

Sygn. akt V P 198/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

25 kwietnia 2022 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Sonia Lasota-Zawisza

Protokolant: osobiście

po rozpoznaniu 25 kwietnia 2022 roku w Rybniku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa S. Y.

przeciwko (...). (...) Spółce Jawnej w R.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. zasądza od pozwanej (...). (...) Spółce Jawnej w R. na rzecz powoda S. Y. kwotę 3 700 zł (trzy tysiące siedemset złotych) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;
2. oddala powództwo w pozostałym zakresie;
3. wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;
4. przyznaje ze Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Rybniku adwokatowi P. R. kwotę 90 zł (dziewięćdziesiąt złotych) plus 23% VAT tytułem nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu;
5. nakazuje pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 200 zł (dwieście złotych) tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Sędzia Sonia Lasota-Zawisza

Sygn. akt V P 198/20

## UZASADNIENIE

Powód S. Y. wniósł przeciwko pozwanej (...). (...) Spółce Jawnej w R. pozew o zasądzenie na jego rzecz kwoty 22 200 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. W uzasadnieniu wskazał, że w ramach programu repatriacyjnego, 26 lipca 2018 roku przeniósł się z (...) do Polski - miasta R.. Powód zaznaczył, że rozpoczynając pracę poinformował pracodawcę oraz lekarza medycyny pracy o tym, że przed wyjazdem z (...) przeszedł operację prawej nogi. Powód dodał, że otrzymał zdolność do pracy, a dopiero po paru dniach świadczenia pracy pojawiły się problemy zdrowotne. Powód podkreślił, że po otrzymaniu początkiem lipca 2020 roku decyzji ZUS o odmowie przyznania świadczenia rehabilitacyjnego na dalszy okres, złożył wniosek o tymczasową rentę. Powód zaznaczył też, że 29 lipca 2020 roku pracodawca nalegał na to, by on sam, z własnej woli zrezygnował z pracy. Powód wskazał, że wobec braku akceptacji zaproponowanych przez pozwaną rozwiązań, otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu

umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od 2 lipca 2020 roku do nadal.

vide: k.3-4 i k. 27

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. Pozwana nie kwestionowała problemów zdrowotnych powoda, podkreśliła jednak, że skoro decyzją ZUS z 3 lipca 2020 roku odmówiono mu świadczenia rehabilitacyjnego na dalszy okres, to 4 lipca 2020 roku powinien był stawić się w pracy. Pozwana dodała, że powód po zakończeniu pobierania świadczenia nie stawił się pracy i poinformował ją jedynie o tym, że wystąpił do ZUS o rentę z tytułu niezdolności do pracy, nie przedstawiając przy tym pracodawcy żadnych dokumentów. Wobec tego w ocenie pozwanej przyczyna rozwiązania umowy była uzasadniona, konkretna i rzeczywista. Pozwana zaznaczyła też, że chybione są zarzuty powoda jakoby miała obowiązek udzielić mu urlopu w okresie oczekiwania na decyzję z ZUS, gdyż udzielenie urlopu wypoczynkowego pracownikowi, który nie posiada zdolności do pracy jest nieuprawnione. Nadto, pozwana wskazała, że powództwo jest sprzeczne z art. 8 k.p., gdyż zachowanie powoda było zawinione oraz naruszające zasady współżycia społecznego w tym zasadę słuszności oraz uczciwości, a tym samym nie zasługuje na udzielenie ochrony.

vide: k.45-47v.

Pismem z 22 lutego 2021 roku pełnomocnik z urzędu powoda wniósł o zwrot kosztów pomocy prawnej świadczonej z urzędu wskazując, że koszty te nie zostały pokryte w całości ani w części.

vide: k. 65

### ***Sąd ustalił co następuje:***

28 lipca 2018 roku powód S. Y. wraz z rodziną w ramach programu repatriacyjnego przeniósł się z (...) do Polski – miasta R..

17 listopada 2017 roku powód przebywając jeszcze w (...) przeszedł operację prawej nogi (usunięcia guza w kości udowej). Po operacji powód nie dostał od lekarza wskazań co do rodzaju możliwych do podejmowania prac.

Dowód: przesłuchanie powoda k. 98-100, dokumentacja medyczna powoda k.73-74, zeznania świadka N. Y. (1) k. 82-83

Decyzją z 5 listopada 2018 roku, nr (...), Wojewoda (...) potwierdził, że S. Y., urodzony (...) w miejscowości T., syn I. i S., posiada obywatelstwo polskie jako repatriant od dnia 26 lipca 2018 roku na podstawie art. 4 ustawy z dnia 9 listopada 2000 roku o repatriacji (Dz. U. Z 2018r. poz. 609).

Dowód: decyzja Wojewody (...) z 5.11.2018r. k.5

17 grudnia 2018 roku lekarz medycyny pracy wydał orzeczenie nr (...) w którym stwierdził, że powód jest zdolny do pracy na stanowisku mechanika samochodów ciężarowych.

Powód poinformował lekarza medycyny pracy o przebytej operacji. Powód nie wskazywał, że operacja była związana z nowotworem. Lekarz medycyny nie zwracał się do powoda o dostarczenie dokumentacji medycznej związanej z operacją poprzestając na pytaniu o obecne samopoczucie. Powód oświadczył, że czuje się dobrze, gdyż w czasie badania nie korzystał jeszcze z pomocy lekarzy w związku z problemami zdrowotnymi związanymi z nogą.

Dowód: akta osobowe powoda: orzeczenie lekarskie nr (...) z 17.12.2018r., przesłuchanie powoda k. 98-100, dokumentacja medyczna w tym karta badania z 17.12.2018r. k. 95

17 grudnia 2018 roku powód zawarł z pozwaną (...). (...) Spółką Jawną w R. umowę o pracę zgodnie z którą został zatrudniony w okresie od 20 grudnia 2018 roku do 19 grudnia 2020 roku na stanowisku mechanika samochodów ciężarowych. W umowie wskazano, że wynagrodzenie zasadnicze powoda będzie wynosiło 3 700 zł brutto.

Przy zawieraniu umowy o pracę, powód informował pracodawcę o przebytej operacji. Powód nie wskazywał, że operacja była związana z nowotworem.

Dowód: akta osobowe powoda umowa o pracę powoda z 17.12.2018r., przesłuchanie powoda k. 98-100, przesłuchanie w imieniu pozwanej N. G. k. 100v.-101v.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 3 700 zł.

okoliczność bezsporna k. 76v.

Żona powoda N. Y. (2) również zawarła z pozwaną umowę o pracę. Zgodnie z umową N. Y. (2) miała wykonywać obowiązki pracownika biurowego w okresie od 20 grudnia 2018 roku do 19 grudnia 2020 roku. Stosunek pracy żony powoda ustał 1 czerwca 2019 roku w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę złożonego przez pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Dowód: umowa o pracę żony powoda z 17.12.2018r. k.7, świadectwo pracy żony powoda z 3.06.2019r. k.8-9

Po krótkim czasie od rozpoczęcia zatrudnienia, powód poczuł gwałtowne pogorszenie stanu zdrowia i udał się lekarza, który zalecił mu przeprowadzenie operacji.

28 marca 2019 roku powód przeszedł resekcyjną operację rozległego guza przyśrodkowego kłykcia i końca dalszego kości udowej prawej. Doszło także do uzupełnienia ubytku cementem kostnym.

27 kwietnia 2020 roku powód przeszedł kolejną operację polegającą na resekcji guza i końca dalszego kości udowej prawej. Wykonano endoprotezoplastykę resekcyjną stawu kolanowego prawego.

Dowód: dokumentacja medyczna: karta informacyjna z leczenia szpitalnego k.10-10v., karta informacyjna z leczenia szpitalnego k.11-11v., protokół zużycia endoprotezy kolanowej k.12

Za okres niezdolności do pracy powoda od 7 stycznia 2019 roku do 7 lipca 2019 roku pracodawca wypłacał mu wynagrodzenie za czas choroby, a następnie powód otrzymywał z ZUS zasiłek chorobowy.

Decyzją z 20 sierpnia 2019 roku, znak (...), organ rentowy przyznał S. Y. prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 8 lipca 2019 roku do 5 października 2019 roku w wysokości 90 % podstawy wymiaru, a od 6 października 2019 roku do 3 stycznia 2020 roku w wysokości 75% podstawy wymiaru.

Decyzją z 20 stycznia 2020 roku, znak (...), organ rentowy przyznał S. Y. prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 4 stycznia 2020 roku do 1 lipca 2020 roku w wysokości 75% podstawy wymiaru.

Dowód: akta organu rentowego: wniosek o świadczenie rehabilitacyjne z 19.06.2019r. i z 28.11.2019r., decyzja ZUS z 20.08.2019r. i z 20.01.2020r., dokumentacja medyczna w tym zaświadczenia lekarskie k. 95

1 czerwca 2020 roku powód złożył wniosek o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego na dalszy okres. Z uwagi na epidemię wniosek został złożony do skrzynki ZUS. Powód podejmował próby kontaktu z ZUS w celu uzyskania informacji o tym jak został rozpatrzony jego wniosek. Placówka ZUS była jednak niedostępna dla interesantów (brak możliwości bezpośredniego kontaktu w placówce) z uwagi na epidemię i powód otrzymał telefoniczną informację od pracownika organu rentowego, że jeżeli składał wniosek o przedłużenie świadczenia, to w związku z epidemią przedłużenie nastąpi na okres dalszych 3 miesięcy.

W rozmowie telefonicznej 22 czerwca 2020 roku księgowa pozwanej pytała powoda czy złożył dokumenty konieczne do przyznania dalszego świadczenia rehabilitacyjnego albo do renty. Powód poinformował ją, że ze względu na stan zdrowia nie jest w stanie świadczyć pracy oraz wskazał ogólnie, że złożył do ZUS stosowne dokumenty. W rozmowie 22 czerwca 2020 roku pośredniczyła córka powoda z uwagi na lepsze zdolności komunikacyjne w języku polskim.

1 lipca 2020 roku pracodawca telefonicznie kontaktował się z powodem. Podczas rozmowy powód ponownie opisał swoją sytuację zdrowotną oraz że oczekuje na decyzję ZUS.

Pozwana nie zwracała się do ZUS o informacje o jakie świadczenia ubiega się powód i jakie zostały mu przyznane.

Decyzją z 3 lipca 2020 roku, znak (...), organ rentowy odmówił S. Y. prawo do świadczenia rehabilitacyjnego z uwagi na wyczerpanie maksymalnego okresu na który jest przyznawane świadczenie rehabilitacyjne.

Powód otrzymał odmowną decyzję ZUS 9 lipca 2020 roku. Informacja o odmowie prawa do świadczenia prawa została przekazana pracodawcy przez ZUS. Wtedy dowiedział się, że może się ubiegać o rentę.

Dowód: akta organu rentowego: wniosek o świadczenie rehabilitacyjne z 1.06.2020r., decyzja ZUS z 3.07.2020r., przesłuchanie powoda k. 98-100, wydruki bilingów rozmów k.66-67, wydruki z notatek służbowych k. 70-72, zeznania świadka J. W. k. 83v.84v., zeznania świadka J. Ś. k. 97v.-98, przesłuchanie w imieniu pozwanej N. G. k. 100v.-101v.

W okresie od 13 do 26 lipca 2020 roku powód przebywał w (...) Centrum (...), (...) i (...) w U. na Oddziale (...).

Dowód: dokumentacja medyczna: karta informacyjna z leczenia szpitalnego k. 17

15 lipca 2020 roku żona powoda kontaktowała się z pozwaną w celu przygotowania przez pracodawcę dokumentów potrzebnych dla powoda do złożenia wniosku o rentę.

Dowód: wydruki z notatek służbowych k.71-70, zeznania świadka N. Y. (1) k. 82, v

Po rozpatrzeniu wniosku z 20 lipca 2020 roku, Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzją z 5 października 2020 roku, znak (...), przyznał S. Y. rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy od 2 lipca 2020 roku.

Dowód: akta organu rentowego: wniosek o rentę z tytułu niezdolności do pracy, decyzja ZUS z 5.10.2020r., zaświadczenie o stanie zdrowia k. 16, zeznania świadka J. W. k. 83v.-84v., zeznania świadka A. Z. k. 100-100v.

29 lipca 2020 roku powód wraz z pracodawcą udał się do lekarza medycyny pracy, który stwierdził brak zdolności powoda do pracy.

W tym samym dniu pracodawca przedstawił powodowi dwa odręcznie napisane pisma z oznaczeniem daty na 29 lipca 2020 roku w których powód miał oświadczyć, że wypowiada umowę zawartą 17 grudnia 2018 roku oraz że wnosi o skrócenie okresu wypowiedzenia. Powód nie podpisał ww. oświadczeń.

Dowód: wzory oświadczeń przedstawionych powodowi k. 18-19, przesłuchanie powoda k. 98-100, dokumentacja medyczna w tym karta badania z 29.07.2020r. k. 95

31 lipca 2020 roku powód spotkał się z przedstawicielem pozwanej N. G.. Powód poinformował pracodawcę o okresie w którym przebywał w sanatorium oraz o tym, że złożył wniosek o rentę.

31 lipca 2020 roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w okresie od 2 lipca 2020 roku do nadal.

Powód zapoznał się z treścią pisma rozwiązującego z nim umowę, jednak odmówił złożenia podpisu pod nim.

Dowód: akta osobowe powoda: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z 31.07.2020r., przesłuchanie powoda k. 98-100,

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków z i przesłuchania powoda, które wraz z dowodami z dokumentów tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy. Sąd uznał za częściowo niewiarygodny dowód z notatek służbowych (k.70-72) z uwagi na to, że w ocenie Sądu zostały sporządzone w sposób nierzetelny, nie odzwierciedlający w całości rzeczywistego stanu. Treść notatek nie korespondowała z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym, w tym m.in z twierdzeniami osób, które przeprowadzały udokumentowane rozmowy, a podczas zeznań przed Sądem zeznawały odmiennie. Dodatkowo, Sąd wskazuje, że z uwagi na ograniczone zdolności porozumiewania się powoda w języku polskim, mógł on odpowiadać twierdząco na pytania pozwanej dotyczące np. renty, nie zdając sobie do końca sprawy z tego o jakie świadczenia pracodawca go pyta. Ponadto, z uwagi na charakter sporu, można przypuszczać, że pozwana celowo sporządzała tego typu notatki, by wzmocnić swoje stanowisko. Sąd nie wziął pod uwagę zeznań świadka R. Ś. oraz z przesłuchania w imieniu pozwanej N. G., którzy wskazywali, że nieobecności powoda były zawinione, bowiem nie wypowiadali się oni o faktach, a jedynie przedstawiali swoją ocenę kwalifikacji nieobecności powoda w pracy.

### ***Sąd zważył co następuje:***

Jak stanowi art. 52 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2016r. poz. 1666 ze zm.) pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z §2 rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W myśl 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.

Art. 58 k.p. stanowi, iż odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, 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.

Z kolei zgodnie z art. 36 § 1 pkt 2 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy.

Na podstawie art. 30 § 3 k.p., oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Nadto, na mocy § 4 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, a zgodnie z § 5 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Nader istotnym zagadnieniem dla wykładni art. 52 § 1 k.p. jest rozumienie pojęcia winy. Zgodnie z tradycyjnym ujęciem rozróżnia się w niej element obiektywny i subiektywny. Ten pierwszy polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności, poprzez naruszenie obowiązujących norm prawnych lub zasad współżycia społecznego, zarówno przez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek lub godzi się na jego wywołanie, albo przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie, przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć. Ze względu na fakt, że ustawodawca nie

wprowadza w tej materii żadnych podziałów, lege non distinguente uprawniona jawi się konstatacja, że w art. 52 § 1 k.p. chodzi zarówno o winę umyślną, jak i nieumyślną. Przy czym warto podkreślić, że pkt 1 analizowanej normy ulega kwantyfikacji poprzez faktor ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych. W tym kontekście na aprobatę zasługuje pogląd sformułowany w wyroku Sądu Najwyższego zgodnie z którym w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo – rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (wyrok Sądu Najwyższego z 11.09.2001r. I PKN 634/00). Dlatego też sama bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (Krzysztof W. Baran, komentarz do art. 52 Kodeksu pracy, Wolters Kluwer Polska 2020).

Każda absencja powinna zostać przez pracownika usprawiedliwiona w trybie § 2 r.u.n.p. Zgodnie z poglądem sformulowanym przez Sąd Najwyższy w wyroku z 22.09.1999r., opóźnienie usprawiedliwienia nie powinno być traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika. Pozostaje ono w ścisłej koincydencji z innym orzeczeniem tegoż sądu, wedle którego **pracownik nie narusza w sposób ciężki podstawowych obowiązków, jeżeli po jego stronie występują okoliczności usprawiedliwiające nieobecność, a dopuszcza się jedynie uchybienia w formalnym jej wytłumaczeniu** (wyrok Sądu Najwyższy z dnia 22.09.1999 r., I PKN 270/99 ). W tę linię judykatury Sądu Najwyższego wpisuje się też wyrok z 12.12.2001 r., zgodnie z którym **niestawienie się do pracy po upływie okresu pobierania zasiłku chorobowego i niezawiadomienie pracodawcy o przyczynie nieobecności nie stanowi podstawy do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, jeżeli pracodawca wiedział o jego niezdolności do pracy** (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12.12.2001 r., I PKN 708/00 ).

Mając na uwadze powyższe, należy stwierdzić, że orzecznictwo Sądu Najwyższego jest bardzo rygorystyczne w odniesieniu do znacznego stopnia winy pracownika jako przesłanki rozwiązania z nim umowy bez wypowiedzenia. W niniejszej sprawie nie sposób przypisać powodowi jakiegokolwiek winy rozumianej jako wina umyślna czy rażące niedbalstwo. Powód z uwagi na stan zdrowia korzystał z zasiłku chorobowego, a następnie ze świadczenia rehabilitacyjnego. Jednocześnie okolicznością bezsporną między stronami było to, że wniosek o rentę powód złożył dopiero po wyczerpaniu maksymalnego okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Jednakże mając na uwadze okoliczności sprawy, brak jest podstaw do stwierdzenia, że to zachowanie powoda było w jakikolwiek sposób zawinione i ukierunkowane na wyrządzenie szkody czy naruszenie interesów pracodawcy. Z uwagi na fakt, że powód jest repatriantem mieszkającym dopiero od kilku lat na stałe w Polsce, posiadał on uzasadnione ograniczenia co do świadomości o jakie świadczenia i kiedy może się ubiegać w związku z chorobą. Na sytuację powoda, negatywnie wpłynęła również epidemia podczas której działalność instytucji państwowych w tym ZUS była ograniczona poprzez brak możliwości bezpośredniego kontaktu z pracownikami organu rentowego. Niewątpliwie powód jako osoba nie posługująca się biegle językiem polskim, mogła posiadać trudności w rozumieniu treści przekazywanych jedynie telefonicznie przez pracodawcę czy pracowników ZUS. Powód możliwe, że potwierdzał pracodawcy, że złożył dokumenty potrzebne do renty, co jednak wynikało z tego, że nie rozumiał różnic w świadczeniach które mogą mu przysługiwać. Na dodatek, pracownica ZUS błędnie poinformowała powoda, że jeżeli składał wniosek o świadczenie rehabilitacyjne, to z uwagi na epidemię, świadczenie zostanie mu przedłużone na okres kolejnych 3 miesięcy. Wobec tego, powód tym bardziej nie posiadał świadomości, że okres świadczenia rehabilitacyjnego (po wyczerpaniu 12 miesięcy świadczenia) upłynie 1 lipca 2020 roku. Przy czym w ocenie Sądu taką wiedzę powinien mieć pracodawca i przekazać ją powodowi. Tymczasem świadek J. W., która kontaktowała się z powodem w sprawach kadrowych zeznała, że świadczenie przysługuje przez 180 dni, przy czym może się mylić. Co więcej, po otrzymaniu informacji o decyzji odmownej co do świadczenia rehabilitacyjnego, żona powoda niezwłocznie zwróciła się do pracodawcy o potrzebne dokumenty do ustalenia renty dla powoda. Zatem, podjęte w ten sposób działania, świadczą o tym, że powód nie porzucił pracy, a jedynie na skutek załatwienia formalności związanych z niemożnością świadczenia pracy z uwagi na stan zdrowia, nie stawiał się w pracy. Przy tym stosunek psychiczny powoda do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną ani na rażące niedbalstwo.

Dodatkowo, Sąd wskazuje, że ostatecznie renta została przyznana powodowi od dnia następującego po dniu wyczerpania świadczenia rehabilitacyjnego, więc de facto powód nie posiadał żadnej nieobecności, która chociażby po czasie nie została usprawiedliwiona.

W dalszej kolejności Sąd wskazuje, że pracodawca musiał wiedzieć, że powód przed 1 lipca 2020 roku nie złożył wniosku o rentę, bowiem nie przygotowywał dla niego dokumentacji potrzebnej do złożenia takiego wniosku. Co więcej, pobierając świadczenie powód kilkakrotnie informował pracodawcę, że jego stan zdrowia uniemożliwia mu na razie świadczenie pracy. Mimo tego, pracodawca podjął zupełnie nieracjonalne działanie tj. umówił powoda na badanie do lekarza medycyny pracy i udał się na nie z powodem. Kluczowe jest przy tym, iż lekarz medycyny pracy stwierdził niezdolność powoda do pracy. Nadto, za nieprawdziwe należy uznać twierdzenia pozwanej, jakoby o złożonym przez powoda wniosku o rentę dowiedziała się dopiero przed wręczeniem powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia w sytuacji, gdy po kontakcie ze strony żony powoda w dniu 15 lipca 2020 roku, pracodawca bezzwłocznie przygotował potrzebną powodowi dokumentację. Jednocześnie Sąd zwraca uwagę na działanie pracodawcy, który przed rozwiązaniem z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, proponował mu podpisanie sporządzonych oświadczeń o rozwiązaniu umowy za porozumieniem – z inicjatywy powoda. Wątpliwe zatem, wydaje się w takiej sytuacji faktyczne przeświadczenie pozwanej o mającym występować nagannym zachowaniu powoda powodującym rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Wskazać również należy, iż to pracodawca zatrudnia wykwalifikowany personel z zakresu m.in. spraw kadrowych, który mógł poinformować powoda, że nie będzie mu już przysługiwać świadczenie rehabilitacyjne za dalszy okres, gdyż przyznano je już na maksymalny roczny okres. Tymczasem powód taką informację powziął w chwili otrzymania decyzji odmownej i dopiero wtedy dowiedział się, że może złożyć wniosek o rentę.

W tym miejscu Sąd zwraca uwagę, że powoływanie się przez pozwaną na treść art. 8 k.p. jest niezasadne. Artykuł 8 k.p. statuuje dyrektywę, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Ocena sprzeczności czynienia użytku z zasadami współżycia społecznego winna mieć charakter obiektywny, gdyż stosowanie komentowanego przepisu nie jest uzależnione ani od istnienia winy, ani jej stopnia. Artykuł 8 k.p. nie kształtuje bezpośrednio praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje uprawnień, jakie wynikają z innych przepisów prawa pracy. Upoważnia natomiast sąd pracy do oceny, w jakim zakresie w konkretnym stanie faktycznym działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Artykuł 8 k.p. sprzyja realizacji uniwersalnej zasady *iure suo utendo nemini fiat iniuria* (gdy korzysta się ze swego prawa, niech nikomu nie dzieje się krzywda). Nie może więc na owo prawo lub nawet konkretne uprawnienie powoływać się osoba, która sama nie wykonuje swych obowiązków bądź swymi zachowaniami narusza standardy obowiązujące w stosunkach pracy albo zasady współżycia społecznego. Ze względu na fakt, że w swych następstwach stosowanie tego przepisu prowadzi do osłabienia pewności prawa, posłużenie się w konkretnym wypadku konstrukcją nadużycia prawa dopuszczalne jest tylko wyjątkowo i musi mieć szczególnie precyzyjne uzasadnienie merytoryczne i formalne. Warto bowiem przypomnieć, że w systemie polskiego prawa pracy obowiązuje także uniwersalna reguła *iure nemo recedere praesumitur* (domniemywa się, że nikt nie rezygnuje ze swojego prawa). Wobec tego istnieje domniemanie, iż osoba uprawniona korzysta z prawa podmiotowego w sposób legalny, co zasługuje na ochronę prawną. Skoro zatem jak w niniejszej sprawie pracodawca podejmował nieprawidłowe działania w stosunku do powoda (np. skierował go do medycyny pracy wiedząc o niezdolności do pracy powoda, który w tym czasie poruszał się o kulach) to nie może on skutecznie powoływać się na dyrektywę wynikającą z art. 8 k.p.

Sąd również zaznacza, że powód informował pracodawcę oraz podczas badań wstępnych lekarza medycyny pracy o przebytej operacji. Nie sposób jednak wymagać, by powód przedstawiał całą swoją historię chorobową w sposób szczegółowy, zwłaszcza w sytuacji, gdy lekarz o nią nie dopytuje. Jednocześnie należy uznać, że powód żadnych informacji nie zataił, a odpowiadał na zadawane mu przez lekarza pytania. Powód na dzień badania u lekarza medycyny pracy przyznał, że czuł się dobrze i nie mógł przypuszczać, że problemy zdrowotne pojawią się u niego już po paru dniach od rozpoczęcia pracy. Nadto, lekarz medycyny pracy po wywiadzie z powodem stwierdził, iż powód jest zdolny do pracy. Wobec tego jedynie na marginesie Sąd wskazuje, że nie sposób kwestionować zdolności powoda

do pracy, w sytuacji pozytywnego orzeczenia lekarza medycyny pracy. Co więcej okoliczność ta nie ma znaczenia dla przedmiotu niniejszej sprawy, gdyż niewątpliwie strony łączyła umowa o pracę, zaś Sąd oceniał wyłącznie prawidłowość jej rozwiązania.

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne Sąd w pkt 1 wyroku zasądził od pozwanej (...). (...) Spółka Jawna w R. na rzecz powoda S. Y. kwotę 3 700 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Odszkodowanie zgodnie z art. 58 w zw. z art. 56§1 kpc oraz art. 36 § 1 pkt 2 k.p. zasądzono w wysokości miesięcznego wynagrodzenia, gdyż okres wypowiedzenia wynosił jeden miesiąc. W pozostałym zakresie z uwagi na brak przesłanek do przyznania wyższego wynagrodzenia powództwo oddalono.

W pkt 3 wyroku Sąd zgodnie z art. 477<sup>2</sup> § 1 zd. 1 k.p.c. nadał wyrokowi w pkt rygor natychmiastowej wykonalności.

O kosztach procesu Sąd orzekł w pkt 4 i 5 wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. oraz na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, a także przy uwzględnieniu § 15 ust.1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu przyznając ze Skarbu Państwa adwokatowi P. R. kwotę 90 zł plus 23% VAT tytułem nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu oraz nakazując pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 200 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Sędzia Sonia Lasota- Zawisza