

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 2 marca 2015 roku Sąd Rejonowy dla Ł. -Śródmieścia w Ł. X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo E. J. w sprawie przeciwko (...) Bankowi (...) Spółce Akcyjnej w W. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60,00 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka była zatrudniona u pozwanej w okresie od dnia 20 marca 1991 r. od dnia 17 września 2014 r., początkowo na stanowisku kasjera, a od dnia 1 marca 2005 r. na stanowisku kasjer – dysponent, a od dnia 1 sierpnia 2007 r. na stanowisku dyrektora oddziału oraz od 13 czerwca 2012 roku na stanowisku menadżera oddziału, na podstawie umowy o pracę.

Powódka jako menedżer oddziału pobierała w ostatnim okresie wynagrodzenie w kwocie 7.521,31 zł.

Powódka w okresie od dnia 29 czerwca 2003 roku do dnia 27 lutego 2004 roku, w okresie od dnia 17 października 2012 do dnia 15 lipca 2013 roku, w okresie od dnia 6 września 2013 roku do 3 sierpnia 2014 roku przebywała na zwolnieniach lekarskich.

Powódka wyczerpała okres zasiłkowy i uprawnienia do zasiłku chorobowego z dniem 6 marca 2014 roku. (wg obliczeń : 6 września 2013 r. + 182 dni = 6 marca 2014 r.) Toteż okres pierwszych 3 miesięcy pobierania przez powódkę świadczenia rehabilitacyjnego upłynął z dniem 7 czerwca 2014 r.

Powódka pobierała świadczenie rehabilitacyjne przez 5 miesięcy.

Powódce odmówiono prawa do zasiłku chorobowego za okres niezdolności do pracy, który trwał po 3 sierpnia 2014 r.

Okres niezdolności do pracy powódki trwający w okresie po dniu 6 sierpnia 2014 r. był okresem nieobecności niepłatnej usprawiedliwionej zwolnieniem lekarskim wystawionym po wyczerpaniu okresu zasiłkowego.

Pozwany wystąpił w dniu 4 września 2014 r. do działających związków zawodowych z pytaniem o członkostwo powódki lub korzystanie z ochrony. Pismem z dnia 8 września 2014 r. związki powiadomiły o fakcie członkostwa w związkach zawodowych powódki. Pozwany dnia 11 września 2014 r. wystąpił z pismem informującym związki o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę. W odpowiedzi z dnia 12 września 2014 r. zarząd związkowy wyraził zgodę na rozwiązanie umowy z powódką.

W dniu 12 września 2014 r. pozwany sporządził oświadczenie, iż z dniem doręczenia niniejszego pisma rozwiązuje z powódką umowę o pracę zawartą dnia 19 września 1991 r. na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit b Kodeksu pracy - z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Powódka odebrała pismo w dniu 17 września 2014 r.

W oparciu o tak ustalony bezsporny stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo E. J. nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd zważył, że zgodnie z art. 53 §1 pkt 1 lit. b kp. pracodawca może rozwiązać z pracownikiem 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 – w przypadku pracowników zatrudnionych przez co najmniej 6 miesięcy.

Okresy pobierania zasiłku chorobowego określa ustawa z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz.U.2014.159). Zgodnie z art. 8 tej ustawy zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2 wskazanej ustawy - nie dłużej jednak niż przez 182 dni. Do ww. okresów wlicza się wszystkie poprzednie spowodowane tą samą chorobą, jeśli przerwa między nimi nie przekraczała 60 dni.

Za bezsporne pomiędzy stronami Sąd uznał okoliczności i czas trwania niezdolności do pracy powódki. Powódka nie kwestionowała wyczerpania okresu zasiłkowego oraz faktu, iż pobierała świadczenie rehabilitacyjne przez więcej niż 3 miesiące a wprost przeciwnie - powódka przyznała, iż pobierała owe świadczenie przez 5 miesięcy.

Na mocy art. 53 §1 pkt. 1 lit. b kp. okres ochronny, w czasie którego pracodawca nie może rozwiązać z pracownikiem niezdolnym do pracy umowy o pracę obejmuje okres od powstania niezdolności do pracy wskutek choroby i pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku do chwili upływu okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. Decydujący jest tu okres niezdolności do pracy pracownika, a nie to, czy świadczenie rehabilitacyjne z ubezpieczenia społecznego pobiera, po wyczerpaniu zasiłku. Niejednokrotnie pracownik jest nadal niezdolny do pracy przez kolejne 3 miesiące po 182 dniach niezdolności, a z różnych względów świadczenia nie pobiera. Jednakże w tym stanie faktycznym powódka pobierała świadczenie rehabilitacyjne powyżej 3 miesięcy – 5 miesięcy. Jednakże przyjęcie, iż samo pobieranie świadczenia rehabilitacyjnego warunkuje rozwiązanie umowy w trybie art. 53 kp. jest nie do przyjęcia, bowiem oznaczałoby, że pracownik przez dowolnie długi okres niezdolności do pracy byłby chroniony przed rozwiązaniem stosunku pracy. W ocenie Sądu I instancji nie takie jest ratio legis przepisu, który jest konsekwencją wzajemnego, dwustronnie zobowiązaniowego charakteru stosunku pracy. Pracodawca ma prawo rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia, jeśli umowa nie jest przez pracownika wykonywana przez okres dłuższy, niż wskazany w powołanym art. 53 § 1 pkt. 1 kp. Tak było w przypadku powódki, która pobierała świadczenie rehabilitacyjne do 3 sierpnia 2014 roku jednakże okres pierwszych trzech miesięcy pobierania tego świadczenia upłynął jej już 7 czerwca 2014 roku.

Powódka nie kwestionowała faktu, iż nadal po 182 dniach była niezdolna do pracy a także faktu pobierania świadczenie rehabilitacyjnego przez 5 miesięcy. Tym samym biorąc pod uwagę, iż oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy w trybie art. 53 kp. zostało złożone skutecznie w dniu doręczenia pisma, tj. 17 września 2014 r. a na ten dzień minął już okres ochronny uniemożliwiający rozwiązanie umowy z powódką (art. 53 § 1 pkt. 1 lit. b kp) należało stwierdzić, iż oświadczenie to zostało złożone przez pracodawcę zgodnie z prawem.

Pozwany wskazał także powódce właściwie przyczynę rozwiązania stosunku pracy – jako niezdolność do pracy wskutek choroby. Jednocześnie okres po dniu 4 sierpnia 2014 r. do rozwiązania umowy, tj. 17 września 2014 r. był okresem usprawiedliwionej niepłatnej nieobecności wskutek choroby.

Obszerne wywody powódki, dotyczące jej wzorowej pracy na stanowisku i także tego, iż była długoletnim członkiem związków zawodowych nie miały dla Sądu znaczenia w sprawie. Kwestia tego, czy etat powódki w późniejszym okresie – tj. po dniu skutecznego rozwiązania stosunku pracy – został zajęty przez młodszego pracownika czy też nie, nie była przedmiotem rozpoznania w tej sprawie. Postępowanie dotyczy bowiem rozstrzygnięcia - nie jak podnosi powódka o zasadności i wysokości roszczenia z art. 45 w zw. z 47¹ kp z powodu naruszenia art. 41 kp., ale czy rozwiązanie umowy w trybie art. 53 kp. w dniu 17 września 2014 r. było zgodne z prawem. Dlatego zarówno późniejsze działania powódki, jak i ewentualne zmiany organizacyjne u pozwanego, nie mają znaczenia dla tego rozstrzygnięcia.

Na marginesie za trafne uznał Sąd stwierdzenie przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 415/99, OSNAPiUS 2001, nr 10, poz. 342, że zakaz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3kp) nie ma zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby, a do pracy zgłasza się w celu przerwania biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy. Bez znaczenia jest ewentualne deklarowanie przez pracownika, że w zakładzie stawiał się w celu świadczenia pracy. Istnienie podobnego zamiaru nie wystarcza bowiem do przyjęcia, że pracownik był w gotowości do pracy, jeżeli nie miał równocześnie psychofizycznej zdolności do urzeczywistnienia

owego zamiaru, a więc faktycznej możliwości wykonywania pracy. Jednakże zdaniem Sądu I instancji opisana wyżej sytuacja nie miała w przedmiotowej sprawie miejsca, albowiem powódka w dniu złożenia skutecznego oświadczenia o rozwiązaniu umowy, była nadal niezdolna do pracy, zaś minął już okres ochronny wynikający z art. 53 § 1 pkt. 1 lit b kp.

W ocenie Sądu mylne było przyjęcie przez powódkę niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, na którym to powódka opierała całe swoje roszczenie o odszkodowanie na podstawie art. 47¹ w zw. z art. 45 kp. Pracodawca nie wypowiedział bowiem powódce umowy naruszając art. 41 kp. a jedynie złożył jej przysługujące mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia ze względu na przedłużającą się chorobę swojego pracownika - powódki na podstawie art. 53 § 1 pkt. 1 lit b kp.

W sprawie powódki okres uprawiający do rozwiązania jej umowy bez wypowiedzenia przez oświadczenie złożone jej przez pracodawcę upłynął 7 marca 2014 roku, toteż zachowując upływ terminu przewidzianego przez ustawodawcę, pracodawca zadośćuczynił przepisom prawa obowiązującym przy rozwiązywaniu umów o pracę z pracownikami z powodu długotrwałej niezdolności do pracy.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc. w zw. z § 11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.).

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł pełnomocnik powódki.

Zaskarżonemu wyrokowi apelujący zarzucił:

A) naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na treść zapadłego wyroku:

1. art. 468 k.p.c. poprzez niepodjęcie przez Sąd meriti właściwych czynności wyjaśniających mających na celu prawidłowe ustalenie okoliczności spornych mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy i ustalenie jakie dowody winny być przeprowadzone w celu wyjaśnienia tychże oraz dokładniejsze określenie zgłoszonego przez powódkę roszczenia;

2 art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przyjęcie, iż okoliczność bezsporną stanowi fakt, iż powódka była niezdolna do pracy po 182 dniach, w sytuacji, gdy z materiału dowodowego w postaci zeznań powódki złożonych w toku rozprawy w dniu 2 marca 2015 roku wynika, iż wyrażała ona gotowość powrotu do pracy w miesiącu sierpniu 2014 roku, jednakże pracodawca odmówił wydania jej skierowania na badania do lekarza medycyny pracy, przez co uniemożliwił powódce powrót do pracy, równocześnie rozpoczynając procedurę mającą na celu rozwiązanie z nią umowy o pracę;

3. art. 217 § 1 k.p.c. i art. 232 zd. 2 k.p.c. w zw. z art. 5 k.p.c. przez niedopuszczenie z urzędu dowodu w postaci przesłuchania A. P. (1) na okoliczność przyczyn odmowy skierowania powódki na badania kontrolne do lekarza medycyny pracy w dniu 4 sierpnia 2014 roku - w momencie w którym powódka zgłosiła ona gotowość powrotu do pracy, oraz przesłuchania W. A. na okoliczność przyczyn zaniechania poinformowania przez przedstawiciela Krajowego Związku Zawodowego (...) S.A. powódki o zamiarze rozwiązania z nią stosunku pracy przez pracodawcę, procedur wewnętrznych obowiązujących w ramach ww. związku zawodowego w przypadku poinformowania tegoż przez pracodawcę o zamiarze rozwiązania umowy z pracownikiem, podstaw do objęcia ochroną pracownika, które to okoliczności miały istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, a powódka była w niefachowy sposób reprezentowana i nie zdawała sobie sprawy z konieczności powoływania dowodów na swoją korzyść;

4. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego polegający na pominięciu okoliczności, iż procedura związana z wyrażeniem zgody przez związki zawodowe na rozwiązanie z powódką stosunku pracy miała charakter wadliwej - przedstawiciel związku zaniechał bowiem skontaktowania się z powódką przed wyrażeniem zgody, w związku z czym związek nie posiadał kompletnej informacji co do stanu faktycznego niniejszej sprawy, tym samym rozwiązanie umowy o pracę jest wadliwe;

5. art. 187 § 1 k.p.c. poprzez uznanie, iż Sąd jest związany podstawą prawną powództwa, podczas gdy wiązanie Sądu dotyczy wyłącznie podstawy faktycznej, tym samym powoda nie mogą obciążać skutki powołania wadliwej podstawy prawnej żądania;

B) naruszenie prawa materialnego:

1. art. 53 § 1 punkt b k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, iż w sytuacji, w której pracownika nie skierowano na badania kontrolne do lekarza medycyny pracy po tym jak zgłosił swoją gotowość do pracy, pracodawca ma prawo rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez jego winy, w sytuacji gdy tenże przepis prawidłowo wyłożony uprawnia pracodawcę do rozwiązania umowy wyłącznie w sytuacji, gdy pracownik nie zgłosił gotowości do podjęcia pracy;

2. art. 53 § 3 k.p. poprzez jego niezastosowanie sytuacji, w której prawidłowo ustalony stan faktyczny obligowałby sąd, do uznania, iż zaszła negatywna przesłanka do rozwiązania z powódką stosunku pracy, gdyż pracodawca w przypadku zgłoszenia gotowości do pracy przez pracownika w związku z ustaniem przyczyny nieobecności nie miał prawa do rozwiązania z nim umowy o pracę po tym jak celowo nie skierował pracownika na badania kontrolne;

3. art. 93 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji w której prawidłowo ustalony stan faktyczny obligowałby sąd do jego zastosowania, bowiem wynikałoby z niego, iż pracodawca działając w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego celowo przeszkodził ziszczeniu się warunku w postaci wydania pracownikowi skierowania na badania lekarskie, co z kolei wskazuje na skutek w postaci ziszczenia się warunku, którym, w tym przypadku było orzeczenie przez lekarza o zdolności powódki do pracy i powrót do tejże, a tym samym przerwanie okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania z nią stosunku pracy;

alternatywnie

4. art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie i uznanie, iż rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 53 § 1 punkt b k.p. z pracownikiem, który przez blisko 20 lat w sposób nienaganny wykonywał swoje obowiązki pracownicze i który zgodnie z art. 39 k.p. objęty jest ochroną przedemerytalną jest zgodne z prawem, w sytuacji, gdy Sąd w oparciu o szczególnie stan faktyczny niniejszej sprawy winien był uznać, iż rozwiązanie umowy z powódką przez pozwanego pracodawcę jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego nie jest wykonywaniem prawa a tym samym nie korzysta z ochrony, w związku z czym powództwo powódki jest zasadne.

W związku z tak określonymi zarzutami strona wniosła o dopuszczenie na tym etapie postępowania następujących dowodów wskazując, iż wcześniejsze ich powołanie nie nastąpiło, albowiem powódka była w sposób niefachowy reprezentowana, nie udzielono jej niezbędnych pouczeń i nie przeprowadzono tzw. czynności wyjaśniających, w związku z czym powódka nie zdawała sobie sprawy z konieczności powołania dowodów na swoją korzyść i modyfikacji żądania pozwu:

1. przesłuchania w charakterze świadka A. P. (1) na okoliczność zgłoszenia przez powódkę gotowości do podjęcia pracy w dacie 4 sierpnia 2014 roku, wniosku powódki o wydanie przez pozwanego skierowania na badania kontrolne, reakcji pracownika pozwanego na wniosek powódki, przyczyn wydania skierowania z opóźnieniem, rzeczywistych przyczyn rozwiązania z powódką stosunku pracy,

2. korespondencji e-mail powódki z A. P. (1) na okoliczność zgłoszenia przez powódkę gotowości do podjęcia pracy w dacie 4 sierpnia 2014 roku, wniosku powódki o wydanie przez pozwanego skierowania na badania kontrolne, reakcji pracownika pozwanego na wniosek powódki, przyczyn wydania skierowania z opóźnieniem, rzeczywistych przyczyn rozwiązania z powódką stosunku pracy, oraz inne wskazane;

3. przesłuchania w charakterze świadka W. A. na okoliczność: przyczyn zaniechania poinformowania przez przedstawiciela Krajowego Związku Zawodowego (...) S.A. powódki o zamiarze rozwiązania z nią stosunku pracy przez pracodawcę, procedur wewnętrznych obowiązujących w ramach ww. związku zawodowego w przypadku

poinformowania tegoż przez pracodawcę o zamiarze rozwiązania umowy z pracownikiem, podstaw do objęcia ochroną pracownika i inne wskazane w uzasadnieniu niniejszej apelacji;

4. uzupełniającego przesłuchania w charakterze strony powódki na okoliczność: rzeczywistych przyczyn rozwiązania z nią stosunku pracy przez pracodawcę, w szczególności działań o charakterze dyskryminującym i noszącym znamiona mobbingu w czasie, kiedy była ona zatrudniona u pozwanego pracodawcy.

W konkluzji skarżący wniósł o zmianę wyroku w całości poprzez uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie, w przypadku uznania, iż zachodzi konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I Instancji do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi, pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od powódki kosztów postępowania według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 23 czerwca 2015 r. strony podtrzymały stanowiska procesowe.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1b kp. 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.

Przepis art. 233 § 1 kpc stanowi, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także i to, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu oraz interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie

mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

W szczególności nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż ocena zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jest nieprawidłowa bowiem Sąd zaniechał prowadzenia postępowania dowodowego z urzędu (art. 217 § 1 k.p.c. i art. 232 zd. 2 k.p.c. w zw. z art. 5 k.p.c.) w sytuacji gdy powódka była w sposób niefachowy reprezentowana, nie udzielono jej niezbędnych pouczeń i nie przeprowadzono tzw. czynności wyjaśniających w związku tym powódka nie zdawała sobie sprawy z konieczności powołania dowodów na swoją korzyść, a jak wynika z materiału sprawy w czasie procesu zgłaszała, iż wyrażała gotowość powrotu do pracy, a pracodawca w sposób bezprawny odmówił wydania jej skierowania na badania do lekarza medycyny pracy. Skarżący z uwagi na powyższe wskazał też na konieczność uzupełnienia materiału dowodowego w postępowaniu apelacyjnym poprzez przeprowadzanie dowodów z dokumentów w postaci korespondencji mailowej powódki z A. P., zeznań świadków A. P., W. A. oraz uzupełniającego przesłuchania powódki.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż apelacja w tym zakresie próbuje podważyć podstawową zasadę postępowania cywilnego, a mianowicie zasadę kontrydiktoryjności pomijając praktycznie okoliczność, że powódka w procesie była reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika.

Przepis art. 227 kpc stanowi, iż przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia istotne znaczenie.

Z art. 6 kc wynika, iż ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne.

Zgodnie z art. 217 § 1 kpc strona może, aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej.

Z kolei w myśl art. 232 kpc strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę.

Tym samym, ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego. To one, a nie sąd, są wyłącznym dysponentem toczącego się postępowania i one wreszcie ponoszą odpowiedzialność za jego wynik (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 17 grudnia 1996 r., I CKU 45/96, OSNC 1997, nr 6-7, poz. 76, z głosem A. Zielińskiego, Palestra 1998, nr 1-2, s. 204; wyrok SN z dnia 7 marca 1997 r., II CKN 70/96, OSNC 1997, nr 8, poz. 113; uzasadnienie wyroku SN z dnia 16 grudnia 1997 r., II UKN 406/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 643; wyrok SN z dnia 15 grudnia 1998 r., I CKN 944/97, Prok. i Pr.-wkł. 1999, nr 11-12, poz. 38; wyrok SN z dnia 7 lipca 1999 r., II CKN 417/98, Prok. i Pr.-wkł. 1999, nr 11-12, poz. 35; uzasadnienie wyroku SN z dnia 15 lipca 1999 r., I CKN 415/99, LEX nr 83805; wyrok SN z dnia 7 października 1998 r., II UKN 244/98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 662; postanowienie SN z dnia 28 września 1999 r., II CKN 269/99, Prok. i Pr.-wkł. 2000, nr 2, poz. 27; uzasadnienie wyroku SN z dnia 11 października 2000 r., II UKN 33/00, OSNP 2002, nr 10, poz. 251. Przyjmuje się, że nieprzeprowadzenie przez sąd dowodu z urzędu z reguły nie stanowi uchybienia. (zob. wyrok SN z dnia 25 marca 1998 r., II CKN 656/97, OSNC 1998, nr 12, poz. 208; uzasadnienie wyroku SN z dnia 2 czerwca 1998 r., II UKN 88/98, OSNP 1999, nr 11, poz. 373; uzasadnienie wyroku SN z dnia 24 czerwca 1998 r., I PKN 194/98, OSNP 1999, nr 13, poz. 425; wyrok SN z dnia 25 czerwca 1998 r., III CKN 384/98, Biul. SN 1998, nr 11, s. 14; wyrok SN z dnia 9 lipca 1998 r., II CKN 657/97, LEX nr 50630; orzeczenie SN z dnia 15 lipca 1998 r., II UKN 126/98, OSNAPiUS 1999, nr 13, poz. 436; uzasadnienie wyroku SN z dnia 9 września 1998 r., II UKN 182/98, OSNAPiUS 1999, nr 17, poz. 556; uzasadnienie wyroku SN z dnia 7 października 1998 r., II UKN 248/98, OSNP 1999, nr 20, poz. 666; wyrok SN z dnia 11 grudnia 1998 r., II CKN 104/98, LEX nr 50663; uzasadnienie wyroku SN z dnia 26 stycznia 2000 r., III CKN 567/98, LEX nr 52772; uzasadnienie postanowienia SN z dnia 7 grudnia 2000 r., II CKN 1322/00, LEX nr 51967; uzasadnienie wyroku SN z dnia 14 grudnia 2000 r., I CKN 661/00, LEX nr 52781). Działanie takie może znaleźć uzasadnienie w tych sytuacjach, w których ma to przeciwdziałać naruszeniu porządku prawnego, jak również wówczas, gdy obok interesu prywatnego występuje w sprawie interes publiczny, gdy zachodzi podejrzenie prowadzenia przez strony procesu fikcyjnego, gdy podmioty postępowania zachowują się sprzecznie z prawem oraz w sytuacji występowania w postępowaniu strony wyjątkowo nieporadnej, a więc kiedy przemawia za tym zapobieżenie uchybieniu zasadzie równości (równouprawnienia) stron (wyr. SN z 30.1.2007 r. IV

CSK 346/06, Legalis). Innymi słowy działanie sądu z urzędu i przeprowadzenie dowodu niewskazanego przez stronę jest dopuszczalne tylko w wyjątkowych sytuacjach procesowych oraz musi wynikać z opartego na zobiektywizowanej ocenie przekonania o konieczności jego przeprowadzenia (wyrok SN z dnia 9 września 1998 r., II UKN 182/98, OSNP 1999, nr 17, poz. 556). Zarazem podkreśla się w doktrynie i praktyce, że sąd powinien korzystać z przewidzianego w art. 232 zdanie drugie uprawnienia powściągliwie i z umiarem, pamiętając, że taka inicjatywa należy przede wszystkim do samych stron i że cały rozpoznawany spór jest ich sprawą, a nie sądu (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 5 listopada 1997 r., III CKN 244/97, OSNC 1998, nr 3, poz. 52; uzasadnienie wyroku SN z dnia 27 maja 1998 r., I CKN 701/97, LEX nr 78418; uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów SN z dnia 19 maja 2000 r., III CZP 4/00, OSNC 2000, nr 11, poz. 195; uzasadnienie wyroku SN z dnia 25 lipca 2000 r., III CKN 1034/00, LEX nr 51873; uzasadnienie wyroku SN z dnia 12 grudnia 2000 r., V CKN 175/00, OSP 2001, z. 7-8, poz. 116).

Tym samym to strona ma obowiązek wyraźnego powołania konkretnego środka dowodowego dla wykazania podnoszonych przez siebie twierdzeń, uzasadniających żądanie. Podmiot reprezentowany przez profesjonalistę winien podejmować działania w tej materii ze szczególną starannością. W myśl art. 3 k.p.c. strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dokonywać czynności procesowych zgodnie z dobrymi obyczajami, dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Wobec tego – w świetle tak zakreślonych obowiązków stron - nawet nieudolne działanie zawodowego pełnomocnika pozostaje bez wpływu na ocenę prawidłowości wyroku Sądu I instancji.

Na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego powódka - choć nie była ograniczona co do możliwości przedstawiania twierdzeń i dowodów istotnych dla rozstrzygnięcia - kwestii zgłoszenia gotowości do pracy i woli do jej przystąpienia nie wykazała. Co prawda, w swych informacyjnych wyjaśnieniach powódka wspominała, że dnia 4 sierpnia 2014 r. rozmawiała zarówno z dyrektorem pozwanego, jak i kadrami podkreślając, iż nie dano jej skierowania do lekarza medycyny pracy. Podniosła też że rozważała możliwość wykorzystania urlopu, przy czym jednocześnie wskazywała że powiedziała dyrektorowi, że wróci do pracy jak będzie „naprawiona” – po zabiegu cieśni nadgarstka. Tym samym nie sposób uznać, że powódka jednoznacznie wskazała, iż zdolność do pracy odzyskała i jest gotowa do jej podjęcia. Jednocześnie będąc reprezentowaną przez zawodowego pełnomocnika żadnych dowodów na te okoliczności nie zgłaszała, choć nie było ku temu żadnych obiektywnych przeszkód. Powódka wniosła o uzupełnienie materiału dowodowego w tym przedmiocie dopiero na etapie postępowania apelacyjnego.

Zgodnie z treścią art. 381 kpc. sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynika później. Strona, która dopuszcza się zaniedbania w zakresie przysługującej jej inicjatywy dowodowej w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, musi się liczyć z tym, że sąd drugiej instancji jej wniosku dowodowego nie uwzględni (zob. wyrok SN z dnia 17 kwietnia 2002 r., IV CKN 980/00, LEX nr 53922). Z tych też względów wnioski dowodowe zgłoszone na ta okoliczność w postępowaniu apelacyjnym - jako spóźnione - Sąd Okręgowy oddalił.

Powyższe należy odnieść także do wniosku strony powodowej o przeprowadzenie przesłuchania w charakterze świadka W. A. na okoliczność: przyczyn zaniechania poinformowania powódki przez przedstawiciela Krajowego Związku Zawodowego (...) S.A. o zamiarze rozwiązania z nią stosunku pracy przez pracodawcę i procedur wewnętrznych obowiązujących w ramach ww. związku. Także i w tym wypadku nie istniały żadne przeszkody, by wskazany dowód powołać w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. W ocenie Sądu Okręgowego przeprowadzenie wskazanego dowodu nie ma ponadto żadnego znaczenia dla istoty sprawy i jest zbędne dla rozstrzygnięcia. Podkreślić należy, iż sąd pracy nie jest uprawniony do badania prawidłowości funkcjonowania i przebiegu wewnętrznych czynności organu związku zawodowego ani przyczyn, którymi kierował się zajmując stanowisko w konkretnej sprawie pracowniczej. Sąd może jedynie badać, czy stanowisko związku zostało wyrażone przez jego właściwy organ (wyrok SN 2009.08.11 III PK 31/09 LEX nr 560863). Tym samym wyrażenie stanowiska przez uprawniony organ związku i dokonanie na tej podstawie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę nie narusza art. 53 § 4 k.p., a w konsekwencji art. 56 k.p. Na gruncie rozpoznawanej sprawy bezspornie rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia skonsultowano z uprawnionym do tego organem reprezentującą powódkę organizacją związkową. Zarząd tej organizacji związkowej w przepisany do tego terminie udzielił zgody na jej zwolnienie. Z tych też względów twierdzenia apelacji w przedmiocie

braku wyczerpania przez pracodawcę legalnego trybu konsultacji związkowej nie mogły przynieść spodziewanego przez stronę skutku procesowego, a zgłoszone przez stronę wnioski dowodowe na tę okoliczność należało oddalić.

W ocenie Sądu Okręgowego akceptacja wszystkich wywiedzionych powyżej okoliczności skutkuje bezzasadnością zarzutu dotyczącego naruszenia art. 53 § 1 i 3 k.p. Pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia w przypadku niezdolności do pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż okresy wskazane w art. 53 § 1 k.p. Możliwość rozwiązania z tego powodu umowy o pracę ustaje jednak, jeżeli pracownik stawi się do pracy po ustaniu przyczyny nieobecności. Innymi słowy, rozwiązanie umowy o pracę nie będzie możliwe, jeżeli pracownik odzyska zdolność do pracy i fizycznie się w niej pojawi (wyrok SN 2014.05.21 I PK 290/13 M.P.Pr. 2014/11/562). Pracodawca, zanim zwolni pracownika z powodu jego długotrwałej choroby, musi sprawdzić, czy jest on nadal niezdolny do pracy (wyrok SN 2006.09.21 II PK 6/06 M.P.Pr. 2006/12/622). Ciężar udowodnienia niezdolności do pracy pracownika stawiającego się do niej po wyczerpaniu okresu pobierania zasiłku chorobowego (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.) spoczywa na pracodawcy, który powinien skierować pracownika na odpowiednie badania lekarskie (wyrok SN 2005.11.25 I PK 89/05 OSNP 2006/19-20/296). Niepowiadomienie pracodawcy o odzyskaniu zdolności do pracy przez pracownika odwołanego ze stanowiska powoduje, że pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z powodu nieobecności trwającej dłużej niż okres zasiłkowy - art. 72 § 1 w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. (wyrok SN2005.02.11 I PK 168/04 OSNP 2005/18/282).

Powódka jednoznacznie faktu odzyskania zdolności do pracy po wyczerpaniu okresu pobierania zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego nie zmanifestowała. Nie stawiała się do pracy, jednoznacznie nie zgłosiła też gotowości do jej świadczenia. Co już wyżej podniesiono pytała o skierowanie na badania i udzielenie jej urlopu, jednakże jednocześnie twierdziła, że czeka ją zabieg operacyjny z powodu cieśni nadgarstka. Dla potwierdzenia twierdzeń wskazujących na niezdolność do pracy powódka złożyła zwolnienie lekarskie za okres od 6 sierpnia 2014 r. Znamienne jest także i bezsporne, że z uwagi na umowę zawartą pomiędzy pozwanym a L. powódka mogła na badania do lekarza medycyny pracy stawić się na podstawie skanu skierowania. Bezspornie takim dokumentem dysponowała przed rozwiązaniem stosunku pracy, bo już w dniu 28 sierpnia 2014 r. Bez komplikacji mogła zatem zdolność do pracy zgłosić i potwierdzić. Nie istniały ku temu żadne przeszkody leżące po stronie pracodawcy. Tymczasem zaświadczenie z L.(...) potwierdzało fakt niezdolności do pracy powódki od 28 sierpnia 2014 r. do 25 września 2014 r. Z tych też względów podniesiona w apelacji argumentacja wskazująca na bezprawność rozwiązania z powódką stosunku pracy w trybie art. 53 k.p. nie mogła zostać zaakceptowana.

Całkowicie nietrafnymi są też apelacyjne zarzuty wskazujące na nieuprawnione oddalenie powództwa z uwagi na powołanie przez powódkę wadliwej podstawy żądania (art. 187 k.p.c.). Odnosząc się do powyższego wskazać należy, że nie znajdują one żadnego potwierdzenia zarówno w treści, jak i uzasadnieniu zaskarżonego rozstrzygnięcia. Istotnie Sąd dostrzegł wadliwość podstawy prawnej roszczenia zgłoszonego przez powódkę (reprezentowaną przez zawodowego pełnomocnika). Nie mniej podkreślił jednak, że przedmiotem rozpoznania było czy rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. w dniu 17 września 2014 r. jest zgodne z prawem. To przesłanki decydujące o prawidłowości zwolnienia w tym trybie, a nie wadliwość zgłoszonych przez powódkę żądań zdecydowały o oddaleniu pozwu. Z tych też względów i w tym przedmiocie apelacja powódki okazała się nietrafna.

Nie można również zgodzić się ze skarżącą, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką - pracownikiem długoletnim, nienagannie wykonującym swe obowiązki pracownicze w świetle art. 8 k.p. naruszało zasady współzycia społecznego, a co za tym, idzie nie stanowiło wykonywania prawa, które powinno korzystać z ochrony.

Mając powyższe na uwadze podkreślenia wymaga, że klauzule "zasad współzycia społecznego" i "społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa" wymienione 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 podmiot 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).

Jak wynika z materiału sprawy powódka uzależniała podjęcie określonych działań w ramach obrony od tego, czy jest objęta ochroną w ramach art. 41 k.p. i art. 39 k.p. czy też nie. Wprost potwierdza to treść uzasadnienia pozwu. Instrumentalnie zatem, czyli wbrew zasadom współzycia społecznego dobierała środki ochrony prawnej. Tym samym także nie zachowywała się lojalnie wobec pracodawcy. Wobec tego, zdaniem Sądu Okręgowego powódka nie może skutecznie żądać uwzględnienia roszczeń poprzez przyzmat rzekomego naruszenia przez pracodawcę zasad współzycia społecznego.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja w całości jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie i trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, że zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. rozwiązanie stosunku pracy z powódką było prawidłowe.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., a także § 12 ust. 1 pkt 1 oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 j.t.).