

Sygn. akt VII P 986/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lutego 2016 rok

Sąd Rejonowy Lublin – Zachód w Lublinie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodnicząca: Sędzia SR Edyta Telenga

Ławnicy Elżbieta Łysiak, Joanna Stasiak

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Mucha

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 lutego 2016 roku w L.

sprawy z powództwa: V. K. (1)

przeciwko: Wojskowemu Biuru Emerytalnemu w L.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego Wojskowego Biura Emerytalnego w L. na rzecz V. K. (1) kwotę 8.019,90 zł (osiem tysięcy dziewiętnaście 90/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 12 lutego 2016 roku do dnia zapłaty;

II. oddala powództwo w pozostałej części;

III. zasądza od Wojskowego Biura Emerytalnego w L. na rzecz V. K. (1) kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu;

IV. nie obciąża powódki kosztami procesu;

V. nieuiszczoną opłatę przejmuję na rachunek Skarbu Państwa.

Sygn. akt VII P 986/13

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa z dnia 27 maja 2013 roku (data wpływu do Sądu) skierowanego przeciwko byłemu pracodawcy Wojskowemu Biurze Emerytalnemu w L. powódka V. K. (2) wniosła o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwot 8 019,90 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty, 6 914,57 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 12 maja 2014 roku do dnia zapłaty, 13 883,71 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 05 listopada 2014 roku do dnia zapłaty nadto kosztów postępowania. Na powyższe kwoty składają się odszkodowanie tytułem niegodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę oraz odszkodowanie uzupełniające w związku ze szkodą wyrządzoną niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę. W uzasadnieniu swojego stanowiska powódka wywodziła, że pozwany rozwiązał z nią umowę bez wypowiedzenia mimo, iż nie zachodziły ku temu przesłanki faktyczne i prawne (pозew wraz z pismami procesowymi k. 1-2, k. 51-52, k. 169).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania. Pozwany pracodawca podniósł, że powódka przez 398 dni nieprzerywanie była niezdolna do pracy i w tym czasie nie stawiała się do wykonywania pracy (odpowiedź na pozew k. 12-16).

W toku procesu strony konsekwentnie podtrzymywały zajęte w sprawie stanowiska. Powódka popierała powództwo, a pozwany wnosił o jego oddalenie tak w wersji pierwotnej, jak i zmodyfikowanej.

Sąd Rejonowy ustalił, co następuje:

Powódka V. K. (2) była zatrudniona w pozwanym Wojskowym Biurze Emerytalnym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako starszy inspektor ds. emerytalno – rentowych. W związku z reorganizacją u pracodawcy powódce w 2011 roku zmniejszono etat do 1/2, na co wyraziła ona zgodę. Ostatnio powódka z tego tytułu otrzymywała miesięczne wynagrodzenie brutto w kwocie 2 673,30 zł (zeznania powódki k. 359v-360, zeznania przedstawiciela pozwanego k. 360-361, decyzje k. 285-286, zaświadczenie k. 19, akta osobowe powódki część B: umowa o pracę k.n., porozumienie zmieniające k.n.).

Do 07 kwietnia 2012 roku powódka przebywała na urlopie wychowawczym (bezsporne, por. akta osobowe powódki). Natomiast w okresie począwszy od 10 kwietnia 2012 roku powódka przebywała na licznych zwolnieniach lekarskich:

1. od 10 kwietnia 2012 roku do 20 kwietnia 2012 roku z powodu schorzeń kręgosłupa (symbol: G 54)
2. od 21 kwietnia 2012 roku do 07 maja 2012 roku z powodu schorzeń kręgosłupa (symbol: G 54)
3. od 08 maja 2012 roku do 04 czerwca 2012 roku z powodu schorzeń kręgosłupa (symbol: M 51)
4. od 05 czerwca 2012 roku do 15 czerwca 2012 roku z powodu schorzeń kręgosłupa (symbol: M 51)
5. od 18 czerwca 2012 roku do 29 czerwca 2012 roku z powodu schorzeń kręgosłupa (symbol: M 51)
6. od 30 czerwca 2012 roku do 18 lipca 2012 roku z powodu schorzeń kręgosłupa (symbol: M 51)
7. od 19 lipca 2012 roku do 27 lipca 2012 roku (symbol: 169)
8. od 20 lipca 2012 roku do 22 sierpnia 2012 roku z powodu schorzeń układu trawiennego (symbol: K 26)
9. od 23 sierpnia 2012 roku do 07 września 2012 roku z powodu schorzeń układu trawiennego (symbol: K 26)
10. od 10 września 2012 roku do 08 października 2012 roku z powodu schorzeń kręgosłupa (symbol: M 47)
11. od 09 października 2012 roku do 05 listopada 2012 roku z powodu schorzeń kręgosłupa (symbol: M 47)
12. od 06 listopada 2012 roku do 03 grudnia 2012 roku z powodu schorzeń kręgosłupa (symbol: M 47)
13. od 30 listopada 2012 roku do 07 grudnia 2012 roku z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem (symbol: JOO)
14. od 08 listopada 2012 roku do 14 grudnia 2012 roku z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem (symbol: -)
15. od 17 grudnia 2012 roku do 24 grudnia 2012 roku z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem (symbol: -)
16. od 27 grudnia 2012 roku do 09 stycznia 2013 roku z powodu schorzeń układu oddechowego (symbol: J 32)
17. od 10 stycznia 2013 roku do 25 stycznia 2013 roku z powodu schorzeń kręgosłupa (symbol: M 51)
18. od 28 stycznia 2013 roku do 06 lutego 2013 roku z powodu schorzeń układu oddechowego (symbol: J 06)
19. od 07 lutego 2013 roku do 19 lutego 2013 roku z powodu schorzeń układu trawiennego (symbol: K 21)
20. od 20 lutego 2013 roku do 01 marca 2013 roku z powodu urazu nogi (symbol: S 80)
21. od 04 marca 2013 roku do 11 marca 2013 roku z powodu schorzeń kręgosłupa (symbol: G 54)
22. od 12 marca 2013 roku do 18 marca 2013 roku z powodu schorzeń układu oddechowego (symbol: J 45)

23. od 19 marca 2013 roku do 22 marca 2013 roku z powodu schorzeń układu oddechowego (symbol: J 45)
24. od 23 marca 2013 roku do 29 marca 2013 roku z powodu schorzeń układu oddechowego (symbol: J 20)
25. od 02 kwietnia 2013 roku do 17 kwietnia 2013 roku z powodu urazu kręgosłupa (symbol: S 13)
26. od 17 kwietnia 2013 roku do 07 maja 2013 roku (symbol: -)
27. od 17 kwietnia 2013 roku do 07 maja 2013 roku z powodu schorzeń kręgosłupa (symbol: M 50)
28. od 08 maja 2013 roku do 10 maja 2013 roku z powodu schorzeń kręgosłupa (symbol: L 50)
29. od 13 maja 2013 roku do 20 maja 2013 roku z powodu schorzeń układu oddechowego (symbol: J 20)
30. od 21 maja 2013 roku do 24 maja 2013 roku z powodu schorzeń układu oddechowego (symbol: J 20)
31. od 27 maja 2013 roku do 14 czerwca 2013 roku z powodu moczowo – płciowego (symbol: N 70)
32. od 15 czerwca 2013 roku do 28 czerwca 2013 roku z powodu moczowo – płciowego (symbol: N 70)
33. od 29 czerwca 2013 roku do 03 lipca 2013 roku z powodu schorzeń układu trawiennego (symbol: K 59)
34. od 04 lipca 2013 roku do 12 lipca 2013 roku z powodu schorzeń układu trawiennego (symbol: K 26)
35. od 13 lipca 2013 roku do 23 lipca 2013 roku z powodu schorzeń układu trawiennego (symbol: K 26)
36. od 24 lipca 2013 roku do 02 sierpnia 2013 roku z powodu schorzeń układu moczowo – płciowego (symbol: N 20)
37. od 21 sierpnia 2013 roku do 26 sierpnia 2013 roku z powodu moczowo – płciowego (symbol: N 23)
38. od 27 sierpnia 2013 roku do 05 września 2013 roku z powodu schorzeń kręgosłupa (symbol: L 50)
39. od 06 września 2013 roku do 16 września 2013 roku z powodu schorzeń układu krążenia (symbol: I 84).

Zwolnienia lekarskie wystawiane od 10 kwietnia 2012 roku do 13 maja 2013 roku przypadły na okres zatrudnienia powódki. Powódka wówczas nie stawiała się do pracy, nie zgłosił pracodawcy gotowości do pracy. Powódka jednak w tym czasie kilkakrotnie nie korzystała ze zwolnień lekarskich, z uwagi na własny stan zdrowia, a mianowicie w okresach:

1. od 16 czerwca 2012 roku do 17 czerwca 2012 roku (mimo braku zwolnienia lekarskiego na ten czas powódka nadal była chora na tę samą jednostkę chorobową, co przed 16 czerwca 2012 roku)
2. od 08 września 2012 roku do 09 września 2012 roku (powódka odzyskała zdolność do pracy)
3. od 30 listopada 2012 roku do 24 grudnia 2012 roku (sprawowanie opieki nad dzieckiem)
4. od 26 stycznia 2013 roku do 27 stycznia 2013 roku (powódka odzyskała zdolność do pracy)
5. od 02 marca 2013 roku do 03 marca 2013 roku (powódka odzyskała zdolność do pracy)
6. od 11 maja 2013 roku do 12 maja 2013 roku (powódka odzyskała zdolność do pracy).

W powyższych okresach, na które wystawiono zaświadczenia lekarskie powódka była niezdolna do pracy z powodu różnych schorzeń, a także będąc zdolną do pracy sprawowała opiekę nad dzieckiem. W okresie od 10 kwietnia 2012 roku do 13 maja 2013 roku powódka nie była nieprzerwanie niezdolna do pracy. Żadna z orzeczonych niezdolności do pracy nie trwała nieprzerwanie choćby 182 dni, w 2013 roku licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy otwierał się

kilkakrotnie okres zasiłkowy się, w tym 2 kwietnia 2013 roku i 13 maja 2013 roku (główna opinia sądowo – lekarska wraz z opiniami uzupełniającymi k. 228-230, k. 274, k. 330-331, zaświadczenia lekarskie k. 20-46, k. 282, zestawienie zaświadczeń lekarskich k. 140, dokumentacja medyczna k. 178-217, k. 281, k. 308-316, dokumentacja ZUS k. 47, k. 54, k. 92-106, zestawienie przelewów k. 317, zeznania świadków: E. J. k. 171v-172v, A. W. k. 172v-173).

Wynagrodzenie chorobowe oraz zasiłek chorobowy należne powódce wypłacał pracodawca, natomiast organ rentowy świadczenia z tego tytułu wypłacał powódce po ustaniu jej zatrudnienia (dokumentacja ZUS k. 47, k. 54, k. 92-106).

Podczas przebywania powódki na zwolnieniach lekarskich pracodawca samodzielnie wyliczał okresy zasiłkowe, od maja 2013 roku występował do organu rentowego o ustalenie okresu zasiłkowego pracownicy. Organ rentowy ustalił okresy w okresie od 10 kwietnia 2012 roku ustalił następujące okresy zasiłkowe liczone od 10 września 2012 roku, 12 października 2012 roku, 12 marca 2013 roku, 12 kwietnia 2013 roku, 08 maja 2013 roku, 21 maja 2013 roku, 27 maja 2013 roku. W dniu 08 maja 2013 roku ZUS odpowiadając na kolejny wniosek pozwanego wskazał, że niezdolności do pracy powódki występujące z przerwami w okresie od 10 stycznia 2013 roku do 07 maja 2013 roku mają ze sobą związek i V. K. (1) nie ma prawa do nowego okresu zasiłkowego, a ww. zaświadczenia lekarskie są zasadne. Ponowny wniosek o ustalenie okresu zasiłkowego pozwany złożył w dniu 10 maja 2013 roku. Organ rentowy pismem z dnia 21 maja 2013 roku wskazał, że ponowna niezdolność powódki do pracy orzeczona na okres od 08 maja 2013 roku do 10 maja 2013 roku również pozostaje w ciągłości z poprzednio orzeczonymi niezdolnościami do pracy. W dniu 29 maja 2013 roku z kolei organ rentowy wskazał pozwanemu, że niezdolności do pracy orzeczone w okresie od 10 września 2012 roku do 10 maja 2013 roku należy zaliczyć do jednego okresu zasiłkowego, który upłynął z dniem 27 kwietnia 2013 roku, a zatem za okres od 28 kwietnia 2013 roku do 10 maja 2013 roku powódce nie przysługiwał zasiłek chorobowy. Natomiast kolejna niezdolność do pracy trwająca od 13 maja 2013 roku do 24 maja 2013 roku nie pozostaje w związku z poprzednią niezdolnością do pracy stąd powódce przysługuje prawo do zasiłku chorobowego. Decyzją z dnia 09 lipca 2013 roku (doręczona pozwanemu 12 lipca 2013 roku) organ rentowy odmówił powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego (dokumentacja ZUS k. 47, k. 54, k. 92-106).

Równoległe do powyższego, w dniu 13 maja 2013 roku, za pośrednictwem poczty powódka odebrała pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na niezdolność do pracy wskutek choroby trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, tj. 182 dni (akta osobowe powódki część C: zwolnienie wraz z elektronicznym potwierdzeniem odbioru k.n.). Po zwolnieniu powódki z pracy w jej miejsce zatrudniono na 1/2 etatu innego pracownika (zeznania przedstawiciela pozwanego k. 360-361).

Nowy okres zasiłkowy dla powódki otworzył się z dniem 2 kwietnia 2013 roku, następnie z dniem 13 maja 2013 roku, po odzyskaniu zdolności do pracy w dniach od 11-12 maja 2013 roku.

Pozwany pracodawca w dniu 05 czerwca 2013 roku wypłacił powódce kwoty z tytułu wynagrodzenia za 11 i 12 maja 2013 roku, zasiłku chorobowego za 13 maja 2013 roku, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2012 roku w wymiarze 20 dni oraz za 2013 roku w wymiarze 11 dni (akta osobowe powódki część C: pismo k.n.).

W dniu 17 września 2013 roku powódka odzyskała zdolność do pracy i zarejestrowała się w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna. Mimo odzyskania zdolności do pracy jeszcze tego samego miesiąca powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego z uwagi na swój stan zdrowia. Od dnia 25 września 2013 roku powódka pobierała zasiłek dla bezrobotnych przez okres 3 miesięcy w wysokości po 988,40 zł brutto, a przez kolejne miesiące po 776,10 zł brutto. Prawo do zasiłku dla bezrobotnych powódka utraciła z dniem 25 marca 2014 roku. Od 17 września 2013 roku do 09 maja 2014 roku żaden pracodawca nie zwrócił się do powódki za pośrednictwem urzędu pracy z ofertą zatrudnienia. Powódka ponadto dwukrotnie zwracała się do Z. W. z prośbą o pomoc w znalezieniu zatrudnienia. Miło to miejsce we wrześniu 2013 roku i w okresie poprzedzającym miesiąc listopad 2014 roku. Również samodzielne poszukiwania pracy podjęte przez powódkę okazały się bezskuteczne. V. K. (2) zwracała się do 7 podmiotów zatrudniających dwukrotnie w 2013 roku oraz w okresie styczeń 2014 roku i marzec – maj 2014 roku Powódka nie uzyskała zatrudnienia głównie z uwagi na brak wolnych etatów, w jednym przypadku pracodawca zatrudnił osobę młodszą niż powódka. W okresach od 20

października 2014 roku do 31 października 2014 roku i od 12 marca 2015 roku do 03 sierpnia 2015 roku powódka była zatrudniona (decyzje PUP k. 55-57, pisma od potencjalnych pracodawców k. 80-85, k. 124, świadectwa pracy k. 318-319, zeznania świadka: Z. W. k. 171-171v, zeznania powódki k. 359v-360).

Przytoczony wyżej stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane tam dowody, które w zakresie, w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego, obdarzył wiarą, gdyż ich autentyczność i wiarygodność – w zakresie, w jakim skorzystanie z tych dokumentów było niezbędne do poczynienia ustaleń faktycznych, co do okoliczności istotnych w sprawie – nie były kwestionowane przez strony, a Sąd nie widział podstaw, by autentyczność bądź wiarygodność tych dowodów kwestionować z urzędu.

Ustalenia poczyniono także w oparciu o zeznania świadków: Z. W. (k. 171-171v), E. J. (k. 171v-172v), A. W. (k. 172v-173). Zeznania ww. świadków Sąd generalnie podzielił jako szczerze i prawdziwe, mimo drobnych nieścisłości. Znajdują one bowiem obiektywne potwierdzenie w całokształcie materiału procesowego. Sąd Rejonowy jednocześnie oddalił wnioski dowody pełnomocnika powódki o przesłuchanie świadka M. K. na okoliczność wyliczenia okresów zasiłkowych oraz świadków zgłoszonych w piśmie z dnia 13 sierpnia 2014 roku. W ocenie Sądu dowody te były spóźnione, a okoliczności na które zawnioskowani zostali świadkowie wystarczająco wyjaśnione dla merytorycznego rozstrzygnięcia sprawy.

Ponadto ustaleń faktycznych dokonano na podstawie opinii sądowo – lekarskich (główna opinia sądowo – lekarska wraz z opiniami uzupełniającymi k. 228-230, k. 274, k. 330-331).

Zgodnie z art. 282 § 2 k.p.c. w związku z art. 283 § 2 k.p.c. biegły wydający opinię w niniejszej sprawie złożył przed objęciem funkcji przysięgę, którą jest związany i Sąd nie znalazł podstaw do zanegowania rzetelności przy wydaniu opinii. Opinia biegłego sądowego podlega ocenie przy zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c. – na podstawie właściwych dla jej przymiotów kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażanych w niej wniosków.

W opinii głównej lekarze specjaliści ustosunkowali się do stanu zdrowia powódki oraz okresów jej niezdolności. Wskazali jednostki chorobowe w związku z którymi wystawiane był przedmiotowe zaświadczenia lekarskie. Powódka nie kwestionowała wywołanej opinii (pismo procesowe k. 254-254v). Wprawdzie strona pozwana początkowo też nie wносиła uwag co do opinii głównej (pismo procesowe k. 246), jednak na rozprawie pełnomocnik pozwanego podniósł okoliczności nasuwające wątpliwości co do faktycznego stanu zdrowia powódki z uwagi na krótkie okresy odzyskiwania zdolności do pracy z reguły przypadające na dni wolne od pracy. Stąd też Sąd Rejonowy zdecydował o dopuszczeniu dowodu z opinii uzupełniających, by rozwiązać wszelkie wątpliwości w tym zakresie (postanowienie k. 261).

W pierwszej opinii uzupełniającej biegli wskazali, w jakich okresach powódka odzyskiwała zdolność do pracy oraz, czy okoliczność ta faktycznie świadczyła o poprawie stanu jej zdrowia. W tym wypadku strona pozwana konsekwentnie podważała wnioski biegłych domagając się wydania kolejnej opinii uzupełniającej (pismo procesowe k. 285-285v). Również pełnomocnik powódki wniósł zastrzeżenia co do omyłek w datach niezdolności do pracy orzeczonych na podstawie załączonych do akt sprawy zaświadczeń lekarskich (pismo procesowe k. 280-280v). Z uwagi na podnoszone zarzuty Sąd Rejonowy przychylił się do tego stanowiska (postanowienie k. 299).

Biegli ustosunkowując się do zarzutów stron ostatecznie podtrzymali swoje dotychczasowe stanowisko i wskazali, że powódka nie była nieprzerwanie niezdolna do pracy w okresie spornym.

W tym stanie rzeczy Sąd przyjął opinie za miarodajne dla rozstrzygnięcia sprawy. Opinie zostały opracowane przez biegłych specjalistów schorzeń, na które powódka cierpiała w okresie objętym sporem. Wnioski opinii są precyzyjne, jednoznaczne, poprzedzone badaniem i analizą dokumentacji, w której znajdują swe uzasadnienie. Ostatecznie biegli wyjaśnili wszelkie wątpliwości, w tym co do dat orzeczonych niezdolności i okresów poprawy stanu zdrowia powódki. Dlatego też Sąd Rejonowy uwzględnił powyższe opinie.

Oceniając zeznania powódki Sąd Rejonowy badał je w kontekście całokształtu zgromadzonego materiału procesowego. Przede wszystkim Sąd nie podzielił jej zeznań jako szczerych i prawdziwych w całości. Na wiarę nie zasługiwały zeznania w części w jakiej powódka sugerowała, że jej zwolnienie mogło mieć związek z reorganizacją Biura skutkującą likwidacją jej etatu. Sąd uznał powyższe okoliczności za gołosłowne. Przede wszystkim owa reorganizacja miała miejsce w 2011 roku, gdy powódka przebywała na urlopie wychowawczym i skutkowało zmniejszeniem wymiaru czasu powódki, na co się ona godziła, gdyż było to dla niej dogodniejsze życiowo. Powódka bowiem posiadała małe dziecko, które jak wynika z postępowania dowodowego, często chorowało. Poza tym po zwolnieniu powódki z pracy na jej miejsce na 1/2 etatu zatrudniono innego pracownika.

Zeznania przedstawiciela pozwanego natomiast Sąd obdarzył wiarą w części. Jako niewiarygodne Sąd uznał okoliczności związane z wypłatą spornych świadczeń z tytułu choroby. Z dokumentacji ZUS jednoznacznie wynika, że obowiązek wypłaty tych świadczeń ciążył na pracodawcy. W pozostałym zakresie zeznania strony pozwanej w zasadzie znajdują obiektywne potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Wniesione powództwo okazało się zasadne jedynie w części.

W toku procesu powódka domagała się ustawowego odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia regulowanego w kodeksie pracy oraz odszkodowania uzupełniającego w oparciu o przepisy kodeksu cywilnego.

Pozwany rozwiązując z powódką umowę o pracę naruszył art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Zgodnie ze wskazanym przepisem pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową. Kontynuacja ochrony po wyczerpaniu prawa do zasiłku chorobowego zależy więc od uzyskania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Dopiero tak długotrwała niezdolność do pracy wskutek choroby stwarza pracodawcy podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, wcześniej jest to niedopuszczalne.

W niniejszej sprawie powódka nie była niezdolna do pracy przez okres dłuższy niż wynikający z zacytowanego przepisu. Jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe jej niezdolność do pracy wielokrotnie była przerywana. Kolejne niezdolności do pracy powódki nie pozostawały w związku z poprzednio orzeczonymi niezdolnościami do pracy. Powódka nie wykorzystała całego 182-dniowego okresu zasiłkowego przed rozwiązaniem umowy o pracę. Ostatni okres zasiłkowy rozpoczął się z dniem 2 kwietnia 2013 roku, następny od dnia 13 maja 2013 roku. Tak więc na dzień 13 maja 2013 roku powódce na nowo przysługiwało prawo do zasiłku chorobowego w związku z niezdolnością do pracy, która nie pozostawała w związku z poprzednio trwającą chorobą do dnia 10 maja 2013 roku.

Wobec nie ziszczenia się dyspozycji normy art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Sąd Rejonowy uwzględnił w tej części żądanie powódki. Stąd też zasądził na jej rzecz odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia powódki za pracę, tj. w kwocie 8 019,90 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wydania wyroku w sprawie (art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Powyższe rozstrzygnięcie nie przesądzało jednak zasadności roszczenia powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania uzupełniającego.

W toku niniejszego procesu powódka domagała się wyrównania szkody rozumianej jako utrata wynagrodzenia za pracę, które uzyskiwałyby, gdyby pozwany nie zwolnił jej niezgodnie z prawem. Zdaniem powódki pozwany winien jej wypłacić odszkodowania od chwili bezprawnego zwolnienia z pracy do chwili nawiązania przez powódkę nowego zatrudnienia, tj. od 13 maja 2013 roku do 19 października 2014 roku (por. pismo procesowe k. 169).

Po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, ukształtowała się linia orzecznictwa Sądu Najwyższego, zgodnie z którą podstawą prawną uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Odpowiedzialność taką uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownik obowiązany jest wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 k.c., a więc bezprawność, winę, szkodę i związek przyczynowy, w tym w szczególności rozmiar szkody poniesionej w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010, nr 15-16, poz. 188; z 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 296 z glosą A.Drozda, OSP 2012 nr 4, poz. 37, z glosą M.Bednarz Mon. Prawa Pracy 2012 nr 8, s. 442-444; z 1 kwietnia 2011 r., II PK 238/10, (...), postanowienie Sądu Najwyższego z 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09, OSNP 2011 nr 3-4, poz. 37). Podkreślenia też wymaga, że odszkodowanie uzupełniające nie jest świadczeniem alimentacyjnym ani quasi rentą z tytułu czynu niedozwolonego. Rozstrzyga się o nim jednorazowo, nawet gdyby w kolejnym postępowaniu wskazywano na inne uzasadnienie roszczenia. Ponadto, w ocenie Sądu, przyznanie odszkodowania za cały czas pozostawiania bez pracy, osłabiałoby motywację zwolnionego pracownika do poszukiwania i podejmowania nowego zatrudnienia. Ponadto od dotychczasowego pracodawcy nie można wymagać, aby ponosił negatywne konsekwencje aktualnej sytuacji na rynku pracy albo stopnia aktywności zwolnionego pracownika. Dlatego też konstrukcję uzupełniającej odpowiedzialności pracodawcy za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę należy stosować w sposób rozważny i usprawiedliwiony okolicznościami konkretnego przypadku.

W toku niniejszego procesu pełnomocnik powódki w sposób niezwykle ogólnikowy i pobieżny wskazywał na podstawy roszczenia uzupełniającego powódki. Strona powodowana nie zaoferowała też wystarczającego materiału dowodowego pozwalającego na poczynienie ustaleń zgodnych z podnoszonymi twierdzeniami i zarzutami. Skoncentrowała się wyłącznie na faktach, że pozwany w sposób niezgodny z prawem rozwiązał z powódką umowę o pracę, bowiem na dzień 13 maja 2013 roku nie upłynęły okresy, o których mowa w art. 53 k.p. uprawniające pracodawcę do natychmiastowego zakończenia stosunku pracy oraz na okoliczności poszukiwania pracy przez powódkę. Z tych okoliczności wywodziła szkodę w postaci utraty miesięcznych zarobków w okresie pozostawiania bez pracy, a także – nie precyzując konkretniej – winę i związek przyczynowy.

Niewątpliwie czyn pozwanego pracodawcy w sensie obiektywnym jest bezprawny, gdyż naruszał art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Jednak Sąd Rejonowy – na podstawie zaoferowanego przez powódkę materiału procesowego – nie doszukał się w zachowaniu pozwanego pozostałych przesłanek cywilnoprawnej odpowiedzialności odszkodowawczej.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że – w odniesieniu do przesłanki winy – w przypadku odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia odpowiedzialność tę uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) jedynie działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010 nr 15 - 16, poz. 188, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2010 r. II PK 28/10). Odpowiedzialność pracodawcy musi znajdować uzasadnienie w szczególnie nagannym zachowaniu pracodawcy, polegającym na rozmyślnym naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. gdy pracodawca przy rozwiązaniu stosunku pracy rażąco naruszył przepisy prawa pracy w taki sposób, że można mu przypisać winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego lub ewentualnego. Wina umyślna zachodziła będzie wtedy, gdy sprawca chce (dolus directus) wyrządzić drugiemu szkodę, tj. ma świadomość szkodliwego skutku swego zachowania się i przewiduje jego nastąpienie, celowo do niego zmierza lub co najmniej świadomie godzi się na to (dolus eventualis).

W ocenie Sądu powódka nie wykazała winy umyślnej pracodawcy polegającej na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ustalenie takie wymagałoby przytoczenia istotnych okoliczności, które świadczyłyby o winie umyślnej pracodawcy, czego powódka w istocie nie uczyniła.

Pozwany faktycznie podjął decyzję o zwolnieniu powódki bez wypowiedzenia przedwcześnie i – jak wykazało postępowanie dowodowe - w sposób naruszający przepisy prawa pracy. Niemniej jednak, w ocenie Sądu, świadczy to o niedbalstwie pracodawcy. Pracodawca jako płatnik składek założył, że okres zasiłkowy powódki wynikający z dokonywanych powódce wypłat z tytułu świadczeń pieniężnych w związku z chorobą upłynął. U podstaw tego założenia – jak wynika z treści pism procesowych pozwanego – leżało przeświadczenie, iż jedno – dwudniowe przerwy w zwolnieniu chorobowym, przypadające na dzień wolny od pracy, realnie nie przerywają czasowej niezdolności do pracy. Z wypłat tych natomiast wynikało, że nieobecności powódki z przyczyn zdrowotnych łącznie i nieprzerwanie przekroczyły terminy ochronne z art. 53 k.p. W tym stanie rzeczy pracodawca podjął sporną decyzję o zwolnieniu powódki, która od 2008 roku (z przyczyn usprawiedliwionych) faktycznie nie świadczyła pracy, a w okresie od 2012 roku odzyskiwała zdolność do pracy głównie w dni wolne od pracy (soboty, niedziele, święta). Jednak powódka nie wykazała, aby decyzja ta została podjęta z winy umyślnej (z zamiarem bezpośrednim lub ewentualnym) niezgodnego z prawem zwolnienia z pracy V. K. (2). Powódka w ogóle nie podjęła się próby sprecyzowania rodzaju zawinienia pozwanego, ani przytoczenia okoliczności wskazujących na znamiona umyślności, a tym bardziej nie wykazania winy za pomocą odpowiednich dowodów.

W świetle powyższych uwag Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że pozwany pracodawca decydując się na zwolnienie powódki nie dołożył należytej staranności przy ustalaniu okresu ochronnego z art. 53 k.p.

Odnosząc się do szkody należy zauważyć, że zgodnie z art. 361 § 1 k.c., zobowiązany do odszkodowania ponosi odpowiedzialność tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego szkoda wynikła. W powyższych granicach, w braku odmiennego przepisu ustawy lub postanowienia umowy, naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł, oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono (art. 361 § 2 k.c.). W przypadku szkód wynikających z rozwiązania umowy o pracę z reguły chodzi o utracone przez pracownika korzyści, które mógłby uzyskać, gdyby pozostawał w stosunku pracy. Osiągnięcie korzyści jest zdarzeniem niepewnym i dla uznania normalnego związku przyczynowego wymagane jest wykazanie przez pracownika znacznego prawdopodobieństwa nastąpienia tego skutku. Szkoda w postaci *lucrum cessans* musi być bowiem wykazana przez poszkodowanego z tak dużym prawdopodobieństwem, że w świetle doświadczenia życiowego uzasadnia przyjęcie, że utrata spodziewanych korzyści rzeczywiście nastąpiła. Gdy chodzi o szkodę w postaci utraconych przez poszkodowanego korzyści uwzględnia się zdarzenia hipotetyczne, a więc takie, które przypuszczalnie mogły nastąpić. Dla takiej oceny istotne znaczenie ma zachowanie się poszkodowanego przed oraz po nastąpieniu zdarzenia szkodzącego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2007 r., IV CSK 281/07, *Gazeta Prawna* rok 2007, Nr 230, str. 8).

Co do zasady szkodą poniesioną przez pracownika bezprawnie zwolnionego z pracy jest utrata zarobku, który pracownik uzyskałby, gdyby umowa o pracę nie została rozwiązana, a na jej poczet zalicza się odszkodowanie uzyskane na podstawie przepisów Kodeksu pracy. W wyroku z dnia 22 czerwca 2010 r., I PK 38/10 Sąd Najwyższy uznał, że pracownik upatrujący szkody w utracie wynagrodzenia, które by uzyskał, pozostając w rozwiązanym stosunku pracy przez okres, za który dochodzi odszkodowania, musi wykazać co najmniej, że w tym czasie mógłby świadczyć taką pracę. Na pracowniku ciąży obowiązek przeciwdziałania powiększeniu szkody, co oznacza, że powinien po rozwiązaniu stosunku pracy wykazać aktywność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia, a brak takiej aktywności podlega uwzględnieniu jako przyczynienie się do powstania szkody (art. 362 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

W okolicznościach niniejszej sprawy V. K. (2) upatrywała swojej szkody w utracie zarobku. Jak wyżej wskazano w takim wypadku pracownik dochodzący odszkodowania uzupełniającego musi udowodnić, że w czasie, za który żąda kompensacji mógł świadczyć taką pracę. W ocenie Sądu Rejonowego powódka nie sprostowała w tym zakresie prawu dowodowemu i na powyższą okoliczność nie zaoferowała jakiegokolwiek dowodu. Wnioski dowodowe oddalone przez Sąd nie zostały zgłoszone na powyższą okoliczność.

Po pierwsze, w okresie od 13 maja 2013 roku do 16 września 2013 roku V. K. (2) była niezdolna do pracy i w związku z tym nie mogła świadczyć pracy. Skoro powódka w tym okresie nie mogła świadczyć pracy z uwagi na swój stan zdrowia nie powstała w jej dobrach majątkowych szkoda w postaci utraty zarobku. Po drugie, od chwili odzyskania

zdolności do pracy i rejestracji w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna do chwili podjęcia pracy, tj. od 17 września 2013 roku do 19 października 2014 roku powódka nie udowodniła, aby mogła podjąć pracę zarobkową. W tym miejscu Sąd Rejonowy nabrał uzasadnionych wątpliwości, nad wyjaśnieniem których powódka nawet się nie pochyliła. Biorąc pod uwagę wątpliwy stan zdrowia powódki w okresie zatrudnienia u pozwanego (na licznych zwolnieniach lekarskich z tytułu różnych chorób przebywała łącznie przez ok. 12 miesięcy) Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że nie udowodniła ona obiektywnej możliwości świadczenia pracy od 17 września 2013 roku do 19 października 2014 roku, która uzasadniałaby jej twierdzenia o utracie w tym czasie zarobku. Zwłaszcza, że po zarejestrowaniu w urzędzie pracy powódka „jeszcze na jakimś zwolnieniu była” (por. k. 63). Po trzecie, Sąd Rejonowy nie tracił z pola widzenia, że powódka miała zaległy urlop wypoczynkowy za 2012 rok w wymiarze 20 dni oraz bieżący (na dzień zwolnienia) w wymiarze 11 dni, co również skutecznie uniemożliwiłoby jej świadczenie pracy po odzyskaniu zdolności do pracy. Po czwarte, nie można z góry zakładać – jak to czyni powódka – że gdyby umowa nie została rozwiązana wadliwie ze skutkiem natychmiastowym to w ogóle nie zostałaby rozwiązana, a stosunek pracy trwałby przez bliżej nieokreślony czas. Takiemu założeniu przeczy doświadczenie życiowe wskazujące, że pracodawcy nie są zainteresowani zatrudnianiem pracowników, którzy fatycznie nie świadczą pracy z uwagi na nieustannie zachodzące po ich stronie przyczyny formalnie usprawiedliwiające ich nieobecności w pracy. Zważyć należy, że powódka była zatrudniona u pozwanego od 2006 roku do 2013 roku, a od 2008 roku w zasadzie nie wykonywała na jego rzecz pracy. W tym czasie jej nieobecności w pracy były nieobecnościami usprawiedliwionymi. W okresie objętym sporem powódka nie świadczyła pracy z uwagi na długotrwałe zwolnienia lekarskie. Odzyskiwała ona zdolność do pracy z reguły w dni wolne od pracy, a gdy powódka była zdolna do pracy w dni dla niej pracujące wówczas nie mogła świadczyć pracy w związku z koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Powyższe zezwala mniemać z prawdopodobieństwem graniczącym z pewnością, że powódka ostatecznie zostałaby zwolniona za wypowiedzeniem ze względu na liczne absencje, w tym chorobowe utrudniające organizację pracy pozwanego.

Powyższej konkluzji nie są w stanie zmienić próby znalezienia przez powódkę pracy. Aktywność w poszukiwaniu pracy wpływa jedynie na ocenę realizacji ewentualnego obowiązku ciężącego na powódce w myśl art. 362 k.c. w zw. z art. 300 k.p. V. K. (2) przedstawiła pisma od potencjalnych pracodawców, wskazujących, że przez 1,5 roku kilkakrotnie zwracała się z zapytaniem o możliwość zatrudnienia oraz dowód z zeznań świadka, że dwukrotnie zwracała się do świadka z prośbą o pomoc w znalezieniu pracy, tj. we wrześniu 2013 roku i przed listopadem 2014 roku. Nie przedłożyła żadnych dowodów z dokumentów, że przez cały okres sporny starała się znaleźć zatrudnienie (np. wysyłała CV w związku z publikowanymi w internecie ofertami zatrudnienia, cyklicznie i sukcesywnie składała zapytania o wolne etaty). Konstatacji tej nie zmienia treść zaświadczenia z urzędu pracy z dnia 09 maja 2014 roku. W zaświadczeniu tym bowiem wskazano, że żaden pracodawca powódce nie zaoferował pracy w okresie od 17 września 2013 roku do 09 maja 2014 roku. Poza tym doświadczenie życiowe pokazuje, że urząd pracy jest instytucją niewydolną i osoby bezrobotne w zasadzie bez własnych starań nie mogą liczyć na skuteczne znalezienie nowego zatrudnienia. Reasumując, powódka nie wykazała, że w okresie od 13 maja 2013 roku do 19 października 2014 roku mogła świadczyć pracę.

Kolejną przesłanką, jaką winna powódka udowodnić był adekwatny związek przyczynowy pomiędzy zdarzeniem wywołującym szkodę, a powstałą ewentualną szkodą. Dla wzmocnienia powyższej argumentacji, hipotetycznie zakładając, że powódka choć w części mogłaby ponieść szkodę, Sąd Rejonowy i tak nie dopatrył się w ustalonym stanie faktycznym istnienia związku przyczynowego, o którym mowa w art. 361 § 1 k.c.

W wyroku I PK 38/10 Sąd Najwyższy uznał, że pracownik upatrujący szkody w utracie wynagrodzenia, które by uzyskał, pozostając w rozwiązanym stosunku pracy przez okres, za który dochodzi odszkodowania, musi wykazać co najmniej, że w tym czasie mógłby świadczyć taką pracę. Natomiast jeśli szkoda wynika, według jego twierdzeń, z niezyskania innego zatrudnienia po ustaniu stosunku pracy rozwiązanego bezprawnie przez pracodawcę, musi przede wszystkim dowieść, że o uzyskanie takiej pracy czynił starania zakończone niepomyślnie, z uwagi na sposób rozwiązania poprzedniej umowy o pracę.

W Kodeksie cywilnym przyjęto koncepcję adekwatnego związku przyczynowego zakładającego, że w łańcuchu kolejnych przyczyn i skutków mamy do czynienia tylko z takimi przyczynami, które normalnie wywołują dane

skutki. Adekwatny związek przyczynowy jest więc konieczną przesłanką powstania obowiązku naprawienia szkody, ale jednocześnie wskazuje, jak daleko ona sięga.

W ocenie Sądu Rejonowego dochodzone przez powódkę konsekwencje bezprawnego działania pracodawcy są zbyt daleko idące, by mówić o normalnym, typowym i logicznym związku przyczynowym. Z materiału dowodowego wynika, że mimo przejawów aktywności w poszukiwaniu pracy powódka nie nawiązała nowego zatrudnienia ze względu na trudną sytuację na rynku pracy (brak wolnych etatów) oraz wiek. Powódka nie upatrywała zresztą niemożności znalezienia pracy w sposobie rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca nie może ponosić odpowiedzialności za trudną sytuację na rynku pracy i wysokie bezrobocie, zwłaszcza wśród osób w średnim wieku, które mają z reguły jeszcze mniejsze szanse na zatrudnienie niż osoby młode. Przyjęcie przeciwnego poglądu zaprzeczałoby konstrukcji normalnego i adekwatnego związku przyczynowego. Ponadto nadawałoby to odszkodowaniu uzupełniającemu charakter odszkodowania alimentacyjnego, quasi renty za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Podsumowując niniejsze wywody, powódka nie wykazała przesłanek uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej, w szczególności winy i związku przyczynowego. Należy podkreślić, że w oparciu tylko i wyłącznie o twierdzenia powódki co do ww. okoliczności nie sposób poczynić ustaleń w sprawie. Samo twierdzenie strony nie jest bowiem dowodem, zaś twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie – art. 232 zd. 1 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. Dlatego też w tej części Sąd Rejonowy oddalił jej powództwo.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z art. 100 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. Przepis ten wyraża zasadę kompensaty kosztów, która umożliwia sprawiedliwe ich rozdzielenie między stronami, w wypadku częściowego uwzględnienia żądań pozwu. Stąd też w roszczenia o odszkodowanie z art. 58 k.p. Sąd zasądził na rzecz powódki koszty zastępstwa procesowego obliczone na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163 poz. 1349 ze zm.). Natomiast w oparciu o art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 2014, poz. 1025) Sąd postanowił przejąć na rachunek Skarbu Państwa nieuiszczoną opłatę sądową od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Mając powyższe na uwadze oraz na mocy powołanych przepisów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku