

UZASADNIENIE

wyroku w całości

Zaskarżonym wyrokiem z 11.12.2019 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, po rozpoznaniu sprawy X P 633/19 z powództwa J. G. przeciwko Wojewódzkiemu Zespołowi Zakładów Opieki Zdrowotnej – Centrum (...) w Ł. o uznanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za bezskuteczne i przywrócenie do pracy w pkt I. przywrócił J. G. do pracy w Wojewódzkim Zespole Zakładów Opieki Zdrowotnej – Centrum (...) w Ł. na poprzednich warunkach pracy i płacy; a pkt. II nie obciążył pozwanego Wojewódzkiego Zespołu Zakładów Opieki Zdrowotnej – Centrum (...) w Ł. kosztami sądowymi, których powódka nie miała obowiązku uiścić i przejął je na rachunek Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi.

Sąd Rejonowy wydał przedmiotowe rozstrzygnięcie na podstawie następujących ustaleń faktycznych i rozważań prawnych:

Powódka była zatrudniona w pozwanym Centrum od 1 lutego 1991 roku na podstawie umowy o pracę, zawartej początkowo na okres stażu, a od 1 marca 1991 roku – na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku starszego technika elektroradiologa.

W skład pozwanego Centrum wchodzi szpital w T. oraz szpital w Ł..

Powódka pracowała w szpitalu w T..

Do zadań powódki na zajmowanym stanowisku należało robienie zdjęć rentgenowskich w pracowni i przy pacjencie na sali przyłóżkowej.

Na stałe w T. pracowało trzech techników, były też osoby dojeżdżające, będące na emeryturze. Więcej techników pracowało w szpitalu należącym do pozwanego Centrum w Ł. w Ł..

Nie dochodziło do przesunięć techników ze szpitala w Ł. do szpitala w T.. Nikt nie chciał pracować w T. ze względu na trudności z dojazdem.

Wynagrodzenie powódki wynosiło 3.613,07 zł.

Powódka była członkiem (...). W ostatnim okresie nie piastowała żadnej funkcji w związkach zawodowych.

W uchwale Komisji Zakładowej (...) z 14 maja 2018 roku nr 1/05/2018 wskazano, iż zgodnie z art. 32 ustawy o związkach zawodowych KZ (...) ochroną związkową obejmuje:

- J. M. – członka prezydium, kontakt z dyrekcją w sprawach pracowniczych, na czas do odwołania;
- J. J. (1) – członka prezydium, kontakt z dyrekcją w sprawach pracowniczych, na czas do odwołania;
- J. G. – członka komisji zakładowej, kontakt z dyrekcją w sprawach pracowniczych dotyczących techników elektroradiologii, na czas do odwołania.

W piśmie z 14 maja 2018 roku Komisja Zakładowa (...) poinformowała pozwanego, iż na czas trwania kolejnej kadencji 2018-2022 Komisja Zakładowa (...) składa się z osób:

- A. G. – przewodnicząca;

członkowie:

- J. J. (2);
- M. J. (1);
- M. J. (2);
- P. B..

Powódka w 2018 roku spadła ze schodów i złamała kręgosłup, chodziła w gorsecie. W styczniu 2019 roku przeszła operację. Następnie u powódki doszło do złamania na tle nerwowym. Miała stany lękowe. Była niestabilna emocjonalnie. Była hospitalizowana z przyczyn psychiatrycznych.

Od 17 sierpnia 2018 roku powódka nieprzerwanie przez okres 182 dni przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Od 15 lutego 2019 roku do 14 czerwca 2019 roku powódce przyznano prawo do świadczenia rehabilitacyjnego.

W piśmie z 9 maja 2019 roku strona pozwana zwróciła się do zakładowych organizacji związkowych działających przy Wojewódzkim Zespole ZOZ Centrum (...) w Ł. z prośbą o udzielenie informacji, czy powódka jest członkiem związku bądź korzysta z obrony zakładowej organizacji związkowej.

(...) Związek Zawodowy (...) w Tuszynie oraz (...) Związek Zawodowy (...) poinformowali pozwanego, iż powódka nie jest członkiem ich związku ani nie korzysta z obrony zakładowej organizacji związkowej.

W piśmie z 15 maja 2019 roku Komisja Zakładowa (...) Solidarność nr 319 poinformowała, iż powódka jest członkiem (...) i korzysta z obrony zakładowej organizacji związkowej w sprawach dotyczących stosunku pracy i wszelkich spraw pracowniczych.

W piśmie z 16 maja 2019 roku pracodawca na podstawie art. 38 kodeksu pracy zawiadomił Komisję Zakładową (...) o zamiarze rozwiązania na podstawie art. 53 § 1 kodeksu pracy umowy o pracę z powódką.

W odpowiedzi na pismo z 16 maja 2019 roku Komisja Zakładowa (...) zwróciła się do strony pozwanej z prośbą o ponowne rozpatrzenie decyzji w sprawie rozwiązania z powódką umowy o pracę. Wskazano, iż powódka jest wieloletnim pracownikiem, zatrudnionym od 1991 roku. Dała się poznać jako fachowy, sumienny, zdyscyplinowany pracownik. W kontaktach z pacjentami wrażliwa, pełna empatii, profesjonalistka. W bezpośrednich relacjach z chorymi cechy te w znacznej części kreują obraz całego szpitala. Lojalna w stosunku do przełożonych, utożsamia się ze swoim miejscem pracy. Jest ceniona przez współpracowników, lekarzy i innych fachowców, pracowników medycznych. Dotknięta ciężką chorobą w przeszłości (choroba nowotworowa w 2008 roku) nie poddała się i wykonywała swój zawód. Obecnie nałożyły się nowe problemy zdrowotne, z powodu których przebywa na dłuższym zwolnieniu. Zaznaczono, iż powódka jest w wieku przedemerytalnym. W jej sytuacji utrata pracy będzie dodatkowym obciążeniem, które znacząco pogorszy jej stan zdrowia i status materialny. Związek zawodowy poprosił o nierozwiązywanie z powódką umowy. Dodano, iż powódka jest wieloletnim członkiem Komisji Zakładowej (...) i zgodnie z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, na podstawie uchwały prezydium z dnia 14 maja 2018 roku jest objęta ochroną związkową.

W piśmie z 22 maja 2019 roku powódka zwróciła się do pracodawcy z pismem, w którym wskazywała, iż od trzech miesięcy przebywa na zasiłku rehabilitacyjnym, który dobiega końca w połowie czerwca. Zazaczyła, że obecnie czeka na wyznaczenie terminu komisji, która umożliwi jej powrót do pracy, na której bardzo jej zależy. Powódka wspomniała, iż jest osobą samotną, spłacającą kredyt hipoteczny, a w związku z tym utrata jedynej pracy pozbawiłaby ją środków do życia.

W piśmie z 27 maja 2019 roku strona pozwana zwróciła się do Komisji Zakładowej (...) z prośbą o wyjaśnienie rozbieżności w piśmie z dnia 14 maja 2018 roku i z dnia 16 maja 2019 roku. Zaznaczono, iż w piśmie z dnia 14 maja 2018 roku powódka nie jest wymieniona jako członek Komisji Zakładowej (...), natomiast w piśmie z dnia 16 maja 2019

roku wskazano, iż jest objęta ochroną związkową. Jednocześnie w piśmie wskazano, iż organizacja związkowa, która nie posiada statusu reprezentatywności, może udzielić ochrony tylko jednemu pracownikowi będącemu członkiem zarządu lub innemu członkowi zarządu, który jest umocowany do jego reprezentacji.

Na dzień 29 maja 2019 roku (...) nie posiadał statusu reprezentatywności w pozwanym Centrum.

Pismem z 29 maja 2019 roku pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu niezdolności do pracy dłuższej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego powyżej 3 miesięcy (art. 53 § 1 pkt 1b k.p.)

Przedmiotowe pismo powódka otrzymała w dniu 14 czerwca 2019 roku.

Decyzją z 12 czerwca 2019 roku powódce przyznano prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 15 czerwca do 12 października 2019 roku.

Orzeczeniem z 29 października 2019 roku lekarz orzecznik ZUS stwierdził, iż powódka jest częściowo niezdolna do pracy do 31 października 2019 roku, a niezdolność powstała w czasie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego.

Za dwa i pół roku powódka nabędzie uprawnienia emerytalne.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie złożonych do akt dokumentów oraz zeznań powódki.

Sąd I instancji stwierdził, że powództwo zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy rozpatrzył zasadność podniesionego przez powódkę zarzutu naruszenia przez pracodawcę art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych określa zakres ochrony przysługującej między innymi członkowi zarządu zakładowej organizacji związkowej i ogranicza tę ochronę do członków zarządu imiennie wskazanych jego uchwałą. W przypadku zakładowej organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu art. 25³ ustawy ogólna liczba pracowników podlegających ochronie jest limitowana przez ust. 3 i 4 wskazanego wyżej artykułu, natomiast w odniesieniu do innej zakładowej organizacji związkowej - przez jego ust. 6, zgodnie z którym ochrona ta przysługuje jednemu pracownikowi imiennie wskazanemu uchwałą zarządu tej organizacji. Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego, wyrażony w wyroku z dnia 2 czerwca 2010 roku (II PK 367/09, OSNP 2011/21-22/274), iż niedokonanie takiego wskazania powoduje, że - z mocy art. 32 ust. 8 ustawy - ochrona przewidziana w art. 32 ust. 1 przysługuje przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej. Określenie przez ustawodawcę limitu pracowników korzystających ze wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy oznacza, że imienne wskazanie przez zarząd zakładowej organizacji związkowej większej ich liczby niż przewidziana w bezwzględnie obowiązujących przepisach jest prawnie nieskuteczne i oznacza niedokonanie takiego wskazania w rozumieniu art. 32 ust. 8. Właściwe wskazanie pracowników podlegających szczególnej ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę należy do zarządu związku zawodowego, a niewykonanie tego obowiązku nie może powodować dla pracodawcy ujemnych konsekwencji, w szczególności w postaci objęcia ochroną pracowników, którym nie przysługuje ona z mocy obowiązujących przepisów.

Sąd Rejonowy wskazał, że w przedmiotowej sprawie Komisja Zakładowa (...), nie posiadająca statusu reprezentatywności w pozwanym Centrum (zrzeszająca mniej niż 8% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy) w uchwale z dnia 14 maja 2018 roku wskazała, iż ochroną związkową na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych obejmuje trzy osoby, w tym powódkę. Ponieważ organizacja związkowa, zgodnie z art. 32 ust. 6 była uprawniona do wskazania tylko jednej osoby podlegającej szczególnej ochronie, wskazanie przez nią trzech pracowników zdaniem Sądu I instancji należy uznać za prawnie nieskuteczne, powodujące, iż ochroną winien zostać objęty przewodniczący zakładowej organizacji związkowej. Ponieważ powódka nie pełniła powyższej funkcji

według Sądu Rejonowego uznać należy, iż stosunek pracy powódki nie podlegał wzmożonej ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Sąd I instancji wyjaśnił, że w przedmiotowej sprawie bezspornym pozostawało, iż rozwiązując z powódką umowę o pracę pozwany zachował pozostałe warunki formalne – tj. rozwiązanie zostało sporządzone na piśmie z podaniem przyczyny oraz pouczeniem o możliwości odwołania się do sądu.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1b k.p. 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 trzy 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. Stosownie do 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.

Nie budziło wątpliwości Sądu Rejonowego, że w okolicznościach niniejszej sprawy zostały wypełnione przesłanki umożliwiające pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w oparciu o art. 53 § 1 pkt 1b k.p. i pozwany skorzystał z tej możliwości, a nadto powódka nie kwestionowała okoliczności swojej długotrwałej nieobecności w pracy z powodu choroby.

Sąd Rejonowy wskazał, że powódka nie godziła się z rozwiązaniem z nią stosunku pracy, podnosząc, iż działanie pracodawcy stanowiło nadużycie prawa i było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Sąd I instancji wyjaśnił, że art. 8 k.p. stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego, a takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Zdaniem Sądu Rejonowego w rozpoznawanej sprawie zaszyły przesłanki do zastosowania ww. przepisu.

Sąd I instancji powołał się na to, że w judykaturze przyjmuje się, iż klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa służy ochronie w stosunkach pracy ogólnych interesów społeczno-gospodarczych. Stanowi mechanizm ograniczający nadużywanie praw i wolności. Zasady współzycia społecznego zaś to standardy etyczno-moralne uznawane w społeczeństwie w ramach dominującego w nim systemu wartości. Do naruszenia zasad współzycia społecznego może dojść w stosunkach pracy także w płaszczyźnie zbiorowej, zwłaszcza w warunkach pogwałcenia elementarnej uczciwości przez partnerów społecznych w zakładzie pracy. Artykuł ów upoważnia Sąd 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. Stosowanie art. 8 k.p. zależy zatem od oceny całokształtu okoliczności konkretnej sprawy (patrz: Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 21 listopada 2012 r. III APa 27/12 LEX nr 1246752, OSA 2013/7/92-112, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 2010 r. I PK 78/10). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się przy tym w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Klauzule zawarte w art. 8 k.p. nie mają przy tym na celu przełamania ukształtowanego w danym przepisie wzorca normatywnego. Służą jedynie jego zmodyfikowaniu, jeśli wyjątkowo w danym układzie zdarzeń inne wartości okażą się dominujące. Indywidualizm ten nie narusza integralności paradygmatu wpisanego w daną normę prawną. Dlatego chybione jest głoszenie, że uprawnienie pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę ma charakter bezwzględny, nie podlegający uchyleniu w żadnym przypadku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2017 roku I PK 178/16, LEX nr 2319693; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2019 roku I PK 44/18, LEX nr 2640944).

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że naruszenie zasad współzycia społecznego, na które wskazuje powódka polega na rozwiązaniu z nią długoletniej umowy o pracę w sytuacji, gdy po stronie pozwanej nie było takiej potrzeby, w szczególności wynikającej z przyczyn ekonomicznych lub organizacyjnych. W sprawie nie wykazano, aby długotrwała nieobecność powódki w pracy wiązała się z dodatkowymi kosztami bądź powodowała konieczność dokonywania przesunięć pracowników. Wręcz przeciwnie – z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż na czas nieobecności powódki na jej miejsce nie została zatrudniona dodatkowa osoba, a pracodawca nie korzystał z

możliwości przesunięcia techników ze szpitala w Ł. do szpitala w T.. Z powyższego zdaniem Sądu I instancji wynika, iż nieobecność powódki nie dezorganizowała pracy w pozwanym Centrum. Dodatkowo Sąd Rejonowy argumentował, że strona pozwana miała wiedzę, że powódka najprawdopodobniej powróci do pracy po zakończonym leczeniu, co miało pierwotnie nastąpić w czerwcu 2019 roku, albowiem pierwsze świadczenie rehabilitacyjne zostało powódce udzielone do dnia 14 czerwca 2019 roku. Ostatecznie powódka odzyskała częściową zdolność do pracy w październiku 2019 roku. Według Sądu I instancji istotnym jest jednak, iż mając wiedzę, że powódka prawdopodobnie odzyska zdolność do pracy w niedalekiej przyszłości pracodawca już w pierwszym możliwym dniu (po upływie okresu zasiłkowego i 3 miesiącach pobierania świadczenia rehabilitacyjnego), tj. w dniu 15 maja 2019 roku powziął zamiar rozwiązania z nią stosunku pracy, o czym świadczy zapytanie wysłane do związków zawodowych o objęcie pracownika ochroną. Takie zachowanie pracodawcy pozwala w ocenie Sądu Rejonowego stwierdzić, że pozwany wyczekiwał na moment, by powódkę móc szybko zwolnić zgodnie z przepisami kodeksu pracy.

W ocenie Sądu I instancji słuszny był zgłoszony przez powódkę zarzut nie rozpatrzenia przez pozwanego jej sytuacji osobistej i rodzinnej. Pozwany składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, kierował się jedynie własnymi sympatiami. Sąd Rejonowy przytoczył pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 czerwca 2017 r. (sygn. akt I PK 178/16), iż "ważna analiza aksjologiczna art. 53 § 1 k.p. prowadzi do wniosku, że przepis ten ukształtowany został potrzebą prowadzenia racjonalnej polityki zatrudnienia. Nie można jednak pominąć, że okoliczność ta nie jest wyłączną zmienną. Równoważną wartością jest postulat trwałości zatrudnienia. Oznacza to, że treść przepisu jest wynikiem procesu zapewniającego ustabilizowanie przeciwstawnych wartości. Zrównoważenie wskazanych czynników odbywa się przez skomponowanie przesłanek, za pomocą których dochodzi do przełamania stabilności więzi pracowniczej z uwagi na nierealizowanie celu umowy o pracę. Z obserwacji tej można wyprowadzić kolejną konkluzję. Nie można wykluczyć, że w jednostkowym przypadku uwarunkowania sprawy będą wzmacniać trwałość zatrudnienia. Wówczas, z powołaniem się na art. 8 k.p. możliwe jest uznanie, że generalne uprawnienie pracodawcy - wynikające z kompromisowego ukształtowania art. 53 § 1 k.p. - dozna ograniczenia".

Sąd Rejonowy stwierdził, że pracodawca nie przyjrzał się sytuacji powódki w szerszym zakresie. Nie uwzględnił faktu, że ww. przez wiele lat była jego oddanym pracownikiem, w związku z czym posiadała wieloletnie doświadczenie na zajmowanym stanowisku. Powódka, z racji swojego wieku, czego pozwany nie wziął pod uwagę, będzie miała znaczne trudności ze znalezieniem nowej pracy. Jej kształcenie było ukierunkowane na pracę technika RTG, a przebranzowienie w tym momencie jej życia z pewnością będzie problematyczne.

Sąd Rejonowy wskazał na orzeczenie Sądu Najwyższego z 1 czerwca 2012 r. II PK 250/11 (OSNP 2013/11-12/127, M.P.Pr. (...)-602), gdzie zaznaczono, iż w sprawie, której przedmiotem jest roszczenie wynikające z niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę (w drodze analogii również rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia), ocenie sądu powinno podlegać również ewentualne nadużycie prawa wskutek naruszenia zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Sąd Rejonowy argumentował, że Sąd Najwyższy podkreślił, iż w stosunkach pracy obowiązują normy moralno-obyczajowe, które wiążą obie strony, a nie są jedynie zobowiązaniem pracownika wobec pracodawcy. Pracodawcę także wiąże zasada lojalności wobec pracownika.

Odnosząc się do ww. orzeczenia, w ocenie Sądu I instancji pozwany naruszył normy moralno- obyczajowe, obowiązujące w stosunkach pracy. Powódka, jako wieloletni pracownik, miała prawo oczekiwać, iż będzie zatrudniona przez pozwanego przynajmniej aż do momentu osiągnięcia uprawnień do emerytury, co nastąpi w czasie bardzo nieodległym. Nadto, postępując w sposób lojalny wobec pracownika, pozwany powinien był uprzedzić go o swoich zamiarach. W świetle niniejszej sprawy pozwany tylko „oczekiwał” na chwilę, gdy będzie mógł powódkę zwolnić. Według Sądu Rejonowego nie sposób zatem nie odnieść wrażenia, że pracodawca celowo dążył do zastosowania trybu z art. 53 k.p. w celu rozwiązania stosunku pracy z powódką. Powódka z dnia na dzień utraciła źródło stałego dochodu, a nadto stanęła w obliczu sytuacji, w której zabrakło jej 2,5 roku pracy do uzyskania uprawnień emerytalnych. Nadto Sąd Rejonowy zaznaczył, że w jego ocenie zachowanie pracodawcy jest niezrozumiałe także ze względu na fakt, że po stronie pozwanej nie było potrzeby rozwiązywania z powódką umowy o pracę, w szczególności wynikającej z przyczyn

ekonomicznych lub organizacyjnych, a przynajmniej strona pozwana takich okoliczności w toku postępowania stosownymi dowodami nie wykazała.

Podsumowując, w ocenie Sądu Rejonowego, skorzystanie przez pozwanego z uprawnień, jakie daje mu art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., mimo, iż mieściło się w granicach prawa, w przedstawionym stanie faktycznym było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa oraz zasadami współżycia społecznego.

Z uwagi na powyższe Sąd I instancji uznał, że pozwany naruszył art. 8 k.p. w zw. z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Mając to na uwadze zdaniem Sądu Rejonowego zasadnym było przywrócenie powódki do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach na mocy art. 56 § 1 k.p.

W oparciu o art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 102 k.p.c. Sąd Rejonowy nie obciążył strony pozwanej przegrywającej proces kosztami sądowymi, od których powódka była ustawowo zwolniona i przejął je na rachunek Skarbu Państwa.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, będąc reprezentowaną przez adwokata, zaskarżając kwestionowane orzeczenie w zakresie punktu 1 w całości, któremu zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na treść wyroku, tj.:

a/ art. 233 par.1 k.p.c. poprzez:

- dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny dowodów poprzez przyjęcie, że działanie pracodawcy stanowiło nadużycie prawa i było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, w sytuacji gdy pracodawca miał prawo zastosować art. 53 § 1 pkt 1 b k.p. i wypowiedzieć powódce umowę o pracę,

- dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny dowodów poprzez przyjęcie, że nieobecność powódki będącej na zwolnieniu lekarskim nie dezorganizowała pracy pracodawcy, w sytuacji gdy nieobecność w pracy pracownika zawsze wiąże się z koniecznością innej organizacji pracy, tymczasowym przesunięciem personelu oraz ponoszeniu zwiększonych kosztów przez pracodawcę, a także prowadzi do niedogodności dla pracowników, którzy muszą tymczasowo przejąć obowiązki nieobecnego pracownika,
- dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny dowodów poprzez przyjęcie, że pracodawca nie przyjrzał się uważnie okolicznościom w jakich znajduje się powódka, w sytuacji gdy pracodawca przed powzięciem decyzji dotyczącej rozwiązania z powódką umowy o pracę nie tylko przeanalizował jej dotychczasowe zatrudnienie, ilość nieobecności w pracy w zestawieniu ze stażem pracy powódki, ale także dokonał porównania jej sytuacji z sytuacją w jakiej znajdują się inni pracownicy;

b/ art. 328 § 2 k.p.c. poprzez:

- pominięcie przez Sąd Rejonowy istotnej dla rozstrzygnięcia okoliczności, a dotyczącej obecnej zdolności do pracy powódki,
- pominięcie przez Sąd Rejonowy istotnej dla rozstrzygnięcia okoliczności, a dotyczącej ilości dni pozostawiania na zwolnieniu przez powódkę przed 2019 r., tj. przed podjęciem przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę,

2. naruszenie prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 8 k.p. i niezasadne uznanie, że działanie pracodawcy dotyczące wypowiedzenia powódce umowy o pracę było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego oraz stanowiło nadużycie prawa, w sytuacji gdy w rzeczywistości ograniczone zostały uprawnienia pracodawcy i możliwość skorzystania z prawa do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem pomimo iż takie rozwiązanie umowy jest zgodne z przepisami prawa oraz w pełni uzasadnione.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów apelacyjnych pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za I i II instancję.

W odpowiedzi na apelację pozwanego, powódka – będąca reprezentowana przez adwokata – wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego według norm prawem przepisanych,

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja okazała się uzasadniona.

Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd II instancji przyjmuje za własne, jednocześnie odstępując od ich powielania w tym miejscu.

Sąd meriti przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe i ustalił poprawnie istotne w n/n sprawie dla rozstrzygnięcia fakty, jednakże dokonał błędnej oceny jurydycznej poprawnie odtworzonych w sprawie okoliczności faktycznych.

Z tych przyczyn zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. okazał się niezasadny. A. na jego uzasadnienie podniosła, że Sąd I instancji nie wyjaśnił wszystkich istotnych okoliczności sprawy. Wobec powyższego Sąd Okręgowy pragnie podkreślić, że czym innym jest dokonanie poprawnych ustaleń faktycznych w sprawie, na podstawie właściwie powołanych i uprzednio niewadliwie ocenionych dowodów zgromadzonych w sprawie, a czym innym dokonanie prawidłowej subsumcji poprawnie ustalonych faktów pod właściwie zinterpretowane i zastosowane przepisy prawa materialnego, czego strona skarżąca zdaje się nie rozróżniać.

Sąd Okręgowy postanowił pominąć wnioski dowodowe zawarte w apelacji i odpowiedzi na apelację, albowiem okoliczności, które strony chciały na ich podstawie ustalić nie miały znaczenia dla oceny zasadności dochodzonego przez powódkę pozwem roszczenia. Podkreślić bowiem należy, że granice kognicji sądu pracy wyznaczone są przedmiotem sporu w danej sprawie - w niniejszym przypadku jest to zasadność rozwiązania przez pracodawcę umowy bez wypowiedzenia z przyczyn określonych w art. 53 k.p., a tym samym poza zakresem rozważań Sądu pozostawić należy badanie, czy powódka była w trudnej sytuacji życiowej i w jaki sposób na funkcjonowanie pracodawcy wpłynęła jej długotrwała nieobecność w pracy. Powyższe czyni także zarzut naruszenia art. 328 par. 2 k.p.c. w całości bezzasadnym.

Sąd II instancji zważył, że powódka nie kwestionowała, że przyczyna rozwiązania z nią umowy o pracę była rzeczywista, bowiem faktycznie przebywała od połowy sierpnia 2018 r. na zwolnieniu lekarskim, a po 6-cio miesięcznym okresie zwolnienia na świadczeniu rehabilitacyjnym do połowy czerwca 2019 r., a następnie przedłużeniu tego okresu do połowy października 2019 r.

Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 b k.p. pozostawione jest poza badaniem w jaki sposób nieobecność pracownika wpłynęła na organizację pracy pracodawcy i poza badaniem w jakiej sytuacji życiowej jest tenże pracownik, gdyż przesłanki zastosowania tego przepisu powiązane są z przyczynami obiektywnymi, a więc z długotrwałą usprawiedliwioną nieobecnością pracownika w pracy. Skoro okres ujęty w art. 53 § 1 k.p. upłynął, czego skarżąca nie kwestionowała, pracodawca był uprawniony do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

A. nie zakwestionowała skutecznie przed Sądem Rejonowym poprawności pod względem formalnym złożonego przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, również w kontekście art. 32 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych. Rozważania Sądu meriti są w tym zakresie poprawne i wyczerpujące, wobec czego nie wymagają uzupełnienia, a Sąd Okręgowy traktując je jako własne czyni integralną częścią niniejszego uzasadnienia, odstępując od ich powielania.

Przechodząc do dalszej oceny zasadności apelacji, zdaniem Sądu II instancji, działanie pracodawcy nie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W tym zakresie zarzut apelacyjny dotyczący naruszenia art. 8 k.p. okazał się zasadny. Nie kwestionując długoletniego stażu pracy powódki u pozwanego oraz jej sytuacji na rynku pracy z uwagi na wiek, wskazać należy, że art. 53 § 1 k.p. przewiduje uprawnienie dla pracodawcy rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu długotrwałej nieobecności pracownika, z którego pozwany skorzystał. Trudno doszukać się w niniejszej sprawie u pracodawcy tak nagannego zachowania, które usprawiedliwiłoby osłabienie przysługującego mu uprawnienia, skoro nie naruszył on jakichkolwiek przepisów proceduralnych, a zły stan zdrowia pracownika jest immamentnym elementem spełnienia przesłanek ujętych w art. 53 § 1 k.p., nie prowadząc do uznania sytuacji powódki za szczególną. Sugerowana przez Sąd meriti możliwość stosowania art. 8 k.p. do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. była już przedmiotem wypowiedzi Sądu Najwyższego w powołanym wyroku z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 178/16 (LEX nr 2319693), w którym Sąd Najwyższy odniósł się do kwestii, czy art. 8 k.p. może uchylić prawo pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., uznając twierdzenie, jakoby nie można pozbawić pracodawcy prawa do rozwiązywania zatrudnienia po wyczerpaniu okresu ochronnego za bezwartościowe. Sąd II instancji co do zasady podziela przytoczony obszernie przez Sąd Rejonowy pogląd Sądu Najwyższego, że nie można wykluczyć, iż w jednostkowym przypadku, uwarunkowania sprawy będą wzmacniać trwałość zatrudnienia i że wówczas, z powołaniem się na art. 8 k.p. możliwe jest uznanie, że generalne uprawnienie pracodawcy - wynikające z kompromisowego ukształtowania art. 53 § 1 k.p. - dozna ograniczenia. Rzecz jednak w tym, że powołany wyżej wyrok SN przez Sąd meriti dotyczył odmiennego stanu faktycznego niż w niniejszej sprawie, który w ocenie Sądu II instancji nie ma odniesienia do analizowanego przypadku dotyczącego powódki.

W powołanym przez Sąd I instancji wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 178/16 powódka domagając się ochrony na podstawie art. 8 k.p. zwróciła przed Sądem I instancji uwagę na stosunki, jakie łączyły ją z przełożonymi. Podała, iż od czasu, gdy zgłosiła wypadek przy pracy i nie uległa namowom na wycofanie zgłoszenia, przełożony zaczął ją źle traktować. Powódka bez wcześniejszego poinformowania została przeniesiona na inne miejsce pracy. W nowym miejscu pracy nie układały się jej stosunki ze współpracownikami. Sąd I instancji podniósł w tej sprawie, że okoliczności sprawy wskazywały, że istniała faktycznie niechęć do powódki ze strony przełożonych. U pracowników w wieku powódki zdarzały się dłuższe pobyty na zwolnieniach lekarskich i świadczeniach rehabilitacyjnych, jednakże dotychczas z tej przyczyny nie zwolniono nikogo. Konsekwencjami długotrwałych absencji były obniżenie wynagrodzenia, brak dodatku funkcyjnego, czy zmiana stanowiska pracy powódki. Przez znaczny okres na zwolnieniu lekarskim przebywali przełożeni powódki, z którym pozostawała ona w konflikcie - a czas nieobecności jednego z nich był znacznie dłuższy niż w przypadku powódki i wynosił 365 dni. Dlatego w tej sprawie Sądu uznał, że niezrozumiała była decyzja o zwolnieniu powódki.

W tym miejscu zauważyć należy, iż konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego (art. 5 k.c., art. 8 k.p.) ma charakter wyjątkowy i może być zastosowana tylko po wykazaniu wyjątkowych okoliczności (tak SN w wyroku z 4 października 2011 roku, I PK 48/11LEX nr 1125243). Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak analogicznego art. 5 k.c.) oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa przedmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współżycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być szczegółowo uzasadnione (tak SN w wyroku z dnia 6.04.2011r., II PK 254/10, LEX nr 949026).

Zdaniem Sądu II instancji powódka nie wykazała, że w sprawie istnieją szczególne okoliczności przemawiające za pozbawieniem pracodawcy uprawnienia przewidzianego w art. 53 par. 1 pkt 1 b k.p. Powódka ma wieloletnie doświadczenie jako technik RTG oraz stosowne wykształcenie, a do nabycia uprawnień emerytalnych brakowało jej 2,5 roku, lecz odzyskała jedynie częściową zdolność do pracy w październiku 2019 r., bowiem po okresie korzystania ze świadczenia rehabilitacyjnego przyznano jej prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy do 31 października 2020 roku. Powódka nie wskazała w ocenie sądu - zasady współżycia społecznego, która w niniejszej sprawie zostałaby naruszona. Sam fakt rozwiązania umowy z przyczyn dotyczących pracownika w postaci długotrwałej nieobecności w pracy, choć niezawinionych przez powódkę niewątpliwie wpływał na dezorganizację

pracy u pozwanego, zmuszając go do reorganizacji pracy w zakładzie pracy, co jednak, jak już wyżej wskazano pozostaje bez wpływu na ocenę prawidłowości rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Powódka, co podkreślić należy została zwolniona w trybie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn wskazanych w art. 53 k.p., a nie wypowiedzenia umowy o pracę z powodu nieobecności w pracy dezorganizujących organizację pracy pracodawcy, czy powodujących dodatkowe koszty dla zakładu pracy. Gdyby tak było te okoliczności miałyby znaczenie dla rozpoznania sprawy i winny być udowodnione przez pracodawcę.

Wskazać należy, że przyczynę rozwiązania umowy o pracę mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy, a przyczyną taka może być tak jak w przypadku powódki długotrwała usprawiedliwiona nieobecność w pracy z przyczyn zdrowotnych, a zatem przyczyna w żaden sposób niezawiniona przez pracownika (uchwała SN z 27.06.1985 r., III PZP 10/85). Nie jest naruszeniem zasad współzycia społecznego rozwiązanie na zasadzie art. 53 § 1 pkt 1 b k.p. umowy o pracę pracownikowi z długim stażem, który dotąd nienagannie wykonywał obowiązki pracownicze, jeśli upłynął określony tym przepisem okres długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności pracownika spowodowanej chorobą. Wyjaśnić należy, że każdy pracownik, z który pracodawca rozwiązał stosunek pracy w tym trybie dotknięty jest poważnym schorzeniem, skoro skutkowało ono tak długim okresem niezdolności do pracy.

W przedmiotowej sprawie niewątpliwie powódka jest osobą schorowaną, na co wskazuje długi okres przebywania na zwolnieniu lekarskim, świadczeniu rehabilitacyjnym, a w dalszej konsekwencji przyznanie jej prawa do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy. Jednakże w ocenie Sądu nie pojawiły się w niniejszej sprawie okoliczności, które pozwoliłyby na ograniczenie pracodawcy jego prawa wynikającego z art. 53 k.p. Wbrew stanowisku Sądu I instancji takimi okolicznościami nie było niepowiadomienie powódki o zamiarze rozwiązania z nią umowy o pracę, bo takiego warunku nie przewidują żadne normy prawne. Nagannym nie było też – jak wyżej podniesiono – nie wykazanie dezorganizacji pracy spowodowanej nieobecnością powódki w pracy, gdyż również nie wymagają tego przepisy prawa, przy takim trybie rozwiązania stosunku pracy.

Wobec powyższego Sąd II instancji uznał, że zarzut naruszenia art. 8 k.p. okazał się zasadny, co powoduje zmianę zaskarżonego wyroku.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy uznając apelację za uzasadnioną, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji i oddalił powództwo.

Na zasadzie art. 102 k.p.c. Sąd II instancji postanowił nie obciążać powódki kosztami procesu za I i II instancję. Mając na względzie treść powołanego przepisu Sąd Okręgowy uznał, iż w przypadku powódki zachodzi szczególnie uzasadniony przypadek uzasadniający nieobciążanie jej kosztami postępowania. Powódka jako strona przegrywająca znajduje się w ciężkiej sytuacji majątkowej, jest obciążona kredytami, bez majątku /k. 119/ i jednocześnie powódka jako pracownik w dobrej wierze dochodziła uwzględnienia swojego roszczenia. Tym samym Sąd Okręgowy uznał, iż powyższe okoliczności stanowią szczególny wypadek uzasadniający nie obciążenie jej kosztami i na mocy art. 102 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

A.P.

Przewodniczący: Sędziowie: