

Sygn. akt VII Pa 130/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 grudnia 2020 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Renata Gąsior

Sędziowie SO Marcin Graczyk

SO Małgorzata Jarząbek

Protokolant st.sekr.sądowy Anna Rempoła

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 grudnia 2020 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. W.

przeciwko W. W., (...) Spółka jawna z siedzibą w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez stronę pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 13 września 2019 r. sygn. akt VI P 116/19

1. oddała apelację,

2. zasądza od W. W., (...) Spółki jawnej z siedzibą w W. na rzecz M. W. kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Marcin Graczyk SSO Renata Gąsior SSO Małgorzata Jarząbek

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 13 września 2019 roku w sprawie o sygn. akt VI P 116/19, z powództwa M. W. przeciwko (...) L. W., (...) Spółce jawnej w W. o odszkodowanie, w pkt 1 wyroku zasądził od (...) L. W., (...) Spółki jawnej w W. na rzecz M. W. kwotę 6.750 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 6 marca 2019 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania, w pkt 2 zasądził od (...) L. W., (...) Spółki jawnej w W. na rzecz M. W. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w pkt 3 nakazał pobrać od (...) L. W., (...) Spółki jawnej w W. na rzecz Skarbu Państwa - konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 522,50 zł tytułem kosztów sądowych, zaś w pkt 4 nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.250 zł.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

M. W. była zatrudniona w pozwanej (...) L. W., (...) Spółce jawnej w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 września 2015 roku na stanowisku kierownika produkcji z wynagrodzeniem 1750 zł miesięcznie brutto. Wynagrodzenie powódki w 2019 roku wynosiło 2250 zł brutto.

Od 25 sierpnia 2018 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim i miała prawo do zasiłku chorobowego z tego tytułu. Okres zasiłkowy 182 dniowy w przypadku powódki upływał z dniem 22 lutego 2019 roku. Po ustaniu okresu zasiłkowego powódka nie występowała o świadczenie rehabilitacyjne z powodu posiadanych uprawnień emerytalnych.

Powódka pod koniec 2018 roku pojawiła się w siedzibie pozwanej spółki, w celu zabrania swoich rzeczy z szafki.

Pismem z dnia 7 lutego 2019 roku (data pisma) pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z dniem 25 lutego 2019 roku z powodu wyczerpania okresu pobierania zasiłku chorobowego (art. 53 § 1 k.p.). Powódka odebrała pismo w dniu 13 lutego 2019 roku.

Powyższy stan faktyczny pozostawał niesporny w części między stronami. Został ponadto ustalony na podstawie dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy i aktach osobowych powódki.

Ustalając stan faktyczny Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom powódki M. W. co do tego, że w 2018 roku stawiała się w zakładzie pracy pozwanej i zabrała swoje rzeczy z szafki. Ponadto wiarygodne są zeznania, że powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim i pobierała zasiłek chorobowy do 22 lutego 2019 roku.

Zeznaniom współnika pozwanej spółki (...) zeznającemu za stronę pozwaną Sąd Rejonowy nie dał wiary w zakresie w jakim twierdził, że powódka zakomunikowała pracownikom pozwanej będąc w zakładzie, iż nie zamierza po zasiłku chorobowym wrócić do pracy. Ponadto w ocenie Sądu I instancji nawet taki komunikat byłby bezprzedmiotowy dla oceny postępowania spółki, gdyż ta rozwiązała umowę o pracę jednostronnie, bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jest bezsporne w niniejszej sprawie, że umowa o pracę nie została rozwiązana za porozumieniem stron. Strony stosunku pracy w tym zakresie nie czyniły żadnych uzgodnień i ustaleń.

Sąd Rejonowy nie uwzględnił wniosku strony pozwanej o przesłuchanie świadka Z. G., mając na względzie brak złożenia zaświadczenia potwierdzającego niemożność stawienia się na wezwanie Sądu, wystawionego przez lekarza sądowego. Zgodnie zaś z art. 214¹ §1 k.p.c. usprawiedliwienie niestawiennictwa z powodu choroby stron, ich przedstawicieli ustawowych, pełnomocników, świadków i innych uczestników postępowania, wymaga przedstawienia zaświadczenia potwierdzającego niemożność stawienia się na wezwanie lub zawiadomienie sądu, wystawionego przez lekarza sądowego. Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, iż uznał że wszelkie okoliczności sprawy zostały w sposób dostateczny wyjaśnione i nie było niezbędne odraczenie rozprawy celem przesłuchania świadka na kolejnym terminie. Także okoliczności, na jakie świadek został zawnioskowany, z karty 21, nie były istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. To spółka rozwiązała umowę o pracę jednostronnie, bez zachowania okresu wypowiedzenia, a nie powódka. Jest bezsporne w niniejszej sprawie, że umowa o pracę nie została rozwiązana za porozumieniem stron. Strony stosunku pracy w tym zakresie nie czyniły żadnych uzgodnień i ustaleń. Dodatkowo Sąd rejonowy wskazał, iż wobec decyzji Sądu nie zostało zgłoszone zastrzeżenie do protokołu.

W ocenie Sądu Rejonowego zeznania świadka W. P. nie wniosły niczego nowego do obrazu sprawy.

Sąd Rejonowy zważył, iż stan faktyczny w niniejszej sprawie był w zasadzie bezsporny, zaś problematyka sprowadzała się to tego, czy złożone przez stronę pozwaną oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę nastąpiło w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami.

Zgodnie z art. 53 § 1 k.p. pracodawca "może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia" w razie zaistnienia przesłanek wskazanych w przepisie. Nie ulega zatem wątpliwości, że możliwość zakończenia umowy na gruncie komentowanego przepisu jest prawem, a nie obowiązkiem pracodawcy. Pracodawca ma możliwość skorzystania z tego uprawnienia, jak zostaną spełnione określone przesłanki w określonym czasie.

Zgodnie z poglądami judykatury art. 53 § 1 k.p. nie nakazuje zakładowi pracy rozwiązania umowy o pracę, jeżeli zachodzą określone w tym przepisie warunki niezdolności pracownika do pracy, lecz tylko stwarza taką prawną możliwość (zob. wyr. SA w Katowicach z 9 października 1991 r., III AUr 254/91, OSA 1992, Nr 5, poz. 36). Uprawnienie pracodawcy do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.

jest niezależne od współdziałania z organem rentowym, w szczególności w sprawie ustalenia prawa do świadczenia rehabilitacyjnego (zob. wyr. SN z 16 listopada 2004 r., IPK 649/03, OSNP 2005, Nr 12, poz. 173).

Sąd Najwyższy uznał również, że złożenie przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w okresie pobierania wynagrodzenia i zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby jest niezgodne z prawem, choćby pracodawca jako datę rozwiązania umowy wskazał datę przypadającą po tym okresie (zob. wyr. SN z 21 czerwca 2005 r., II PK 319/04, OSNP 2006, Nr 3- 4, poz. 49). Inaczej mówiąc, dokonanie czynności prawnej zmierzającej do rozwiązania umowy w trybie art. 53 k.p. jest dopuszczalne dopiero po upływie okresów ochronnych ustanowionych tym przepisem. Długość okresu ochronnego jest zróżnicowana w zależności od przyczyny nieobecności. Ponadto, w razie niezdolności do pracy wskutek choroby znaczenie ma zakładowy staż pracy oraz fakt, że niezdolność do pracy jest następstwem wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Poszczególne jednostki redakcyjne komentowanego przepisu w odmienny sposób precyzują długość okresu ochronnego. Artykuł 53 § 1 pkt 1 oraz § 2 k.p. wskazują wprost przedziały czasowe, podczas których pracownik korzysta z ochrony. Z kolei art. 53 § 1 pkt 1b k.p. ustanawia ramy czasowe ochrony, nawiązując do okresu pobierania zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego, a art. 53 § 2 k.p. uwzględnia okres pobierania zasiłku opiekuńczego. Dlatego komentowany przepis powinien być interpretowany w połączeniu z przepisami dotyczącymi ubezpieczeń społecznych. Odpowiednie regulacje zawiera ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę w trybie art. 53 k.p. po upływie nieprzerwanego okresu nieobecności pracownika. Powrót pracownika do przedsiębiorstwa uniemożliwia zakończenie umowy na gruncie komentowanego przepisu. Jeżeli zaistnieje kolejna niezdolność do pracy, to okres ochronny jest liczony od początku.

Okres ochronny w przypadku choroby zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1a k.p., pracownik, którego zakładowy staż pracy jest krótszy niż 6 miesięcy, może zostać zwolniony bez wypowiedzenia w razie nieobecności przekraczającej 3 miesiące. Korzystniej uregulowana została ochrona pracownika, który legitymuje się co najmniej 6-miesięcznym okresem zatrudnienia u danego pracodawcy. W takim przypadku na gruncie art. 53 § 1 pkt 1b k.p. zwolnienie może nastąpić w razie nieobecności przekraczającej łączny okres pobierania wynagrodzenia oraz zasiłku z tytułu choroby oraz 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Zakres czasowy ochrony jest zatem uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, który miał miejsce przed wystąpieniem niezdolności do pracy. Jeżeli niezdolność do pracy wskutek choroby powstała po co najmniej 6-miesięcznym okresie zatrudnienia u danego pracodawcy, to granice ochrony wyznacza "łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące" (art. 53 § 1 pkt 1b k.p.).

Zasiłek chorobowy jest przedmiotem regulacji art. 4 i nast. ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Zgodnie z art. 6 cytowanej ustawy zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego (a więc np. istnienia stosunku pracy). Na gruncie art. 8 ustawy zasiłkowej zasiłek chorobowy przysługuje przez okres do 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży - do 270 dni. Z kolei świadczenie rehabilitacyjne zostało uregulowane art. 18-22 ustawy zasiłkowej. Na gruncie art. 18 wskazanej ustawy świadczenie rehabilitacyjne przysługuje ubezpieczonemu, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokuje odzyskanie zdolności do pracy. Przysługuje ono przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy. O przyznaniu świadczenia decyduje lekarz orzecznik ZUS. Świadczenie rehabilitacyjne można zatem określić jako "świadczenie na dokończenie leczenia". Przysługuje ono pracownikowi, który nie wrócił do zdrowia podczas pobierania zasiłku chorobowego, a zarazem nie uzyskał prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy na gruncie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (charakterystykę wskazanych świadczeń zob. I. Jędrasik-Jankowska, Pojęcia i konstrukcje, s. 295 i n.; M. Gersdorf, B. Gudowska (red.), Społeczne ubezpieczenia, s. 425 i n.).

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy w pełni podzielił stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 r. (II PK 319/04). Zgodnie z tym poglądem, który Sąd Rejonowy w pełni zaaprobował, złożenie przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit.

bk.p. w okresie pobierania wynagrodzenia i zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby jest niezgodne z prawem, choćby pracodawca jako datę rozwiązania umowy wskazał datę przypadającą po tym okresie. Jak wskazano w uzasadnieniu przedmiotowego wyroku, z istoty regulacji zawartej w art. 53 § 3 k.p. wynika, że pracodawca oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia w oparciu o ten przepis zawsze składa w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy (bo gdy pracownik stawia się do pracy nie jest to już możliwe - art. 53 § 3 k.p.). W okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby należy jednak wyróżnić dwa okresy: pierwszy to okres tzw. ochronny (3 miesiące albo łączny okres pobierania z tytułu choroby wynagrodzenia i zasiłku), w którym stosunek pracy nie może być rozwiązany; drugi - to późniejszy okres, gdy pracodawca może go rozwiązać. W sprawie powstał między innymi problem, czy zgodne z prawem jest złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w okresie ochronnym, ale wskazujące jako datę ustania stosunku pracy datę przypadającą na okres nie objęty ochroną. Sąd Najwyższy stwierdził, iż właściwą odpowiedzią na to pytanie jest odpowiedź negatywna. Należy bowiem przyjąć, iż nie jest dopuszczalne złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia w chwili, gdy nie istniała jeszcze przyczyna do podjęcia takiej decyzji. Przyczyną tą jest zaś niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwająca dłużej niż okresy wskazane w przepisie art. 53 § 1 pkt 1 k.p. (tryb dokonany), nie zaś niezdolność do pracy, która według prognoz ma trwać dłużej niż te okresy. Należy bowiem wskazać, iż pracownik do ostatniego momentu okresu ochronnego (a więc do godz. 24.00 dnia, w którym ów okres ochronny upływa), może stawiać się do pracy po odzyskaniu zdolności do niej, co powoduje, że pracodawca nie może rozwiązać stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu nieobecności w pracy trwającej dłużej niż 3 miesiące albo łączny okres pobierania z tytułu choroby wynagrodzenia i zasiłku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2005 r., IPK 168/04, OSNP 2005 Nr 18, poz. 282). Nie znajduje przy tym uzasadnienia pogląd, iż na pracowniku ciąży w takiej sytuacji obowiązek dostarczenia orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy, o którym mowa w art. 229 § 2 k.p. Jeżeli bowiem pracownik stawia się do pracy i zgłosi gotowość do jej wykonywania, to obowiązek skierowania go na badania kontrolne spoczywa na pracodawcy.

Sąd Rejonowy wskazywał, że stan faktyczny w omawianym powyżej przypadku był podobny jak w przedmiotowej sprawie i znajdował on odniesienie do ustalonego stanu faktycznego. Bezsporne było, że powódka zatrudniona była na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 września 2015r. Poza sporem było także, że powódka rozpoczęła okres zasiłkowy w dniu 25 sierpnia 2018r. Po zakończeniu pobierania zasiłku chorobowego nie uzyskała prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Bezsporne było nadto, że pismem z dnia 7 lutego 2019 r., które powódka otrzymała w dniu 13 lutego 2019 r., pracodawca złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 25 lutego 2019 r. z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku. W takiej sytuacji nastąpiło to przed upływem okresu ochronnego trwającego do 22 lutego 2019 roku włącznie. Po tym dniu, aż do dnia stawienia się powódki w pracy, pracodawca miał możliwość rozwiązania z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Z tego uprawnienia skorzystał przed dniem zakończenia pobierania zasiłku chorobowego. W takiej sytuacji naruszył przepis art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. statuujący zasadę ochrony pracownika w okresie niezdolności do pracy i pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Rozwiązanie umowy o pracę z powódką mogło więc nastąpić przez skuteczne złożenie jej oświadczenia woli w dniach po 22 lutego 2019 roku do dnia jej powrotu do pracy. Nawet zakładając, że powódka nie wróciłaby do pracy, nie wyraziłaby gotowości powrotu do pracy, to pracodawca miałby uprawnienie do rozwiązania z nią umowy o pracę.

W ocenie Sądu Rejonowego nie jest dopuszczalne wskazanie w rozwiązaniu umowy o pracę daty przyszłej rozwiązania umowy o pracę ponieważ w takiej sytuacji pracownik już *a priori*, że nie musi stawiać się do pracy i dochodzenie możliwości dalszej pracy wymaga powództwa wytoczonego przed Sądem Pracy. Składanie oświadczenia woli przez pracodawcę musi stawiać również pewność co do treści tego oświadczenia po drugiej stronie. Pracownik w takiej sytuacji wie, że nie może już wrócić do pracy bo z dniem 25 lutego 2019 roku jego umowa o pracę jest rozwiązana. W ocenie Sądu Rejonowego stanowi to naruszenie przepisu art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. i uzasadnia roszczenie odszkodowawcze powódki. Zgodnie z art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy

lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.). Wynagrodzenie powódki wynosiło 2.250 zł i nie było to kwestionowane w toku postępowania. Ze względu na okres zatrudnienia powódki (ponad 3 lata, od 1 września 2015 roku do 25 lutego 2019 roku) okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące. W takiej sytuacji odszkodowanie należne powódce wynosi 6 750 zł (3 x 2.250 zł). Wobec powyższego Sąd Rejonowy w całości uwzględnił roszczenie główne. Ponadto Sąd I instancji uwzględnił roszczenie w zakresie odsetek ustawowych z opóźnienie mając na względzie, że pozwana odebrała pozew w dniu 6 marca 2019 roku i od tej daty zasądził odsetki ustawowe za opóźnienie na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Odnosząc się natomiast do zarzucanego naruszenia zasad współzycia społecznego w związku ze zgłoszeniem przez powódkę roszczenia o odszkodowania Sąd Rejonowy ustalił, że samo zabranie rzeczy przez powódkę z szafki nie stanowi o tym, że nie miała ona zamiaru wracać do pracy. Jako właściciel rzeczy miała prawo nimi dysponować nawet w okresie zwolnienia lekarskiego. Po drugie pozwana powoływała się na to, że powódka zakomunikowała jej brak zamiaru powrotu do pracy po zakończeniu okresu pobierania zasiłku chorobowego. W tym zakresie Sąd Rejonowy stwierdził, że to spółka rozwiązała umowę o pracę jednostronnie, bez zachowania okresu wypowiedzenia, a nie powódka. Jest bezsporne w niniejszej sprawie, że umowa o pracę nie została rozwiązana za porozumieniem stron. Pozwana spółka powinna oczekiwać, że powódka w dniu 25 lutego 2019 roku lub później stawi się w pracy. Powinna w takiej sytuacji wstrzymać się z wystawianiem pisma o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, oczekując na jej gotowość. Jednakże niezależnie od nieudowodnienia braku zamiaru powódki do powrotu do pracy u pozwanej Sąd Rejonowy uznał, że nawet taki zamiar nie stanowi naruszenia zasad współzycia społecznego w dochodzeniu odszkodowania. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego zastosowanie art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Wynika więc z tego, że konieczne jest w takim przypadku uwzględnienie całokształtu okoliczności sprawy. Uwzględniona musi zostać więc także zasada polegająca na tym, że ochrony przewidzianej w art. 8 k.p. (5 KC) może żądać jedynie ten, kto sam postępuje nienagannie. Także i w tym aspekcie uznaje się, że odmowa skorzystania z prawa podmiotowego wymaga ostrożności i może dotyczyć jedynie okoliczności wyjątkowo rażących i nieakceptowanych ze względów aksjologicznych. W orzecznictwie Sądu Najwyższego pogląd powyższy jest przyjmowany już od dawna. W uchwale z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNC rok 1985, nr 11, poz. 164) stwierdzono, że ten, kto sam narusza prawo i zasady współzycia społecznego nie może powoływać się na okoliczności przemawiające za jego ochroną w ramach art. 45 k.p., jak i 8 k.p., co potwierdzono w wielu późniejszych orzeczeniach (vide np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 239/10, czy z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10). Jak wynika z powyższych rozważań pozwana spółka sama naruszyła przepisy prawa pracy przy rozwiązywaniu z powódką umowy o pracę mając na względzie, że zostało to dokonane przedwcześnie. Konkretnie pozwana naruszyła przepis art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. statuujący zasadę ochrony pracownika w okresie niezdolności do pracy.

Klauzule "zasad współzycia społecznego" i "społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa" wyznaczają stronom stosunków pracy granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie w stosunkach pracy z praw podmiotowych zagwarantowanych przepisami prawa pracy. Z istoty nadużycia prawa podmiotowego wynika, że dokonuje go strona, która wykonując swoje prawo, czyni to niezgodnie z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (wyr. SN z 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, MoPr 2011, Nr 9, s. 475). Artykuł 8 k.p. umożliwia dokonanie oceny organowi stosującemu prawo, a także sądowi pracy, czy korzystanie przez uprawnionego z zagwarantowanego mu przepisami prawa pracy prawa podmiotowego mieści się czy też wykracza poza granice zasad współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa (wyr. SN z 17 września 1997 r., IPKN 273/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 394).

Sąd I instancji uznał, iż w rozpoznawanym przypadku, brak jest jakichkolwiek podstaw do uznania, by to powódka nadużyła swych praw podmiotowych dochodząc wskazanego odszkodowania. Brak jest w konsekwencji podstaw do uwzględnienia wniosku strony pozwanej w zakresie zarzucanego naruszenia zasad współzycia społecznego.

W przedmiocie kosztów Sąd Rejonowy orzekł mając na względzie art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 j.t.).

Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku, IPZP 1/07, LEX nr 231085).

Sąd Rejonowy na podstawie powyższego nakazał pobrać od strony pozwanej kwotę 522,50 zł tytułem kosztów sądowych. Na powyższą kwotę składają się: kwota 338 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić jako strona zwolniona z mocy ustawy (6.750 zł razy 5 %) oraz kwota 184,50 zł tytułem zwrotu wynagrodzenia mediatora tymczasowo zapłaconą przez Skarb Państwa.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności przyjmując, że jednomiesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2.250 zł brutto.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana, zaskarżając powyższy wyrok w całości, zarzucając mu:

- naruszenie prawa procesowego tj. art. 274 k.p.c. w zw. z art. 217 k.p.c. poprzez zaniechanie przesłuchania świadka
- Z. G., w sytuacji w której Sąd był zobowiązany do jego ponownego wezwania wobec nieusprawiedliwionego niestawiennictwa świadka
- naruszenie prawa materialnego tj. art. 56 k.p. w zw. z art. 8 k.p. poprzez zasądzenie odszkodowania w sytuacji, w której stanowi to naruszenie społeczno-gospodarczego przeznaczenia tego prawa.

Apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, względnie o uchylenie Wyroku Sądu I instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, zasądzenie od Powódki na rzecz Pozwanej kosztów postępowania w I i II instancji.

W uzasadnieniu apelująca podnosiła, iż sąd wezwał zawnioskowanego świadka na rozprawę w dniu 09 września 2019 r., jednakże świadek był chory i przebywał na zwolnieniu, czego dowód został przedstawiony na rozprawie. Pomimo tego Sąd pominął dowód z przesłuchania świadka i pomimo obowiązku ponownego wezwania świadka, zaniechał tej czynności. Apelująca wskazywała, iż co prawda nie zostało w tym zakresie złożone zastrzeżenie do protokołu w trybie 162 k.p.c. jednakże należy mieć na uwadze, że Sąd wydając postanowienie o pominięciu dowodu nie wskazał podstawy takiego pominięcia ani uzasadnienia takiego postanowienia, zatem niemożliwym było zgłoszenie zastrzeżenia. Pełnomocnik Pozwanej nie miał bowiem możliwości ustosunkowania się do uchybienia Sądu, a zatem nie mógł wypełnić przesłanek z art. 162 k.p.c. podając podstawę prawną uchybienia Sądu.

W ocenie apelującej Sąd wydał swoje orzeczenie bez uwzględnienia całości wnioskowanego materiału dowodowego, uznając że stan faktyczny był w sprawie bezsporny, a wszelkie okoliczności sprawy zostały w sposób dostateczny wyjaśnione.

Z orzeczeniem Sądu apelująca nie zgodziła się, wskazując, że przesłuchanie świadka Z. G. było niezbędne aby uzyskać całkowity obraz okoliczności towarzyszącej sprawie. Sąd bowiem wskazuje, że Pozwana powinna oczekiwać, że Powódka w dniu 25 lutego 2019 r. lub później stawi się w pracy. Jednakże wskazane stanowisko Sądu, zdaniem apelującej, nie znajduje oparcia w okolicznościach sprawy. Powódka dała już w grudniu 2018 r. wyraz tego, że nie planuje wrócić do pracy po ustaniu okresu ochronnego m.in. poprzez zabranie swoich rzeczy z szafki pracowniczej. Ponadto Powódka zgłosiła Pozwanej, że nie planuje powrotu do pracy. Świadkiem takiego oświadczenia był m.

in. Z. G.. Powódka zatem już w grudniu 2018 r. planowała nie wracać do pracy, o czym informowała Pozwaną. Rozwiązanie umowy pomiędzy Stronami było więc jedynie formalnością. Podkreślenia wymaga, że w przedmiotowym stanie faktycznym przedwczesne wystosowanie pisma rozwiązującego umowę o pracę stanowiło niewielkie uchybienie proceduralne, w sytuacji gdy Strony od grudnia 2018 r. wiedziały o prawdopodobnym zakończeniu stosunku pracy Powódki. Powołując się na doktrynę apelujący wskazywał, iż jeśli chodzi o pracowników niepodlegających szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy, to z mocy art. 56 § 2 ma do nich zastosowanie art. 45 § 2 k.p. Z mocy tego przepisu sąd może zasądzić odszkodowanie, jeżeli przywrócenie jest niemożliwe lub niecelowe. Sąd może na podstawie art. 8 k.p. oddalić powództwo pracownika w całości, jeżeli uzna żądania pracownika za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego. W szczególności może to nastąpić wówczas, gdy zachowanie pracownika w sposób szczególnie rażąco naruszało jego obowiązki, a pracodawca uchybił przepisom proceduralnym lub formalnym.” (Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy Opublikowano: LEX/el. 2019 art. 56). W przedmiotowej sytuacji niewątpliwie mamy do czynienia z taką sytuacją. Powódka bowiem nie planowała wrócić do pracy, zaś nawet po otrzymaniu pisma z dnia 07 lutego 2019 r. nie kontaktowała się z Pozwaną w celu wyjaśnienia rozwiązania umowy, lecz od razu złożyła pozew o odszkodowanie. Działanie to jasno wskazuje, że Powódka i tak nie planowała się stawić w pracy w dniu 25 lutego 2019 r. Powódka działała tym samym jedynie celem zysku na drobnym błędzie popełnionym przez Pozwaną. Przyznanie odszkodowania wskazanego w art. 56 k.p., choć określonego w sposób ryczałtowy, ma na celu funkcję naprawienia szkody. Podkreślenia zaś wymaga, że po stronie Powódki nie doszło do żadnej szkody- Powódka jest aktualnie emerytką, nigdzie nie pracuje, więc nawet zwolnienie dokonane w trybie art. 53 k.p. nie wpłynęło na jej dalsze zatrudnienie. Zatem za uzasadnione należy uznać stanowisko Pozwanej, że dochodzenie przez Powódkę odszkodowania w niniejszej sprawie stanowi naruszenie zasad społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa. Za stanowiskiem tym przemawia także fakt, że Powódka nie próbowała nawet dochodzić przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, lecz od razu dochodzi odszkodowania. Powołany przez Powódkę świadek W. P. zeznał, iż Powódka nie planowała wrócić do pracy ze względu na stan zdrowia, co również potwierdza stanowisko, prezentowane przez Pozwaną.

Apelująca zarzuciła także, że Sąd w żaden sposób nie ustosunkował się do podnoszonego przez Pozwaną argumentu, że Powódka otrzymała ekwiwalent za niewykorzystany urlop. Gdyby bowiem Powódka dostała wypowiedzenie umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, nie otrzymałaby wynagrodzenia za urlop, ale musiałaby go wykorzystać w okresie wypowiedzenia, co byłoby dla Powódki mniej korzystne.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania za II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej jest nieuzasadniona, albowiem zawarte w niej zarzuty okazały się chybione.

Na wstępie wskazać należy, że postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem I instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd II instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji. W granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd II instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo porzestaje na materiale zebrany w I instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem I instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd I instancji ustalenia faktyczne, sąd II instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97). Może również zmienić ustalenia faktyczne stanowiące

podstawę wydania wyroku sądu I instancji i to zarówno po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, jak i bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (por. uchwała składu 7 sędziów Izby Cywilnej z dnia 23 marca 1999 r., sygn. akt III CZP 59/98).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozstrzyganej sprawy, stwierdzić należy, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Ustalenia Sądu Rejonowego w tym zakresie Sąd Okręgowy w całości podzielił i przyjął za własne. Podobnie ocenić należało rozważania prawne Sądu w zakresie podstawy prawnej powództwa o odszkodowanie, które Sąd Odwoławczy również w całości podzielił. Zaznaczyć także należy, że Sąd I instancji odniósł się w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku szczegółowo do wszystkich kwestii podniesionych przez pozwanego w apelacji.

Niezasadny okazał się zarzut naruszenia prawa procesowego tj. art. 274 k.p.c. w zw. z art. 217 k.p.c., poprzez zaniechanie przesłuchania świadka Z. G., wobec jego niestawiennictwa, w szczególności biorąc pod uwagę, że okoliczności, na które miał zeznawać, zostały odpowiednio wyjaśnione, a zatem przeprowadzenie tego dowodu nie przyczyniłoby się w żadnym stopniu do wyjaśnienia sprawy, a jedynie spowodowałoby zwłokę w jej rozpoznaniu. Sąd Rejonowy słusznie wskazywał, że okoliczności, na jakie świadek został zawnioskowany, tj. okoliczność wspólnych ustaleń stron co do zakończenia stosunku pracy, deklaracji powódki, że nie wróci do pracy i zabrania przez powódkę rzeczy osobistych, nie były istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, albowiem to spółka rozwiązała umowę o pracę jednostronnie, bez zachowania okresu wypowiedzenia, a nie powódka. W niniejszej sprawie bezsporne było, że umowa o pracę nie została rozwiązana za porozumieniem stron. Strony stosunku pracy w tym zakresie nie czyniły żadnych uzgodnień i ustaleń.

Z okoliczności sprawy w sposób jasny wynika, że **pozwana naruszyła art. 53 k. p., składając powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w okresie pobierania przez powódkę wynagrodzenia i zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby.**

Odnosząc się do zarzutu naruszenia prawa materialnego tj. art. 56 k.p. w zw. z art. 8 k.p. poprzez zasądzenie odszkodowania to nie można zgodzić się z apelującą, że powódka nadużyła swych praw podmiotowych dochodząc wskazanego odszkodowania.

Podkreślenia wymaga, że klauzule „zasad współzycia społecznego” i „społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa” wskazane w art. 8 k.p. wyznaczają stronom stosunków pracy granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych zagwarantowanych przepisami prawa pracy. Z istoty nadużycia prawa podmiotowego wynika, że dokonuje go strona, która wykonując swoje prawo, czyni to niezgodnie z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (wyr. SN z 20.1.2011 r., I PK 135/10, MoPr 2011, Nr 9, s. 475). Artykuł 8 k.p. umożliwia dokonanie oceny organowi stosującemu prawo, a także sądowi pracy, czy korzystanie przez uprawnionego z zagwarantowanego mu przepisami prawa pracy prawa podmiotowego mieści się, czy też wykracza poza granice zasad współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa (wyr. SN z 17.9.1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 394). Niemniej jednak w judykaturze ukształtował się pogląd, określany jako „zasada czystych rąk”, zgodnie z którym nie może powoływać się na naruszenie zasady współzycia społecznego osoba, która narusza przepisy prawa lub zasady współzycia społecznego (wyr. SN z 6.3.1998 r., I PKN 552/97, OSNP 1999, Nr 4, poz. 124; wyr. SN z 8.6.1999 r., I PKN 96/99, OSNP 2000, Nr 16, poz. 615).

W okolicznościach niniejszej sprawy ponad wszelką wątpliwość to apelujący naruszył 53 k. p., składając powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w okresie pobierania przez powódkę wynagrodzenia i zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek

choroby. Zatem zarzut dotyczący naruszenia prawa materialnego tj. art. 56 k.p. w zw. z art. 8 k.p. jest również niezasadny.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał, że skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było prawidłowe, gdyż Sąd ten na podstawie materiału dowodowego wyczerpująco i precyzyjnie ustalił stan faktyczny, jak również zasadnie i adekwatnie do ustalonego stanu faktycznego wskazał przepisy prawa stanowiące podstawę rozstrzygnięcia. Z kolei skarżąca nie wykazała zasadności prezentowanej linii argumentacyjnej i nie przedstawiła zarzutów mogących kwestionowany wyrok Sądu Rejonowego wzruszyć. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanej jako niezasadną, o czym orzekł w punkcie 1 wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 sentencji stosownie do wyniku postępowania apelacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Wysokość tych kosztów została ustalona zgodnie z przepisem § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 j.t.).

SSO Marcin Graczyk SSO Renata Gąsior SSO Małgorzata Jarząbek