odsetkami ustawowymi od 2 lipca 2010 roku do dnia zapłaty,
tytułem odszkodowania w związku z koniecznością przejścia na tzw. „wcześniejszą emeryturę”

-35.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od 2 lipca 2007 roku tytułem zadośćuczynienia w związku z posiadaniem obecnie przez powódkę 25 % trwałym uszczerbkiem na zdrowiu w związku ze stwierdzoną u niej na podstawie decyzji (...) Inspektora Sanitarnego chorobą zawodową.

Powódka domagała się również zasądzenia od pozwanego zwrotu kosztów procesu.

Pozwane Przedszkole (...) w W. wniosło

o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy w Poznaniu wyrokiem z 6 listopada 2012 roku, w sprawie VI P. 13/12 oddalił powództwo (pkt I.) oraz orzekł o kosztach procesu (pkt II i III).

Sąd I instancji ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka H. R. była zatrudniona przez pozwane Przedszkole (...) w W. na podstawie aktu mianowania w okresie od 20 sierpnia 1979 roku do 31 sierpnia 2004 roku na stanowisku nauczyciela wychowania przedszkolnego.

Stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu w związku z przejściem powódki na tzw. „wcześniejszą emeryturę” na podstawie przepisów ustawy Karta Nauczyciela.

Powódka w początkowym okresie zatrudnienia, tj. do 1990 roku pracę wykonywała w starym budynku przedszkola, gdzie pomieszczenia salowe były stosunkowo małe, a liczba dzieci w poszczególnych grupach, sięgała w okresach wyżu demograficznego nawet 35, co było jednak zgodne z ówczesną praktyką, która miała miejsce w tego rodzaju placówkach.

Duża liczba dzieci wymagała pracy w godzinach nadliczbowych; powódka w początkowym okresie swojej pracy z reguły pracowała w godz. 6.30- 17, przy normie czasu pracy dla nauczyciela wychowania przedszkolnego wynoszącej 35 godzin.

Kierownictwo placówki nie miało trudności w znalezieniu chętnych do pracy w godzinach nadliczbowych, która z uwagi na relatywnie niski poziom wynagradzania nauczycieli w tym czasie, była dla nich okazją do uzyskania dodatkowego wynagrodzenia.

W późniejszym okresie, już w latach 90 tych, w związku z występującym niżem demograficznym, praca w godzinach nadliczbowych stawała się coraz rzadsza, by ostatecznie stać się sytuacją wyjątkową.

Przedszkole znajdowało się wówczas w budynku z innymi instytucjami samorządu terytorialnego. Zaprowadzenie dzieci do toalet, wymagało przejścia przez wspólny korytarz, co znacząco utrudniało kontrolę nad grupą.

Warunki lokalowe były wówczas trudne, jednakże spełniały wszystkie niezbędne wymogi formalne, stawiane przed tego rodzaju placówkami, co znajdowało potwierdzenie w pozytywnych wynikach kontroli różnego rodzaju służb i inspekcji, m.in. nadzoru budowlanego oraz ze strony kuratorium oświaty.

W chłodniejszej porze roku, szczególnie zimą i na początku wiosny, występowały trudności w ogrzaniu pomieszczeń salowych, w których znajdowały się dzieci. Personel przedszkola dogrzewał te pomieszczenia.

Placówkę przeniesiono do nowego budynku z początkiem roku 1990. W nowej siedzibie przedszkola warunki lokalowe były zdecydowanie lepsze.

Salę przeznaczoną do pobytu dzieci były duże a zarazem akustyczne, co

sprawiło określone problemy na płaszczyźnie komunikacji z dziećmi. Nauczyciele mieli jednak możliwość korzystania z systemu nagłaśniającego. Używanie mikrofonów w praktyce ograniczono jednak do uroczystości grupowych.

Powódka jeszcze przed rozpoczęciem pracy w pozwanym zakładzie pracy, była wokalistką w zespole muzycznym, co miało związek z zamiłowaniem powódki do muzyki i śpiewu. Powódka po rozpoczęciu pracy, jeszcze przez okres ok. czterech lat udzielała się w zespole, by następnie na skutek postępujących problemów z gardłem i głosem, w ogóle zrezygnować z tego rodzaju aktywności życiowej.

U powódki od samego początku zatrudnienia pojawiły się problemy z głosem.

Powódka w 1985 roku, w związku z nasilającymi się dolegliwościami zdrowotnymi, a więc postępującymi schorzeniami aparatu głosowego, a co za tym idzie coraz gorszym ogólnym samopoczuciem, po konsultacji z ówczesnym inspektorem oświaty podjęła decyzję o skorzystaniu z rocznego urlopu dla poratowania zdrowia.

Powódka bezpośrednio po pobycie na urlopie, poczuła znaczną poprawę stanu gardła oraz głosu, co jednak stosunkowo szybko przeminęło w związku z powrotem do pełnej aktywności zawodowej.

Powódka w 1996 roku przeszła zabieg operacyjny gardła, a w następnym roku szkolnym, po jego wykonaniu, powróciła jednak do pracy, nie decydując się na urlop dla poratowania zdrowia.

Funkcję dyrektora przedszkola w okresie zatrudnienia powódki pełniły M. A. (do 2002 roku) a następnie A. P..

Zarówno M. A. a następnie A. P., jako pełniące funkcję dyrektora placówki nigdy nie ograniczały podwładnych im nauczycielek wychowania przedszkolnego w tym także powódki, w prawie do korzystania przez nie z urlopów dla poratowania zdrowia, w szczególności nie miały miejsce sytuacje, aby stosowały wobec powódki groźbę utraty pracy po powrocie z ewentualnego pobytu na takim urlopie.

Powódka przez cały okres zatrudnienia przechodziła cykliczne badania okresowe u specjalistów z dziedziny medycyny pracy i otrzymywała zdolność do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Powódka podjęła samodzielną decyzję o przejściu z dniem 1 września 2004 roku na wcześniejszą emeryturę.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych ustalił wysokość świadczenia emerytalnego powódki począwszy od 1 września 2004 roku na kwotę 926 zł brutto, przy czym do wypłaty powódce pozostała kwota 793, 30 zł.

W 2006 roku powódka podjęła działania zmierzające do uzyskania decyzji Państwowego (...) Inspektora Sanitarnego w P. o stwierdzeniu u niej choroby zawodowej.

Powódka w tym celu udała się m.in. do pozwanego zakładu pracy, gdzie wyjaśniła pełniącej wówczas funkcję dyrektor A. P., że znajduje się w trudnej sytuacji materialnej, w związku z wysokością otrzymywanego świadczenia emerytalnego i szansą na jej poprawę jest uzyskanie decyzji o uznaniu jej dolegliwości zdrowotnych gardła jako choroby zawodowej a w konsekwencji uzyskanie dodatkowych świadczeń pieniężnych z zabezpieczenia społecznego.

W konsekwencji zarówno A. P. jak i pełniąca wcześniej funkcję dyrektora M. A. zgodziły się w listopadzie 2007 roku złożyć pisemne oświadczenia potwierdzające fakt choroby zawodowej powódki, jak również, że powódce przyszło pracować nawet z 35 osobowymi grupami dzieci, także w trudnych warunkach lokalowych oraz, że były świadkami pogarszającego się stanu zdrowia powódki.

Powódka w wyniku podjętych starań, na podstawie decyzji Państwowego (...) Inspektora Sanitarnego w P. z 18 czerwca 2010 roku uzyskała zaświadczenia o stwierdzeniu u niej wystąpienia przewlekłej choroby narządu głosu spowodowanej nadmiernym wysiłkiem głosowym: niedowład mięśni wewnętrznych krtani z wrzecionowatą niedomykalnością fonacyjną głośni i trwałą dysfonią.

Powódka została uznana za trwale częściowo niezdolną do pracy, która to niezdolność powstała z dniem 1 lipca 2010 roku i pozostaje w związku z chorobą zawodową.

U powódki ustalono trwały uszczerbek na zdrowiu na poziomie 25%.

Na podstawie decyzji ZUS z 29 grudnia 2010 roku powódce przyznano rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy w związku z chorobą zawodową w wysokości 1915 zł. brutto, która jest jej wypłacana równocześnie ze świadczeniem emerytalnym.

Apelacja od całości wyroku wniosła powódka, zarzucając:

- błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia i mający istotny wpływ na wynik przedmiotowej sprawy, a polegający przede wszystkim na przyjęciu, iż powódka nie wykazała dowodowo podstaw swoich roszczeń, w sytuacji gdy w toku procesu powódka podawała szereg okoliczności, które miały wpływ na rozpoznanie u powódki choroby zawodowej, a w konsekwencji również dolegliwości z tym związanych i pogorszenia się stanu majątkowego powódki, przedstawiała dowody na poparcie swoich twierdzeń oraz opisywała jak pogorszył się jej stan zdrowia w okresie pracy, gdyż przystępując do pracy powódka była osobą całkowicie zdrową.

- pominięcie dowodów zgłoszonych przez powódkę, które miały istotny wpływ na wynik sprawy, przede wszystkim w postaci pism Dyrektora Przedszkola, które były kierowane do Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz (...) Centrum (...), w których potwierdzone zostały okoliczności przytaczane przez powódkę, historii choroby powódki wskazującej za zakres schorzeń powódki oraz długotrwałe leczenie, a co za tym idzie czasokres cierpień z tym związanych,

- nie zawarcie w uzasadnieniu wyroku informacji o dowodach i przyczynach odmowy wiarygodności i mocy dowodowej dokumentom przedstawionym przez powódkę, w postaci pism, historii choroby, badań powódki,

- nie poinformowanie powódki, że do akt zostały załączone akta osobowe z którymi może się zapoznać i odnieść się do nich,

- brak indywidualnego podejścia do rozpoznania sprawy powódki, gdyż Sąd I instancji powołuje się w uzasadnieniu na obiektywne okoliczności, zamiast oceniać je przez pryzmat odczuć powódki.

Wobec powyższego powódka wniosła o:

- zwrócenie się do Państwowego (...) Inspektora Sanitarnego w P. o dołączenie do przedmiotowej sprawy akt postępowania w sprawie choroby zawodowej H. R.,

- przeprowadzenie dowodu z załączonych dokumentów w postaci:

a. zaświadczenia lekarskiego z 22 kwietnia 1989 roku z zaleceniem nieświadczenie pracy w godzinach nadliczbowych,

b. pisma Dyrektora P. z 18 maja 2010 roku oraz z 23 listopada 2007 roku znajdujących się w aktach sprawy,

c. decyzji Urzędu Miasta i Gminy W. z 18 czerwca 1990 roku,

d. wykazu pobieranych przez powódkę zasiłków chorobowych,

e. kserokopii legitymacji ubezpieczeniowej powódki,

Apelująca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie o jego zmianę i uwzględnienie powództwa.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja okazała się bezzasadna.

Powódka w apelacji zakwestionowała ocenę materiału dowodowego dokonaną przez Sąd I instancji, zarzuciła bezpodstawne pominięcie przez Sąd istotnych dla sprawy okoliczności wynikających z przedstawionych przez nią dowodów.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca wskazała, że Sąd I instancji nie uwzględnił dowodów z dokumentów w postaci oświadczeń dyrektorek pozwanego przedszkola, wykazu jej nieobecności w pracy spowodowanych chorobami. Apelująca podniosła, iż pozwane przedszkole dokonało oceny narażeń występujących na poszczególnych stanowiskach pracy dopiero w lutym 1999 roku. Pozwany zaniechał zdaniem powódki swoich obowiązków w zakresie widocznej u powódki choroby zawodowej, tj. nie poinformował jej o ryzyku zawodowym oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami, zignorował zawarte w zaświadczeniu lekarskim przeciwwskazanie do pracy w godzinach nadliczbowych przez skarżącą.

Podniesione przez apelującą zarzuty nie zasługiwały na uwzględnienie.

H. R. domagała się zapłaty od pozwanego przedszkola 60.305,78 zł. tytułem odszkodowania oraz 35.000 zł. tytułem zadośćuczynienia, oba żądania pozostają w związku z chorobą zawodową powódki.

W apelacji powódka podkreśliła, powołując orzeczenie Sądu Najwyższego, iż o tym, czy schorzenie ma charakter choroby zawodowej decyduje nie tylko zamieszczenie go w wykazie chorób zawodowych, lecz również istnienie związku przyczynowego pomiędzy chorobą a warunkami pracy. W przypadku pozytywnego ustalenia, że stwierdzona choroba jest wymieniona w wykazie chorób zawodowych i praca była wykonywana w warunkach narażających na jej powstanie, istnieje domniemanie związku przyczynowego między chorobą zawodową a warunkami narażającymi na jej powstanie.

W oparciu o powyższe apelująca wywiodła, iż z faktu ustalenia u niej choroby zawodowej oraz okoliczności jej powstania mogła przyjąć, iż istnieje związek przyczynowy między działaniem pracodawcy, a powstałą szkodą, a tym samym dochodzić od pracodawcy roszczeń objętych pozwem.

Stanowisko powódki zawiera zasadniczy błąd. Pomija bowiem kwestię winy – podstawowej przesłanki odpowiedzialności deliktowej pracodawcy. Zgodnie z art. 415 k.c. kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia.

Ustalenie istnienia choroby zawodowej nie jest tożsame z ustaleniem odpowiedzialności pracodawcy za jej powstanie.

W tej kwestii wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 24 czerwca 2008 roku, w sprawie I PK. 295/07 wskazując, że orzeczenie inspektora sanitarnego stwierdzające chorobę zawodową nie ma charakteru wiążącego w postępowaniu sądowym dotyczącym cywilnoprawnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za zachorowanie pracownika na chorobę zawodową. Orzeczenie inspektora sanitarnego jest jednym z dowodów w sprawie i podlega ocenie na takich samych zasadach jak inne dowody, na przykład dowód z opinii biegłego. Sąd pracy rozpoznający roszczenie o odszkodowanie z tytułu rozstroju zdrowia (art. 444 i 445 k.c.) nie jest związany orzeczeniem inspektora sanitarnego stwierdzającym chorobę zawodową w tym znaczeniu, że decyzja ta nie przesądza stanowczo i w sposób niedopuszczający przeciwdowodu o istnieniu przesłanek cywilnoprawnej odpowiedzialności odszkodowawczej. Decyzja państwowego inspektora sanitarnego jest dokumentem urzędowym (w rozumieniu art. 244 § 1 k.p.c.) tylko w zakresie dotyczącym stwierdzenia istnienia lub nieistnienia choroby zawodowej. Stwierdzenie choroby zawodowej nie jest równoznaczne z prawem do renty uzupełniającej na podstawie przepisów prawa cywilnego (art. 444 k.c.) lub do zadośćuczynienia (art. 445 k.c.). Decyzja państwowego inspektora sanitarnego o stwierdzeniu choroby zawodowej nie jest wiążąca dla sądów orzekających w sprawach o świadczenia, przysługujące czy to z tytułu chorób zawodowych - w oparciu o przepisy ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, czy to z tytułu rozstroju zdrowia - w oparciu o przepisy kodeksu cywilnego. Decyzja ta, podobnie jak decyzja o odmowie stwierdzenia choroby zawodowej, podlega ocenie sądu. Moc dowodowa dokumentu urzędowego, jakim jest decyzja

państwowego inspektora sanitarnego, jest ograniczona do jego treści, czyli stwierdzenia (odmowy stwierdzenia) istnienia choroby zawodowej, natomiast decyzja ta nie przesądza o niezdolności do pracy dla celów rentowych ani o istnieniu przesłanek cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy.

W wyroku z 26 stycznia 2000 roku, w sprawie I PKN 485/99 Sąd Najwyższy zaznaczył, że nieustalenie cywilnoprawnych podstaw odpowiedzialności pracodawcy za następstwa schorzenia uznanego za chorobę zawodową wyłącza zasądzenie na rzecz pracownika roszczeń uzupełniających.

Dla wykazania zasadności roszczeń objętych pozwem powódka powinna wykazać w niniejszym postępowaniu zawinione działanie pracodawcy i jego związek przyczynowy ze szkodą. Przy czym wina strony pozwanej powinna zostać wykazana w odniesieniu do obydwu roszczeń.

Przepis art. 444 § 1 k.c. stanowi, iż razie uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia naprawienie szkody obejmuje wszelkie wyniki z tego powodu koszty. Na żądanie poszkodowanego zobowiązany do naprawienia szkody powinien wyłożyć z góry sumę potrzebną na koszty leczenia, a jeżeli poszkodowany stał się inwalidą, także sumę potrzebną na koszty przygotowania do innego zawodu.

Jeżeli poszkodowany utracił całkowicie lub częściowo zdolność do pracy zarobkowej albo jeżeli zwiększyły się jego potrzeby lub zmniejszyły widoki powodzenia na przyszłość, może on żądać od zobowiązanego do naprawienia szkody odpowiedniej renty (§2).

Zgodnie z art. 445 § k.c. stanowi, iż w wypadkach przewidzianych w artykule 444 k.c. sąd może przyznać poszkodowanemu odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

W zakresie roszczenia o zadośćuczynienie powódka miała obowiązek udowodnić, że stwierdzona u niej choroba zawodowa powstała na skutek naruszenia przez pracodawcę obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Sąd I instancji w sposób prawidłowy ocenił dowody zaprezentowane przez powódkę na okoliczność zaniedbań pozwanego przedszkola w zakresie obowiązków zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Sąd Okręgowy ustalił, iż warunki lokalowe do początku lat 90 tych były trudne. Poza tym, że sale przedszkolne były niewielkie i zimą niedograne, przyjąć należało, że w okresie lat 80-tych grupy przedszkolaków były bardzo liczne. Nadto w tym samym budynku siedziby miały także inne instytucje, co nie ułatwiało pracy nauczycielkom.

W okresie późniejszym warunki bytowe poprawiły się w związku z przeprowadzką do nowo wybudowanego budynku. Pojawiły się jednak nowe problemy. Paradoksalnie okazało się, że sale są za duże jak na ograniczoną niższą demograficzną ilość dzieci w wieku przedszkolnym.

Jednocześnie prawidłowo Sąd I uznał, iż brak jest okoliczności wskazujących na to, iż powyższe warunki pracy w przedszkolu wynikały z zaniedbań strony pozwanej.

Budynek, tak stary jak i nowy był pod kontrolą odpowiednich służb budowlanych, inspekcje przeprowadzał Sanepid.

W ocenie Sądu Apelacyjnego przyjąć należało, że jakkolwiek warunki, w których pracę świadczyła powódka nie były idealne, to jednak spełniały określone normy (prawa budowlanego, Sanepidu).

Nie można zgodzić się z powódką, jakoby wina pozwanego pracodawcy przejawiała się nadto zmuszaniem jej do pracy ponad przeciętne normy czasu pracy. Powódka twierdzenia tego nie udowodniła. Przesłuchani w sprawie świadkowie nie potwierdzili wersji skarżącej, zgodnie wskazując, że podjęcie pracy w godzinach nadliczbowych było dobrowolne, a pracownicy wręcz zabiegali o tę dodatkową możliwość zarobkowania. Apelująca nie zdołała podważyć wiarygodności tych zeznań.

Sąd II instancji podziela także argumentację Sądu Okręgowego dotycząca wpływu zaniechania poinformowania powódki o ryzyku zawodowym występującym na jej stanowisku pracy, na rozwój choroby zawodowej. W okolicznościach niniejszej sprawy powódka sama mogła bardzo szybko zorientować się jakie są czynniki niekorzystne w jej środowisku pracy i chronić się przed nimi.

Sąd Okręgowy nie dopuścił się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. odmawiając mocy dowodowej dokumentom w postaci oświadczeń M. A. oraz A. P..

Trafnie Sąd I instancji uznał, iż nie ma podstaw, aby podważać wiarygodność tych dokumentów, z uwagi jednak na okoliczności w jakich zostały złożone nie mogą świadczyć o stanie wiedzy pracodawcy o rzeczywistej skali dolegliwości zdrowotnych powódki oraz warunkach jej pracy.

Ocena ta jest wszechstronna, a do takiej zobowiązuje art. 233 § 1 k.p.c., Sąd Okręgowy uwzględnił ostatecznie nie samą tylko treść dokumentów, ale kontekst ich sporządzenia i intencje osób składających oświadczenia.

Intencje te były jednoznaczne M. A. i A. P. chciały pomóc powódce i dlatego uwypukliły okoliczności świadczące o trudnych warunkach pracy apelującej, jej problemach zdrowotnych. Kwestia, iż były to warunki typowe dla wychowawców przedszkolnych, w znacznej mierze niezależne od pracodawcy, została zupełnie pominięta.

Sąd Apelacyjny nie uznał za zasadne przeprowadzenie w postępowaniu odwoławczym dowodów zawnioskowanych przez H. R. w apelacji. W większości są to dowody dotyczące stanu zdrowia skarżącej, który przecież nie był okolicznością sporną.

Przechodząc do omówienia drugiego z przedmiotowych roszczeń – żądania odszkodowania, przypomnieć należy, iż powódka uważa, że pozwane przedszkole jest odpowiedzialne za szkodę w postaci zmniejszenia się jej dochodu, z uwagi na uniemożliwienie jej skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia oraz zmuszenie jej do przejścia na wcześniejsza emeryturę.

Również w tym zakresie Sąd Apelacyjny podziela ustalenia faktyczne Sądu I instancji. Sąd ten nie naruszył przepisów postępowania przyjmując, iż pracodawca nie zniechęcał pracowników do korzystania z uprawnień dla nich przewidzianych w art. 73 i następnych Karty Nauczyciela.

Również w tej kwestii zeznania świadków były spójne i nie potwierdziły wersji powódki.

Podobnie nie było podstaw by dąć wiarę powódce i przyjąć, że to pracodawca wywierając presję zmusił ją do skorzystania z przysługujących jej uprawnień emerytalnych.

Nie zasługuje na uwzględnienie zarzut podniesiony w apelacji, w którym skarżąca kwestionuje powoływanie się w uzasadnieniu orzeczenia przez Sąd Okręgowy na obiektywne okoliczności, zamiast oceniać je przez pryzmat odczuć powódki, co świadczyć ma o braku indywidualnego podejścia do rozpoznania niniejszej sprawy.

Uznanie stanowiska apelującej za słuszne, każdorazowo stawiałoby stronę powodową cywilnego postępowania sądowego w pozycji uprzywilejowanej i wypaczało sens tego postępowania.

W toku niniejszego postępowania nie ujawniono okoliczności, które wskazywałyby, że powódka nie mogła skorzystać z urlopu dla poratowania zdrowia i wbrew swej woli przeszła na emeryturę.

Podkreślić przy tym należy, że skorzystanie z w/w urlopu wymaga inicjatywy i aktywności przede wszystkim ze strony pracownika, pracodawca pełni rolę jedynie pomocniczą. To zatem wyłącznie od powódki zależało, czy skorzysta z przysługującego jej prawa. W realiach niniejszej pracy uznać należało, że decyzje H. R. o nieskorzystaniu z prawa do urlopu dla poratowania zdrowia oraz o przejściu na emeryturę były suwerenne.

Na koniec zaznaczyć także wypada, iż słusznie Sąd Okręgowy zauważył, że w okresie którego dotyczy roszczenie zapłaty odszkodowania, u powódki nie stwierdzono choroby zawodowej. Natomiast skarżąca miała systematycznie przeprowadzane badania lekarskie przez lekarzy specjalistów medycyny pracy i stwierdzano jej zdolność do pracy. Jednocześnie powódka w toku procesu podnosiła, że pracodawca ponosi winę za szkodę z tego również względu, że nie poinformował odpowiednich organów o podejrzeniu występowania u niej choroby zawodowej.

Odnosząc się do powyższego stwierdzić należy, że podejrzenie choroby zawodowej to stan, w którym nastąpiło stwierdzenie objawów lub zmian patologicznych, które mogą mieć związek z czynnikiem szkodliwym występującym w środowisku pracy (na stanowisku pracy), bądź z istotą wykonywanej pracy (jej rodzajem). Podejrzenie choroby zawodowej podlega zgłoszeniu państwowemu inspektorowi sanitarnemu oraz okręgowemu inspektorowi pracy. W myśl art. 235 § 1 i 2 k.p. obowiązek zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej spoczywa na pracodawcy oraz lekarzu zatrudnionym w jednostce orzeczniczej. Ponadto takiego zgłoszenia może dokonać również każdy lekarz lub lekarz dentyista, który podczas wykonywania zawodu powziął takie podejrzenie (art. 235 § 2¹ k.p.), a także sam pracownik (art. 235 § 2² k.p.).

Zatem do 2010 roku u powódki nie stwierdzono występowania choroby zawodowej, a wobec zdolności apelującej do pracy, nie zasadnym jest zarzucanie przez nią pracodawcy zaniechania zgłoszenia stosowanego podejrzenia. Natomiast powódka mogła uczynić to sama.

Reasumując, H. R. nie wykazała przesłanek odpowiedzialności pracodawcy i jej roszczenia uzupełniające wobec pracodawcy podlegały oddaleniu, o czym prawidłowo orzekł Sąd I instancji.

Mając na uwadze powyższe Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powódki jako bezzasadną.

del. SSO Katarzyna Schönhof-Wilkans	SSA Dorota Goss-Kokot	SSA Ewa Cyran
-------------------------------------	-----------------------	---------------