

Sygn. akt XXI Pa 168/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 czerwca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Sylwia Kulma
Sędziowie:	SO Bogumił Patulski SO Monika Sawa (spr.)
Protokolant:	st.sekr.sądowy Marlena Skonieczna

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 czerwca 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa W. K.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 5 grudnia 2016 roku sygn. akt VII P 949/15

1. oddala apelację;
2. zasądza od W. K. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Monika Sawa Sylwia Kulma Bogumił Patulski

Sygn. akt XXI Pa 168/17

UZASADNIENIE

Powód W. K. pozwem skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. wniósł o zasądzenie kwoty 5.250 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony wraz z ustawowymi odsetkami oraz zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego kosztów procesu wraz z ewentualnymi kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód W. K. nabył uprawnienia emerytalne w 2006 r. i pobiera świadczenia z tego tytułu.

Powód był zatrudniony u poprzednika prawnego pozwanego (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. w (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę, zawartej w dniu 25 marca 2008 r. na czas określony do dnia 20 marca 2013 r., na stanowisku dyspozytora, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Oświadczeniem z dnia 8 stycznia 2010 r. (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. wypowiedziała warunki, łączącej strony umowy o pracę, w związku z czym powód od dnia 24 stycznia 2010 r. był zatrudniony na stanowisku konwojent.

Od dnia 1 lutego 2010 r. powód był zatrudniony w wymiarze połowy pełnego wymiaru czasu pracy.

Powód zawarł w dniu 18 marca 2013 r. z (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której w dalszym ciągu świadczył pracę na rzecz poprzednika prawnego pozwanego na stanowisku konwojenta, w połowie pełnego wymiaru czasu pracy.

Od dnia 17 czerwca 2014 r. powód świadczył pracę na rzecz pozwanego (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na stanowisku spedytora-serwisanta.

W. K. przeszedł operację kręgosłupa, w związku z czym wymagał leczenia i rehabilitacji.

Powód od dnia 17 lipca 2014 r. do dnia 20 lutego 2015 r. był niezdolny do pracy. Za powyższy okres otrzymał zaświadczenia lekarskie (...). W okresie od 17 lipca 2014 r. do dnia 14 stycznia 2015 r. powód pobierał zasiłek chorobowy przez 182 dni choroby. Po wyczerpaniu 182 dni okresu zasiłkowego powód nie stawiał się w pracy, przedłożył jedynie zwolnienie lekarskie ważne do 20 lutego 2015 r.

Powód nie był nigdy członkiem Organizacji (...) (...) w W. działającej w (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., ani też nie zwrócił się do wspomnianej organizacji o obronę swoich praw pracowniczych. Pozwana spółka zwracała się do wyżej wymienionej organizacji związkowej w dniu 6 lutego 2015 r. o konsultację w sprawie zamiaru rozwiązania stosunku pracy z powodem, jednakże z powodu braku członkostwa powoda w organizacji związkowej, nie zajęła ona stanowiska w tej sprawie.

Powód nigdy nie był też członkiem (...) w (...) sp. z o.o. z siedzibą w W..

W związku z brakiem członkostwa w organizacji związkowej w pozwanym zakładzie pracy, od wynagrodzenia powoda nie były odprowadzane składki na rzecz organizacji związkowej.

Oświadczeniem datowanym na 13 lutego 2015 r. a doręczonym powodowi za pośrednictwem poczty 18 lutego 2015 r. pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 b k.p. z powodu wyczerpania okresu pobierania zasiłku chorobowego. We wspomnianym oświadczeniu pozwany pracodawca pouczył powoda o prawie wniesienia odwołania od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę do Sądu Rejonowego dla Warszawy Śródmieścia Wydział VIII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w terminie 14 dni od odebrania oświadczenia. W dniu 23 lutego 2015 r. powód stawiał się do pracy celem jej świadczenia.

Zgodnie z zaświadczeniem pozwanego pracodawcy miesięczne wynagrodzenie brutto powoda obliczone według zasad ustalania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 1.000 zł.

Powyższych ustaleń Sąd dokonał na podstawie złożonych do akt sprawy dokumentów w oryginale i poświadczonych kopiach oraz na podstawie akt osobowych powoda, których to dokumentów oraz ich kopii nie kwestionowała żadna ze stron tak co do ich treści, jak i autentyczności, Sąd także nie znalazł podstaw do podania w wątpliwość ich wiarygodności.

Sąd ustalił ponadto stan faktyczny na podstawie osobowych źródeł dowodowych tj. zeznań świadka M. K. (1) oraz części zeznań powoda W. K..

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka M. K. (1), które w ocenie Sądu były logiczne, spójne i nie faworyzowały w swej treści żadnej ze stron postępowania, jednakże w związku z celami postępowania nie były one zbyt przydatne dla ustalenia stanu faktycznego, który w części dotyczącej absencji chorobowej powoda był bezsporny.

Sąd uznał za niewiarygodne zeznania powoda, w których twierdził, że od 2008 r. był członkiem Organizacji (...) (...) w W., gdyż zeznaniom powoda w powyższym zakresie przeczą zebrane w sprawie dowody z dokumentów, w postaci oświadczenia Przewodniczącego wyżej wymienionej organizacji związkowej, jak też kart wynagrodzeń powoda, które nie zawierają w swej treści wyodrębnionej składki członkowskiej na rzecz związku zawodowego. Powód nie przedstawił poza swoimi zeznaniami jakichkolwiek dowodów na poparcie swoich twierdzeń.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Na wstępie Sąd wskazał, że stan faktyczny w zasadniczej części tj. w zakresie absencji chorobowych powoda, stanowiących przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę był bezsporny. Powód przedstawił szereg zarzutów formalnych, które w jego ocenie stanowiły o niezgodności z prawem rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd zważył, że zgodnie z normą art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy 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.

Sąd podniósł, że w okolicznościach sprawy pozostawało poza sporem, że powód był niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od dnia 17 lipca 2014 r. do dnia 14 stycznia 2015 r., czym wyczerpał 182 dniowy okres pobierania zasiłku chorobowego. Po tym czasie W. K. nie stawiał się do pracy, przedłożył natomiast kolejne zwolnienie lekarskie, wystawione na kolejny okres niezdolności do pracy do dnia 20 lutego 2015 r.

Sąd miał na względzie, że w stosunku do powoda pracodawca nie był zobowiązany do oczekiwania na decyzje organu rentowego w przedmiocie świadczenia rehabilitacyjnego dla powoda, albowiem powód od 2006 r. uzyskał uprawnienia emerytalne i świadczenia z nimi związane, zaś zgodnie z art. 18 ust. 7 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U.2016.372 j.t.) świadczenie rehabilitacyjne nie przysługuje osobie uprawnionej do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego oraz do urlopu dla poratowania zdrowia, udzielonego na podstawie odrębnych przepisów. Wobec tego, że powodowi z racji nabycia prawa do emerytury, nie przysługiwało prawo do świadczenia rehabilitacyjnego nawet w przypadku kontynuacji niezdolności do pracy, pracodawca prawidłowo rozwiązał umowę o pracę z W. K. bezpośrednio po wyczerpaniu przez powoda okresu pobierania zasiłku chorobowego.

Odnosząc się do zarzutu powoda, że pracodawca nie skonsultował z zakładową organizacją związkową zamiaru rozwiązania umowy o pracę łączącej strony postępowania, Sąd wskazał, że stosownie do treści art. 52 § 3 k.p. pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Sąd podniósł, że z poczynionych w sprawie ustaleń wynikało, iż w pozwanym zakładzie pracy nie działała organizacja związkowa, której powód był członkiem lub do której zwrócił się o obronę swoich praw pracowniczych. Organizacja (...) (...) w W., wobec braku członkostwa powoda w wymienionym związku zawodowym, odmówiła zajęcia stanowiska w przedmiocie zamiaru pracodawcy rozwiązania z powodem umowy o pracę. Pracodawca pismem z dnia 6 lutego 2015 r. zwrócił się do wspomnianej organizacji związkowej z zamiarem konsultacji rozwiązania umowy o pracę z powodem, albowiem z uwagi na przepisy o ochronie danych osobowych nie posiadał wiedzy, czy powód jest członkiem Organizacji (...) (...) w W.. Pismo, w którym pozwany pracodawca zwrócił się do organizacji związkowej, podpisane

zostało przez R. R. (1), który posiadał pełnomocnictwo do działania w sprawach z zakresu prawa pracy w pozwanym zakładzie pracy. Sąd wskazał, że z zebranych w sprawie dowodów wynikało ponadto, że powód nigdy nie był też członkiem (...), który funkcjonował w pozwanym zakładzie pracy w momencie przekształcenia spółek.

Reasumując, Sąd Rejonowy podniósł, że pozwany pracodawca nie naruszył przepisu art. 52 § 3 k.p. stosowanego odpowiednio na mocy art. 53 § 4 k.p., gdyż po pierwsze żadna zakładowa organizacja związkowa nie reprezentowała interesów pracowniczych powoda, po drugie pracodawca zwrócił się do działającej w pozwanym zakładzie pracy Organizacji (...) (...) w W., jednak ta organizacja związkowa, wobec braku członkostwa powoda, odmówiła zajęcia stanowiska w przedmiocie zamiaru pracodawcy rozwiązania z powodem umowy pracę.

Odnosząc się do zarzutów powoda, że pouczenie zawarte w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę było wadliwe, gdyż nie zawierało kodu pocztowego, pełnej nazwy miasta i numeru budynku, co mogło uniemożliwić skuteczne wniesienie odwołania, Sąd wskazał, że podzielił stanowisko prezentowane przez stronę pozwaną, że wskazane wyżej wadliwości nie świadczyły o niezgodnym z prawem rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd podniósł, że nawet gdyby pozwany nie zamieścił jakiegokolwiek pouczenia, wadliwość ta nie dawała podstaw do dochodzenia odszkodowania na podst. art. 56 § 1 k.p. W tym duchu wypowiadał się Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 23 listopada 2000 r. sygn. akt I PKN 117/00 orzekł, że brak pouczenia pracownika przez pracodawcę o prawie odwołania się od wypowiedzenia oraz o terminie dokonania tej czynności, może stanowić okoliczność usprawiedliwiającą jego przekroczenie (art. 264 § 1 k.p.), tym samym wskazane przez powoda wadliwości nie dały podstaw do uznania niezgodności z prawem oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, a dawały powodowi prawo do usprawiedliwienia przekroczenia terminu odwołania, co w realiach niniejszej sprawy nie miało miejsca.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przez pozwanego pracodawcę art. 53 § 3 k.p., który stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności, Sąd wskazał, że w chwili, do której istniał między stronami stosunek pracy tj. do dnia 20 lutego 2015 r. powód nie stawiał się do pracy, zatem w chwili stawienia się do pracy w dniu 23 lutego 2015 r. powód nie był już pracownikiem pozwanego, nie zrealizowana została zatem hipoteza normy prawnej kreowanej w oparciu o powołany przez powoda przepis kodeksu pracy. Pracodawca mógł rozwiązać umowę o pracę, gdyż w chwili doręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powód był niezdolny do pracy i nie ustala przyczyna jego nieobecności (absencja chorobowa), zatem spełnione zostały przesłanki określone w art. 53 § 1 pkt 1 lit. B.

Sąd zauważył, że W. K. powoływał się ponadto na art. 53 § 5 k.p. zgodnie z którym, pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w § 1 i 2, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

Pracodawca odmówił ponownego zatrudnienia powoda w pozwanym zakładzie pracy. W ocenie Sądu powyższe zachowanie pozwanego było usprawiedliwione, albowiem niezdolność do pracy pozwanego przekraczała 182 dniowy okres pobierania zasiłku chorobowego, a stawienie się powoda do pracy wynikało w ocenie Sądu z doręczenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Ponadto Sąd podniósł, że powód w niniejszym postępowaniu nie wnosił o przywrócenie do pracy w pozwanym zakładzie pracy, zatem rozważanie zasadności ponownego zatrudnienia powoda w pozwanym zakładzie pracy wydaje się bezcelowe, tym bardziej, że poza faktem zgłoszenia się powoda do pracy w dniu 23 lutego 2015 r. brak jest dowodów, wskazujących, że powód w istocie wnioskował o ponowne zatrudnienie.

Reasumując, Sąd uznał, że w niniejszej sprawie pozwany pracodawca wykazał zaistnienie przesłanek określonych w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., zaś powód nie dowiódł wadliwości oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, która wpływałaby na niezgodność z prawem oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w rozumieniu art. 56. § 1 k.p., stanowiącej podstawę do przyznania odszkodowania, zatem powództwo na podst. art. 56 § 1 k.p. podlegało oddaleniu.

Oddalając powództwo w zakresie roszczenia o odszkodowanie Sąd oddalił również powództwo w zakresie odsetek od kwoty dochodzonej przez powoda tytułem odszkodowania.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądając na rzecz pozwanego od powoda zwrot kosztów procesu, związanych z zastępstwem procesowym w kwocie 60 zł (roszczenie o odszkodowanie) na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (jt. Dz.U. 2013 r., poz. 461) w związku z § 21 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015, poz. 1800).

Apelację od powyższego wyroku wywiódł powód zaskarżając wyrok w całości i wnosząc o: uchylenie zaskarżonego wyroku i zmianę zaskarżonej decyzji w całości, alternatywnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia, zasądzenie odszkodowania od pozwanego na rzecz powoda w wysokości 5250 zł, zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił niewyjaśnienie wszystkich istotnych okoliczności faktycznych i prawnych sprawy. W ocenie powoda sąd nie wziął pod uwagę wad prawnych wypowiedzenia, oparł się na co najmniej dwuznacznych dokumentach, nie ustalił, czy przedstawione przez stronę pozwaną dokumenty są prawdziwe, dokonał nieprawdziwego ustalenia co do przynależności powoda do organizacji związkowej, nie wyjaśnił powodów wypowiedzenia umowy o pracę, przyjął stanowisko pracodawcy przy stosowaniu art. 53 k.p., nie zastosował ekonomiki procesowej.

W uzasadnieniu apelacji podniesiono między innymi, że Sąd nie wziął pod uwagę wad prawnych wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a w szczególności Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w którym to szczegółowo określono jak powinno wyglądać wypowiedzenie umowy o pracę a także podano w załączniku wzór takiego wypowiedzenia.

Zdaniem powoda pozwana uchybiła temu rozporządzeniu nie podając jaką umowę wypowiedza oraz kiedy została zawarta. Ponadto w nagłówku wypowiedzenia umowy o pracę i przystawionej u góry pieczętce (...) sp. z o.o. są różne numery nip i regony co może sugerować, że występują tu dwie firmy jako jeden podmiot. Ponadto wskazał, że w pouczeniu został umyślnie wprowadzony w błąd poprzez pracodawcę co do poinformowania o możliwości złożenia zażalenia do innego sądu. Pracodawca nie podał kodu, nazwy ulicy i numeru budynku, co zrodziło określone skutki prawne a mianowicie przedłużyło proces i podniosło jego koszty.

Powód zakwestionował autentyczność dokumentów przedstawionych przez (...) sp. z o.o. złożonych przez pozwanego - jak wskazał – dopiero w połowie procesu, a z których wynika, że pozwany zwrócił się z informacją o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę do związku zawodowego w momencie rozwiązywania umowy z powodem.

Apelujący zarzucił, że Sąd nie wziął pod uwagę, że zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym w orzeczeniu Sądu Najwyższego sygn. akt I PKN, 36/99 „W celu zadośćuczynienia obowiązkowi prawnemu wynikającemu z art. 38 § 1 k.p. w związku z art. 232 k.p. oraz art. 30 ust. 21 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.), w każdym przypadku zamierzonego wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca powinien o takim zamiarze powiadomić pisemnie organizację związkową, zwracając się równocześnie o informację, czy dany pracownik korzysta z jej obrony stosownie do postanowienia art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych”.

Powód zauważył, że informacja złożona w formie pisemnej przez pracodawcę do związku zawodowego powinna znaleźć się również w aktach pracownika (Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja r. w sprawie prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt pracownika §6.2 pkt, 2k). Takiej informacji w aktach nie było, gdyż w ocenie powoda strona pozwana dołączyłaby do akt sprawy.

Apelujący podniósł, że Sąd błędnie oparł się na dwóch pismach skierowanych do sądu przez (...): z dnia 12 grudnia 2015 r. - Oświadczenie (...), że powód nie był członkiem tej organizacji oraz że (...) „zwracała się o konsultacje w sprawie rozwiązania stosunku pracy z powodem” oraz z dnia 18 kwietnia 2016 r. czyli po kolejnych 4 miesiącach związek przesłał pismo do sądu jakie miał otrzymać od (...) datowane na 6 lutego 2015r. w którym to (...) zawiadomił organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powodowi. Apelujący wskazał, że nic nie stało na przeszkodzie, aby pisma tego nie dołączyć do pierwszej korespondencji z 12 grudnia 2015 r. Ponadto zaakcentował, że pismo to dostarczył związek zawodowy a nie pracodawca u którego powinno się ono znajdować się w aktach.

W ocenie powoda te dwa pisma wykluczają się i że przynajmniej jedno jest nieprawdziwe. Pierwsze mówi bowiem, że były tylko konsultacje drugie zaś, że zachowana została forma pisemna. Można w ocenie powoda domniemywać, że związek w grudniu 2015 r. nie miał pojęcia, że takie pismo istnieje i że je wcześniej otrzymał, gdyż w innym przypadku nie pisałby o konsultacjach tylko wysłał je w grudniu 2015 r. a nie w kwietniu 2016 r. do sądu. Pojawienie się nagle tego drugiego pisma w ponad rok czasu od rozpoczęcia procesu powinno wzbudzić poważne wątpliwości sądu co do jego prawdziwości, ponieważ do tej pory nikt czyli (...) sp. z o.o. i (...) nie wskazywali, że w ogóle takie pismo istnieje.

W ocenie powoda Sąd winien zastosować art. 207 §6 k.p.c. i uznać przedstawione dowody za spóźnione

Apelujący podniósł nadto, że pomimo zarzutów powoda podnoszonych w trakcie przewodu sądowego jak i w kierowanych pismach do sądu co do autentyczności pisma z 6 lutego 2015 r. w którym to (...) zawiadamia organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, sąd mimo wszystko uznał je za wiarygodne i oparł się na nim pomimo, że jak powód podawał wcześniej pismo to nie posiadało żadnych cech ustawowych, na podstawie których można byłoby stwierdzić, że zostało ono faktycznie wytworzone w danej dacie. Brak jest zarejestrowania pisma w książce (korespondencji, brak pieczętki nagłówkowej pracodawcy, liczby dziennika, i kto sporządził). Brak tych cech nie może w pełni stanowić o wiarygodności tego pisma, wręcz przeciwnie stwarza wrażenie, że pismo to zostało wytworzone znacznie później niż wskazuje jego data, że stworzono je na potrzebę sytuacji, aby wprowadzić w błąd Sąd celem wydania nie korzystnego wyroku dla powoda.

Powód zwrócił uwagę na zbieżność nazwisk pomiędzy przewodniczącym Związku Zawodowego który podpisywał się pod pismami związku do sądu tj. M. K. (2) a kancelarią prawną K. P. reprezentującą (...). Ponadto apelujący wskazał, że pismo z 6 lutego 2015 w którym (...) zawiadamia organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powodowi dostarczone do sądu przez związek zawodowy zostało podpisane przez osobę do tego nieuprawnioną czego w trakcie przewodu sądowego nie zakwestionował nawet pozwany. Pkt. 9 pełnomocnictwa, na który powołuje się strona pozwana zawiera treść cytuje „Zatwierdzanie wniosków o zatrudnienie dla pracowników liniowych w podległym rejonie”

W podległym rejonie nie znaczy, że na całym terenie działalności spółki, ponieważ wówczas cały ten zapis byłby zbędny. Z informacji powoda wynika, że podległy rejon p. R. to (...) a nie północna gdzie był zatrudniony powód, gdyż kompetencje w spółce były podzielone. (...) podlegała p. R.. (...) podlegała p. A. G.. Zatem ww. pismo skierowane do związków zawodowych przez p. R. stanowiło przekroczenie kompetencji i nie może być uznane za dowód. Na piśmie tym widnieje pieczęć Dyrektor CIT R. R. (1). A nie Dyrektor (...). Powód wskazał, że od swoich byłych przełożonych uzyskał informację, że w sprawach kadrowych kontaktowali się oni zawsze z p. dyr. G. a nigdy z p. R.. Pana R. nie znali. Strona pozwana nie przedstawiła żadnych wiarygodnych dokumentów potwierdzających, że sprawy kadrowe (...) prowadził p. R. wchodząc tym samym w kompetencje p. G.. Taką postawą w ocenie powoda pozwana potwierdziła racje powoda co do kompetencji p. R. jak również, że takiego pisma nie było w momencie zwalniania powoda.

Powód wskazał, że za niewiarygodne Sąd uznał zeznania powoda, w których twierdzi on, że od 2008 r. był członkiem Organizacji (...) w W." . Powód wskazał, że do 2013 roku nie pracował w (...) a więc nie mógł należeć do tego związku ani tak nie twierdził. Powód podawał, że jedynie jak pamięta to w 2008 roku złożył deklarację o przyjęcie do związku zawodowego przy firmie (...) w której wtedy pracował a która to w tamtym czasie nie miała nic wspólnego z (...) sp. z o.o. i od tamtej pory nie zajmował się tym problemem.

W ocenie powoda Sąd nie odniósł się również do tego jaki związek przyczynowo - skutkowy miało zwolnienie lekarskie powoda na którym tak długo przebywał a jego pracą w (...) i wypowiedzeniem umowy o pracę. Powód przedstawił to w pozwie.

Powód wskazał, że pozwana przyczyniła się w znacznym stopniu do jego choroby, co skutkowało zwolnieniem lekarskim.

Powód podniósł, że (...) sp. z o.o. mógł skorzystać z dobrodziejstwa art. 243 k.p. i dążyć do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy. Tym bardziej, że praca wykonywana przez powoda na rzecz pracodawcy miała istotny wpływ na zaistniałą sytuację. Ponadto przez cały okres zatrudnienia powoda pracodawca nigdy nie miał do niego żadnych uwag zarówno pod względem wykonywanej pracy jak i dyscypliny. Jeżeli kiedyś dochodziło do złamania prawa to tylko ze strony pracodawcy. Było to wymuszanie pracy w godzinach ponadnormatywnych, nakaz przewożenia znacznych wartości pieniędzy niezgodnie z obowiązującymi przepisami, przymus korzystania z niesprawnego sprzętu będącego zagrożeniem dla ruchu drogowego i otoczenia, dawanie do podpisu umów in blanco.

Powód podniósł, że rozwiązanie umowy w takim trybie było dla niego wielkim zaskoczeniem tym bardziej, że przez okres zwolnienia lekarskiego pozostawał on w stałym kontakcie osobistym jak i telefonicznym ze swoimi bezpośrednimi przełożonymi. Nikt wcześniej nie poinformował go, że zostanie zwolniony.

W ocenie powoda zachowanie sądu gdzie między przepisami nie widzi człowieka ma się nijak do orzecznictwa, które ma zupełnie inny pogląd; „Wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia, oceniać należy w kontekście całokształtu sytuacji towarzyszącej rozwiązaniu umowy o pracę, a ich oceny pod kątem należytego skonkretyzowania trzeba dokonywać z perspektywy adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca go zwalnia. Sąd, dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem, zobligowany jest do kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 1 lutego 2000 r., I PKN 496/98; z 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98; 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98).”

Zdaniem powoda pracodawca naruszył przepis art. 8 k.p. Powód wskazał, że „z zestawienia art. 38 § 1 k.p. z art. 45 k.p. wynika, że ocena zasadności wypowiedzenia nie może ograniczać się do przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, która - stanowiąc najistotniejszy element zasadności wypowiedzenia - nie wyczerpuje jednak w pełni tego pojęcia. Uwzględnieniu w ramach art. 45 k.p. podlegają takie przymioty pracownika związane ze stosunkiem pracy, jak jego dotychczasowy stosunek do pracy, staż pracy, kwalifikacje zawodowe. Przez ich pryzmat należy oceniać przyczynę wypowiedzenia. Inne okoliczności dotyczące pracownika niezwiązane ze stosunkiem pracy, np. jego sytuacja rodzinna, osobista czy majątkowa, mogą natomiast w konkretnej sprawie wskazywać, że wypowiedzenie, aczkolwiek uzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p., jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.) . Stosowanie art. 8 k.p. ze względu na charakter tego przepisu nie może stanowić w analogicznych okolicznościach reguły. Ochronę przed wypowiedzeniem w świetle zasad współzycia społecznego stosować można do pracowników wypełniających nienagannie swoje obowiązki”.

Powód podniósł, że do takich właśnie osób należał przychodząc do pracy nawet wtedy kiedy nie musiał, aby ratować trudną sytuację pozwanej spółki spowodowaną głównie nagłą absencją innych pracowników o czym wspominał również świadek M. K. (1) w swoich wypowiedziach. Powód utożsamiał się z tą firmą i był jej oddany z drugiej strony oczekiwał podobnego zachowania czyli poszanowania i empatii. Dlatego powód nie rozumie zachowania pracodawcy, które wywołało u niego szok.

W ocenie powoda Sąd winien skupić się głównie na tym, czy pracodawca wypowiadając powodowi umowę o pracę nie uchybił obowiązującym przepisom prawa. Czy dostarczone po czasie przez pozwanego i związek zawodowy dokumenty są prawdziwe i dlaczego nie posiadają żadnych cech na podstawie których można byłoby stwierdzić z całą pewnością, że powstały w czasie zgodnym z datą, nie są antydatowane. Sąd też nie wnikał czy wypowiedzenie umowy o pracę w tym trybie było zasadne. W ocenie powoda Sąd skupiając się na ustaleniu przynależności związkowej powoda oraz

wykazaniu, że pracodawca mógł tak postąpić jak postąpił bo na to zezwala mu prawo, przemilczał, że nie musiał tak postąpić.

Możliwość zakończenia umowy na podstawie przesłanek art.53§ 1 jest prawem, a nie obowiązkiem pracodawcy (wyr. SA w Katowicach z 9.10.1991 r., III AUR 254/91, OSA 1992, Nr 5, poz. 36).

Apelujący podniósł, że Sąd prowadził proces w sposób przewlekły wykazując się bardzo dużą dozą wyrozumiałości dla (...) sp. z o.o, który do procesu przystąpił zupełnie nieprzygotowany to znaczy nie przedstawił na pierwszej rozprawie żadnych istotnych dokumentów, które powinien posiadać w aktach powoda w części B i C a mianowicie zawiadomienia związku o zamiarze zwolnienia z pracy powoda bez wypowiedzenia. Sam zaś przebieg procesu był dla powoda niezrozumiały. W sumie odbyło się 5 rozpraw i 4 odroczenia w tym 3 ze względu na brak przygotowania do procesu ze strony pozwanego oraz usiłowanie ustalenia przez sąd czy powód należał do związku zawodowego. Ostatnie czyli czwarte odroczenie było tylko w celu ogłoszenia wyroku. Sprawa nie była zawiła zatem nie rozumiałym dla powoda jest fakt odroczenia tylko dla samego odczytania wyroku (art. 326 §1 k.p.c).

Powód podniósł, że przez przeciągający się proces został narażony na znaczne koszty tj. 1305 zł związane z dojazdem na rozprawy, co przedstawił w zestawieniu skierowanym do sądu po czwartej rozprawie celem zasądzenia ich od pozwanego.

Reasumując, powód podniósł, że informacje i dokumenty o jakie wystąpił do związku zawodowego powinien ujawnić pozwany wraz z aktami osobowymi gdzie zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja r. w sprawie prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt pracownika, powinny się znajdować. Dochodzone przez niego odszkodowanie w kwocie 5250 zł stanowi wartość 3 minimalnych płac.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wg norm prawem przewidzianych.

Sąd Okręgowy, XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

apelacja jest nieuzasadniona.

Wyrok Sądu I instancji odpowiada prawu. Ustalenia stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego są prawidłowe, a Sąd Okręgowy przyjmuje je jako podstawę także własnego rozstrzygnięcia. W pełnej rozciągłości Sąd odwoławczy podziela również rozważania prawne. W ocenie Sądu drugiej instancji nie zaistniały także przesłanki skutkujące nieważnością postępowania.

W przedmiotowej sprawie Sąd I instancji prawidłowo ocenił, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt. 1 lit. b k.p. nie naruszało przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie. Powyższy przepis stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy 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.

Jak prawidłowo ustalił Sąd I instancji, powód był niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od dnia 17 lipca 2014 r. do dnia 14 stycznia 2015 r., czym wyczerpał 182 dniowy okres pobierania zasiłku chorobowego. Po tym czasie W. K. nie stawiał się do pracy, przedłożył natomiast kolejne zwolnienie lekarskie, wystawione na kolejny okres niezdolności do pracy do dnia 20 lutego 2015 r. Sąd Okręgowy podziela również ocenę Sądu Rejonowego, że w stosunku do powoda pracodawca nie był zobowiązany do oczekiwania na decyzje organu rentowego w przedmiocie świadczenia rehabilitacyjnego dla powoda z uwagi na fakt, że powód od 2006 r. uzyskał uprawnienia emerytalne i świadczenia z nimi związane, zaś zgodnie z art. 18 ust. 7 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych

z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U.2016.372 j.t.) świadczenie rehabilitacyjne nie przysługuje osobie uprawnionej do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego oraz do urlopu dla poratowania zdrowia, udzielonego na podstawie odrębnych przepisów.

W apelacji powód kwestionuje ustalenia Sądu, podważając wiarygodność, autentyczność dowodu w postaci pisma z dnia 6 lutego 2015 r. Podkreślenia wymaga, że dowód z dokumentu prywatnego jest samodzielnym środkiem dowodowym, którego moc sąd ocenia według zasad określonych w art. 233 §1 k.p.c. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. ustanawia z kolei zasadę swobodnej oceny dowodów, w myśl której sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów stosownie do własnego przekonania, w oparciu o wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału, a więc biorąc pod uwagę wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu oraz wszelkie - mające znaczenie dla ich mocy i wiarygodności - okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00, niepubl., LEX nr 80266). Granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, w świetle których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, Nr 17, poz. 655).

Powód chcąc podważyć ocenę dowodów zastosowaną przez sąd - powinien wykazać istotne błędy logicznego rozumowania, sprzeczności dokonanej przez sąd oceny z doświadczeniem życiowym, brak wszechstronności, czy też bezzasadne pominięcie dowodów, które mogłyby prowadzić do wniosków odmiennych, aniżeli te, które stanowiły podstawę rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, nie dopuścił się naruszenia wskazanych reguł. Wnioski Sądu I instancji zostały logicznie powiązane z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Sąd ten nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów i nie popełnił błędów w logicznym rozumowaniu. Wywody apelacji sprowadzające się do podważenia oceny dowodów dokonanej przez Sąd Rejonowy stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami tego Sądu, gdyż apelujący nie przedstawił wniosków ani środków dowodowych mogących podważyć trafność ustaleń Sądu I instancji. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych lub nie odpowiadających jego wersji. Tymczasem prawidłowo zrealizowanym zadaniem Sądu Rejonowego było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

Powód w apelacji podniósł, że pismo z dnia 6 lutego 2015 r. w którym R. R. (1) w imieniu pozwanego pracodawcy zawiadamia Organizację (...) (...) o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę „nie posiada żadnych cech ustawowych na podstawie których można byłoby stwierdzić, że zostało wytworzone w jego dacie. Odnosząc się do powyższego wskazać należy, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie, a więc korzysta z domniemania

autentyczności oraz z domniemania, że zawarte w nim oświadczenie złożyła osoba,

która go podpisała. Domniemanie autentyczności może zostać obalone przez skuteczne przeprowadzenie dowodu przeciwieństwa (dowodu przeciwko wnioskowi domniemania), przy czym ciężar tego dowodu spoczywa na stronie zaprzeczającej (art. 253 zd. 1 k.p.c.). Strona ta, chcąc zadośćuczynić spoczywającemu na niej ciężarowi dowodu, powinna zatem wykazać, że przedłożony sądowi dokument prywatny jest nieprawdziwy. Powód w ocenie Sądu Okręgowego powyższego domniemania nie obalił. Za niewystarczające bowiem należy uznać podnoszenie przez powoda wątpliwości, przypuszczeń nie popartych żadnymi dowodami. Odnosząc się do twierdzeń powoda, że „takie pismo można wykonać w każdej chwili wystarczy wola stron” podkreślić należy, że kopię pisma z dnia 6 lutego 2015 r. złożyła do akt Organizacja (...) (...) w odpowiedzi na zarządzenie Sądu wydane na rozprawie w dniu 4 kwietnia 2016 r. Jednocześnie podnieść należy, że powód nie wykazał dowodowo, aby R. R. (1) był osobą nieuprawnioną do

występowania w imieniu pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy. Z załączonego przez stronę pozwaną dowodu w postaci pełnomocnictwa dla R. M. (k.145) wynikają bowiem wnioski odmienne.

W pełni prawidłowe jest również ustalenie Sądu, że w pozwanym zakładzie pracy nie działała organizacja związkowa, której powód był członkiem lub do której zwrócił się o obronę swoich praw pracowniczych. W związku z brakiem członkostwa w organizacji związkowej w pozwanym zakładzie pracy od wynagrodzenia powoda nie były odprowadzane składki na rzecz organizacji związkowej. Organizacja (...) (...) w W. działająca u pozwanej wobec braku członkostwa powoda w wymienionym związku zawodowym oraz niezwróceniu się o obronę praw pracowniczych przez powoda nie zajęła stanowiska w przedmiocie zamiaru pracodawcy rozwiązania z nim umowy o pracę (pismo k. 83). Powód nie był także członkiem (...), który funkcjonował w pozwanym zakładzie w momencie przekształcanie spółek (korespondencja mailowa k. 98). W tej sytuacji Sąd Rejonowy prawidłowo również ocenił, że pozwany pracodawca nie mógł naruszyć przepisu art. 52 § 3 k.p. zgodnie z którym pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy o pracę po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. Żadna bowiem zakładowa organizacja związkowa nie reprezentowała interesów pracowniczych. Z powyższego przepisu wprost bowiem wynika, że konsultacja nie jest przeprowadzana, gdy pracownik nie jest reprezentowany przez żaden z działających związków zawodowych.

Odnosząc się do podnoszonych przez powoda w apelacji wad oświadczenia woli pozwanej w przedmiocie rozwiązania z powodem umowy o pracę podnieść w pierwszej kolejności należy, że Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (Dz.U. 1996 nr 62 poz. 286) oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika w § 6 ust. 4 Rozporządzenia wskazuje pomocnicze wzory pism dotyczących oświadczeń pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, wypowiedzeniu warunków umowy o pracę oraz rozwiązaniu umowy bez pracę Załącznik nr 6 zawiera przykładowy wzór rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wskazanie w ww. rozporządzeniu wzorów pism nie oznacza, że oświadczenie pracodawcy winno je wiernie odwzorowywać. Podkreślić bowiem należy, że wymogi które musi spełniać oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zawarte są w ustawie Kodeks pracy a nie w w/ w rozporządzeniu. I tak zgodnie z art. 30 § 3 k.p. oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 k.p.). 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 (art. 30 § 5 k.p.). W przedmiotowej sprawie oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy nastąpiło na piśmie, została wskazana konkretna przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę. Brak wskazania przez pracodawcę rodzaju umowy oraz daty jej zawarcia nie stanowi o naruszeniu art. 30 k.p. Pracodawca nie był do tego zobowiązany ww. przepisem Powód pozostawał z pozwanym pracodawcą w jednym stosunku pracy nawiązanym na podstawie jednej umowy o pracę i nie budziło żadnych wątpliwości, że tę właśnie umowę pracodawca rozwiązuje. Omyłki w numerze NIP również nie są elementem istotnym z punktu widzenia oceny prawidłowości oświadczenia pracodawcy w świetle przepisu art. 30 k.p. W przedmiotowej sprawie istotnie pouczenie pracodawcy o możliwości odwołania do Sądu było nieprawidłowe wobec wskazania niewłaściwego sądu. Jednakże, jak prawidłowo uznał Sąd Rejonowy brak pouczenia pracownika o prawie odwołania do sądu pracy czy błąd w takim pouczeniu nie stanowi naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, który uzasadniałby roszczenie odszkodowawcze z art. 56 § 1 k.p. Pouczenie nie jest elementem trybu wypowiedzenia umowy o pracę i z tego powodu nie skutkuje wadliwością czynności prawnej. Naruszenie art. 30 § 5 k.p. nie prowadzi także do "nieważności" rozwiązania umowy o pracę, gdyż taka sankcja nie jest wprowadzona ani tym, ani żadnym innym przepisem prawa pracy (zob. uzasadnienie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 468/97, OSNAPIUS 1998, Nr 23, poz. 679).

Reasumując Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1pkt. 1 pkt. b nastąpiło zgodnie z prawem.

Podniesiony zarzut naruszenia art. 8 k.p. na skutek jego niezastosowania jest nieuzasadniony. Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Norma zawarta w art. 8 k.p. ma charakter klauzuli generalnej, ukształtowanej w sposób przedmiotowy (a nie podmiotowy). W rezultacie, jej zastosowanie nie zmienia kształtu praw podmiotowych wynikających z przepisów prawa, pozwala jedynie w indywidualnych sprawach na odstępianie od uniwersalnego wzorca. Przepis art. 8 k.p. upoważnia zatem 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego

z dnia 10 stycznia 2017 r. III PK 37/16, Legalis Nr 1546750).

Jak słusznie podniesiono w orzecznictwie stosowanie art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa podmiotowego 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, zgodnie z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczegółowo uzasadnione. Uzasadnienie to musi wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć. Sąd powinien podjąć próbę sformułowania zasady współżycia społecznego, z którą niezgodne w jego ocenie jest czynienie użytku z prawa podmiotowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2015 r. III PK 68/14, Legalis nr 1242241).

Przenosząc powyższe uwagi na kanwę niniejszej sprawy podnieść należy, że brak okoliczności, które pozwalałyby na ocenę, że skorzystanie przez stronę pozwaną z prawa podmiotowego do rozwiązania umowy o pracę z powodem naruszało zasady współżycia społecznego. W ocenie Sądu Okręgowego stan zdrowia sam w sobie nie jest taką okolicznością skoro sam ustawodawca dopuszcza możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w sytuacji niezdolności pracownika do pracy, co szczegółowo określono w art. 53 k.p. Powód powołuje się w apelacji na liczne jego zdaniem nieprawidłowości, które miały miejsce w trakcie stosunku pracy. Abstrahując od tego, że wobec ich nie wykazania dowodowo, pozostają jedynie nieudowodnionymi twierdzeniami, wskazać należy, że również nie stanowią one okoliczności przez które należałoby ocenić, że pracodawca rozwiązując z powodem umowę o pracę naruszył zasady współżycia społecznego. Tylko na marginesie stwierdzić należy, że powód zaobserwowane nieprawidłowości u pracodawcy mógł zgłosić do Państwowej Inspekcji Pracy lub wystąpić na drogę sądową z konkretnym roszczeniem np. wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Powód w apelacji wskazuje, że „nikt nie przywołał powoda do zmiany zachowania”. Odnosząc się do powyższego stwierdzenia wskazać należy, że jest ono całkowicie niezrozumiałe, skoro powód był niezdolny do pracy i fakt ten był każdorazowo stwierdzony zaświadczeniem lekarskim. Jednocześnie nie pozostaje bez znaczenia w kontekście art. 8 k.p. że powód uzyskał uprawnienia emerytalne i świadczenia z nimi związane.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. apelację powoda oddalił.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 108 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wskazaną w art. 98 § 1 k.p.c. Zgodnie z art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata/radcy prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata/radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanej, będącego adwokatem ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800)