

Sygn. akt XP 937/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 kwietnia 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: Maria Kuś, Anna Pawłowska

Protokolant: Dominika Lewandowska

po rozpoznaniu w dniu 16 kwietnia 2014 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: W. S.

przeciwko (...) sp. z o.o. we W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

I. zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. we W. na rzecz powoda W. S. kwotę 8.148,96 zł (osiem tysięcy sto czterdzieści osiem złotych i 96/100) brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 11.10.2013 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania;

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

III. odstępuje od obciążania powoda częścią kosztów procesowych poniesionych przez stronę pozwaną;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 413 zł tytułem części opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony;

V. dalszymi nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa;

VI. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.716,32 zł brutto.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 11.10.2013 r. skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) sp. z o.o. we W. powód W. S. domagał się zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem i zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony w kwocie 25.800 zł z ustawowymi odsetkami od dnia założenia pozwu do dnia zapłaty (żądanie odsetek powód doprecyzował na rozprawie k. 62).

W uzasadnieniu żądania powód wskazał, że w dniu 3.10.2013 r. pozwany wypowiedział zawartą z nim umowę o pracę na czas określony za 2-tygodniowym terminem wypowiedzenia. Wskazał, że w dniu 26.07.2013 r. podczas pracy u pozwanego uległ wypadkowi przy pracy i udał się na zwolnienie lekarskie. Powód stawiał się w pracy pomimo

niezdolności, na wyraźne polecenie pozwanego. Nie miał aktualnego zaświadczenia od lekarza medycyny pracy, i w dacie wypowiedzenia nie był zdolny do świadczenia pracy.

Ponadto powód zarzucił (k. 9), że umowa nie przewidywała możliwości jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Dodał, że rzeczywistą przyczyną zwolnienia go z pracy był fakt, że był niezdolny do pracy z powodu wypadku. Powód utykając wrócił do pracy na wyraźne polecenie kierowniczkę A. H.. Pozwany naruszył art. 229 par. 3 kp. Dopuszczając powoda do pracy bez zaświadczenia lekarskiego, a widząc dysfunkcję powoda w chodzeniu, która utrudniała powodowi świadczenie pracy, zwolnił go. Powód zarzucił, że jest to niezgodne z zasadami współżycia społecznego, albowiem powód z uwagi na uszczerbek na zdrowiu nie mógł świadczyć w tym okresie pracy. Powód ma skromne warunki materialne. Nadal trwa jego rehabilitacja. Powód był zaangażowany w pracę – stawiał się w pracy mimo urazu i bólu.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana domagała się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana wskazała, że prawidłowo dokonała wypowiedzenia powodowi umowy o pracę na czas określony, została bowiem zachowana forma pisemna, dwutygodniowy okres wypowiedzenia i zawarte było pouczenie o możliwości odwołania. Pracodawca nie musi podawać przyczyny zwolnienia wypowiadając umowę na czas określony. Pozwana wskazała, że powód nie przedstawił zwolnienia lekarskiego za okres po 3.09.2013 r. i stawiał się od pracy, ochrona przed zwolnieniem zatem ustała. Przez cały miesiąc świadczył pracę i nie podnosił, że jest niezdolny do pracy. Wypowiedzenie umowy nastąpiło, gdy powód był obecny w pracy i gotowy do jej świadczenia. Pozwana podkreśliła, że zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, z ochrony przed wypowiedzeniem nie korzysta pracownik, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby. Pozwana zakwestionowała zasadność i wysokość roszczenia powoda wskazując, że powodowi przysługiwałoby odszkodowanie w wysokości równej maksymalnie wynagrodzeniu za 3 miesiące, i tylko gdyby pozwana naruszyła przepisy o wypowiedzaniu terminowych umów o pracę, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Pozwana podkreśliła, że z umowy stron wynika, że przewidziano w niej możliwość wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Pozwana przyznała, że dopuściła powoda do pracy bez zaświadczenia od lekarza medycyny pracy, wbrew art. 229 par. 2 k.p., za które to zaniedbanie Kierownik Działu Kadr i Płac strony pozwanej M. B. otrzymała ostrzeżenie od Państwowej Inspekcji Pracy. Zdaniem pozwanej okoliczność ta nie ma jednak żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 20.04.2009 r. do 19.10.2013 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku magazyniera. Początkowo pracował na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 15.04.2009 r., następnie na podstawie umowy na czas określony od dnia 1.05.2012 r. do 30.04.2017 r.

Wcześniej, w okresie od 14.03.2005 r. do 11.03.2007 r. powód również był zatrudniony u strony pozwanej.

Dowód: świadectwo pracy z 16.05.2008 r. - akta osobowe

umowa o pracę na czas określony z 15.04.2009 r. k. 15, także akta osobowe

umowa o pracę na czas określony z 23.04.2012 r. k. 14, 39, także akta osobowe

świadectwo pracy z 19.10.2013 r. – akta osobowe

Średnie wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.716,32 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie k. 42

W treści umowy o pracę z 23.04.2012 r. wskazano: „Informacja dodatkowa: Istnieje możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem zgodnie z art. 33 Kodeksu Pracy”. Pod tym zapisem obie strony złożyły swoje podpisy na umowie.

Dowód: umowa o pracę na czas określony z 23.04.2012 r. – k. 14, 39, także akta osobowe

Powód pracował w magazynie pozwanego. Praca powoda polegała m.in. na przyjmowaniu, wydawaniu i przenoszeniu towarów budowlanych własnoręcznie (o wadze do 30 kg), przy pomocy wózka ręcznego, a także przy pomocy wózka widłowego, którym powód kierował. Powód nie miał uprawnień do kierowania wózkiem widłowym, kierował nim jednak na polecenie pracodawcy, który o braku uprawnień wiedział. Zgodził się jeździć wózkiem w obawie przed utratą pracy – wszyscy magazynierzy jeździli wózkami widłowymi u pozwanego.

Dowód: przesłuchanie powoda k. 73, 75 (płyta CD)

W dniu 26.07.2013 r. powód uległ wypadkowi w pracy i doznał skręcenia stawu skokowego lewej nogi. Kontuzjowaną kończynę usztywniono ortezą. Z przyczyny zdarzenia uznano w protokole „nieszczęśliwy wypadek i pozostawione puste miejsce na palecie na placu magazynowym”.

Dowód: okoliczność bezsporna, a nadto:

karta informacyjna k. 16

dokumentacja powypadkowa i protokół k. 18-22

zeznania świadek J. S. k. 62v-64 (płyta CD)

Po wypadku, od dnia 27.07.2013 r. do dnia 3.09.2013 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim – łącznie przez 39 dni kalendarzowych.

Dowód: zestawienie absencji – akta osobowe – załącznik

Powód podczas zwolnienia rozmawiał z przełożoną A. H., która zapytała go, kiedy wróci do pracy. W obawie przed zwolnieniem z pracy wrócił do pracy z ortezą na nodze, nie idąc do lekarza po kolejne zwolnienie, pomimo, że nadal utykał i nosił ortezę.

W pracy powód podjął te same obowiązki, co przed zwolnieniem, starał się mniej dźwigać a więcej jeździć wózkiem widłowym. W domu leżał.

Po powrocie do pracy powód nosił w magazynie krótkie spodnie, przez co orteza była dla wszystkich widoczna.

Dowód: zeznania świadek J. S. k. 62v-64 (płyta CD)

częściowo zeznania świadek A. H. k. 73, 75 (płyta CD)

przesłuchanie powoda k. 73, 75 (płyta CD)

Strona pozwana nie skierowała powoda na lekarskie badania kontrolne, za co Kierownik Działu Kadr i Płac strony pozwanej M. B. otrzymała ostrzeżenie od Państwowej Inspekcji Pracy.

Nieskierowanie powoda na badania kontrolne było spowodowane przeoczeniem M. B..

Dowód: okoliczność bezsporna, a nadto:

Ostrzeżenie z 29.10.2013 r. k. 41

zeznania świadek M. B. k. 62v-64 (płyta CD)

Strona pozwana zaczęła szukać nowego pracownika na miejsce powoda.

Dowód: zeznania świadek A. H. k. 73, 75 (płyta CD)

W dniu 4.10.2013 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę pracę z zachowaniem dwutygodniowego terminu wypowiedzenia, który upływał z dniem 19.10.2013 r., bez uzasadnienia.

Dowód: wypowiedzenie umowy – k. 4, 40, także akta osobowe – załącznik

Po rozwiązaniu umowy powód ponownie poszedł do lekarza, konsultował się z kilkoma lekarzami. Dopiero po odebraniu wyniku z rezonansu okazało się, że doznał złamania.

Dowód: zeznania świadek J. S. k. 62v-64 (płyta CD)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w części.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zbadał, czy rozwiązanie przez pozwaną umowy o pracę z powodem było prawidłowe pod względem formalnym.

Jak stanowi art. 33 k.p. przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Na gruncie niniejszej sprawy umowa o pracę między stronami z dnia 23.04.2012 r. została zawarta na czas określony od dnia 1.05.2012 r. do 30.04.2017 r., wobec czego stwierdzić należy, iż zastrzeżenie w umowie możliwości rozwiązania stosunku pracy przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem było w pełni dopuszczalne. Zgodnie z art. 30 § 3 i 5 k.p. oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie i powinno zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

W przedmiotowej sprawie wszystkie powyższe warunki zostały spełnione. Wbrew stanowisku powoda, włączenie do treści umowy zapisu „Informacja dodatkowa: Istnieje możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem zgodnie z art. 33 Kodeksu Pracy” nie może być interpretowane w inny sposób, niż jako dopuszczenie przez strony na mocy ich zgodnego porozumienia możliwości rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Nie można przyjąć, żeby była to tylko niewiążąca informacja o treści przepisów prawa, skoro została włączona do umowy o pracę i obie strony się pod nią podpisały. Zdaniem Sądu z brzmienia zapisu i faktu włączenia go do treści umowy o pracę wynika, że został on uzgodniony przez strony i objęty ich wolą jako integralna część umowy. Wątpliwości powoda co do mocy wiążącej klauzuli dopuszczającej możliwość rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem były w ocenie Sądu Rejonowego nieuzasadnione.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Na gruncie tego uregulowania pojawił się w doktrynie pogląd kwestionujący zgodność art. 30 § 4 k.p. z Konstytucją RP w zakresie, w jakim powołany przepis pomijał obowiązek uzasadniania przyczyny wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony. Kwestia ta była przedmiotem rozważań Trybunału Konstytucyjnego, który w wyroku z dnia 2 grudnia 2008 r., (sygn. akt P 48/07, OTK-A 2008, nr 10, poz. 173), orzekł, iż artykuł 30 § 4 k.p. w zakresie, w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji. Oznacza to, iż pracodawca nie ma obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony.

Podsumowując powyższe okoliczności, Sąd Rejonowy stwierdził, iż strona pozwana zachowała wszelkie wymogi formalne prawidłowego rozwiązania stosunku pracy z powodem.

Wobec formalnej prawidłowości dokonanej przez pozwaną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, rozważenia wymagała kwestionowana przez powoda zgodność dokonania tego wypowiedzenia z zasadami współzycia społecznego. Powód zarzucała, że strona pozwana zachowała się wobec niej sprzecznie z tymi zasadami, albowiem nakazała mu stawiennictwo w pracy w okresie, kiedy nie był zdolny do jej świadczenia, nie skierowała go na badania kontrolne, a następnie, pomimo jego zaangażowania w pracę, wyrażającego się m.in. w podjęciu pracy pomimo stanu zdrowia, wręczyła mu po 8 latach pracy (powód pracował w pozwanej od 2003 r. z przerwą w latach 2006-2009) wypowiedzenie bez uzasadnienia. Powód zarzucił, że nadal nie jest w pełni wyleczony, że podjęcie pracy mogło pogorszyć jego stan, i że będzie mógł mieć problemy ze znalezieniem nowej pracy.

Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepis art. 8 k.p. określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę i stwarza stronom stosunku pracy możliwość efektywnej obrony swoich praw w sytuacji gdy działanie podjęte przez drugą (uprawnioną) stronę, wprawdzie mieści się w ramach prawa podmiotowego, jednak sposób jego realizacji jest sprzeczny z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Konstrukcja nadużycia prawa włącza do procesu stosowania norm prawa reguły pozaprawne. Klauzula zasad współzycia społecznego ma głównie konotacje natury etycznej i obyczajowej, odwołuje się do powszechnie uznawanych wartości i umożliwia uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne. Z kolei zasady współzycia społecznego, mające jeszcze mniej dookreślony charakter, należy łączyć z ekonomicznym aspektem konkretnego uprawnienia i szeroko pojętym interesem społecznym (por. W. Sanetra w Kodeks pracy. Komentarz pod red. J. Iwulskiego i W. Sanetry, Lexis Nexis, Warszawa 2011, komentarz do art. 8). Zasady te nie są ujęte w sztywne ramy - charakteryzuje je indywidualizacja ocen, które zależą od okoliczności danej sprawy, przy czym zachowanie stron w podobnych sytuacjach może być z punktu widzenia tych zasad oceniane odmiennie. Odesłanie do klauzul generalnych ma zapewnić elastyczność w stosowaniu prawa. Rozkład ciężaru dowodu w sprawach, w których jedna ze stron podnosi zarzut sprzeczności działania drugiej (uprawnionej do działania) strony z zasadami współzycia społecznego kształtuje się w taki sposób, że strona uprawniona zobowiązana jest do udowodnienia, że podjęte przez nią działania mieściły się w ramach prawa podmiotowego (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), natomiast druga strona stosunku pracy zobowiązana jest do udowodnienia, że nieprawidłowa - z naruszeniem zasad współzycia społecznego - realizacja tego prawa narusza jej uzasadniony interes (wyrok SN z 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75, OSP 1977/3/47).

Analiza orzecznictwa sądowego pozwala na pewne doprecyzowanie zakresu stosowania konstrukcji nadużycia prawa w praktyce. Sąd Najwyższy stwierdził m.in., że ustalenie, iż uzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę pozostaje w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, nie powinno ograniczać się do oceny sytuacji rodzinnej i materialnej pracownika, z pominięciem usprawiedliwionego interesu pracodawcy (wyrok SN z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 240/98, OSNAPiUS 1999, nr 16, poz. 508). W razie zmniejszenia zatrudnienia wybór zwalnianego pracownika może być sprzeczny z zasadami współzycia społecznego wtedy, gdy jego sytuacja osobista jest znacznie gorsza niż pozostałych pracowników (wyrok SN z 19 grudnia 1996 r., I PKN 46/96, OSNP 1997/15/273). Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, zaś inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, mogą w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę uznania na zasadzie art. 8 k.p., że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164). Na gruncie niniejszej sprawy, wobec wskazanej ustnie przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódce, należy również pamiętać, iż zgodnie z ugruntowanym w orzecznictwie stanowiskiem, zmniejszenie stanu zatrudnienia w

zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, zaś organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia, jednak okoliczności przemawiające za ochroną pracownika mogą powodować, że wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi jest nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (powołana wyżej uchwała III PZP 10/85).

Z przytoczonego stanowiska doktryny i orzecznictwa wynika niewątpliwie, iż stosowanie klauzuli zasad współżycia społecznego powinno ograniczać się jedynie do wyjątkowych przypadków, a ciężar dowodu, iż taki wyjątkowy przypadek nastąpił spoczywa na osobie wywodzącej z tego tytułu skutki prawne. Na gruncie niniejszej sprawy to powód był zatem obowiązany wykazać, że wypowiedzenie mu stosunku pracy przez stronę pozwaną było niezgodne z zasadami sprawiedliwości, etyką i dobrymi obyczajami.

W ocenie Sądu Rejonowego okoliczności przywołane i wykazane w toku postępowania przez powoda uzasadniały przyjęcie, że zwolnienie powoda z pracy, pomimo jego formalnej prawidłowości, nie było zgodne z zasadami współżycia społecznego, w szczególności z zasadami uczciwego i lojalnego postępowania w stosunkach pracownik – pracodawca.

Zgodnie z art. 229 par. 2 i par. 4 k.p., pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Ponadto zgodnie z art. 231 k.p., pracodawca, na podstawie orzeczenia lekarskiego, przenosi do odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres nie przekraczający 6 miesięcy.

W ocenie Sądu Rejonowego ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powód był wieloletnim pracownikiem pozwanego, pracował bowiem u strony pozwanej od 2003 r., z dwuletnią przerwą. W dniu 26.07.2013 r. powód uległ wypadkowi w pracy i doznał skręcenia stawu skokowego lewej nogi. Kontuzjowaną nogę usztywniono ortezą. Po wypadku, od dnia 27.07.2013 r. do dnia 3.09.2013 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim – łącznie przez 39 dni kalendarzowych.

W okresie zwolnienia powód rozmawiał ze swoją przełożoną A. H.. Świadek H. zaprzeczyła, by nakazała powodowi powrót do pracy, przyznała jednak, że pytała powoda, kiedy wróci do pracy. W ocenie Sądu bez względu na to, czy w rozmowie padło jednoznaczne polecenie powrotu do pracy, czy też powód błędnie zinterpretował pytanie przełożonej o jego powrót jako presję, by jak najszybciej wrócił ze zwolnienia, to nie ulega wątpliwości, że motywem jego powrotu do pracy rzeczywiście była obawa przed zwolnieniem. Powód podjął decyzję o powrocie do ciężkiej pracy fizycznej pomimo utykania, założonej ortozy i z pominięciem kontroli lekarskiej (powód po zakończeniu kolejnego okresu zwolnienia po prostu nie poszedł do lekarza), co świadczy o tym, że obawiał się reakcji pracodawcy, a w szczególności bał się, że zostanie zwolniony, jeśli będzie dłużej na zwolnieniu. Okoliczności te potwierdziła również świadek J. S. – żona powoda. Ponadto z zasad doświadczenia życiowego wynika, że skracanie przez pracowników okresów przebywania na zwolnieniu lekarskim bywa często motywowane obawą o utratę zatrudnienia. Należy także zauważyć, że gdyby powód nie obawiał się o utratę pracy, jego postępowanie polegające na przedłożeniu obowiązków zawodowych nad własne zdrowie, byłoby niezrozumiałe.

Strona pozwana bezspornie nie wywiązała się z obowiązku skierowania powoda przed dopuszczeniem do pracy na kontrolne badania lekarskie wynikające z art. 229 k.p. Powodowi, pomimo że utykał i miał założoną ortezę, powierzono do wykonania te same obowiązki, co przed zwolnieniem – m.in. przenosił towary budowlane o znacznym ciężarze. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka A. H., że przez ponad miesiąc od stawienia się powoda do pracy do wypowiedzenia, świadek nie zauważyła, że powód nadal nie jest w pełni zdrowy, że utyka i ma ortezę, chociaż powód chodził z tego powodu w krótkich spodniach. W każdym wypadku, gdy pracownik stawia się do pracy

po zwolnieniu lekarskim trwającym ponad 30 dni, pracodawca ma obowiązek skierowania go na badania kontrolne przed dopuszczeniem do pracy. Dopuszczenie pracownika do pracy bez badań kontrolnych po ponad 30-dniowym zwolnieniu zawsze stanowi naruszenie obowiązków pracodawcy, ale w sytuacji, gdy pracownik zdradza objawy dalszej niesprawności, a ma wykonywać pracę fizyczną, a w szczególności gdy tuż przed zwolnieniem uległ wypadkowi przy pracy (co może w zależności od wyniku badań lekarskich aktualizować dalsze obowiązki pracodawcy wskazane w art. 231 k.p.), jest to zdaniem Sądu naruszenie o charakterze rażącym.

Zapytana o przyczynę zwolnienia powoda świadek A. H. powoływała się ogólnikowo na niezadowolenie z jakości świadczonej pracy. Należy jednak zauważyć, że powód pracował u strony pozwanej od wielu lat, a z jego akt osobowych nie wynika, by do jakości świadczonych przez niego prac były jakiegokolwiek zastrzeżenia.

Zwolnienie powoda w opisanych wyżej okolicznościach po wielu latach pracy, bez żadnej konkretnej przyczyny, po rażącym naruszeniu przepisów nakładających na pracodawcę obowiązek sprawdzenia stanu zdrowia pracownika przed dopuszczeniem go do pracy, a jednocześnie po miesięcznym dopuszczeniu go do wykonywania ciężkiej pracy fizycznej pomimo jego utykania i ortezy celem zyskania czasu na znalezienie nowego pracownika, było w ocenie Sądu sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, a w szczególności z zasadami lojalnego i uczciwego postępowania w stosunkach pracodawca – pracownik. Pomimo formalnej zgodności z prawem, takie działanie pozwanego nie może być uznane za wykonywanie przysługującego mu prawa i nie korzysta z ochrony (art. 8.k.p.).

Sąd nie podzielił również stanowiska strony pozwanej, że powód nie może powoływać się na zasady współzycia społecznego, skoro sam zasady te naruszał w ten sposób, że nie posiadając uprawnień jeździł u pracodawcy wózkiem widłowym. Pozwana nie wykazała, by powód wprowadził pracodawcę w błąd co do posiadanych uprawnień, powód konsekwentnie wskazywał zaś, że pracodawca o jego braku uprawnień wiedział, i że nakazał mu kierowanie wózkiem widłowym. Okoliczność ta, przeciwnie do stanowiska pozwanego, nie wskazuje na naruszanie przez powoda zasad współzycia społecznego w stosunkach pracownik – pracodawca, ale na wykorzystywanie położenia pracowników przez pracodawcę i na godzeniu się przez nich na naruszanie przepisów prawa celem utrzymania miejsca zatrudnienia i posiadania źródła utrzymania. Ewentualną odpowiedzialność za dopuszczenie pracownika do pracy bez wymaganych uprawnień ponosi przede wszystkim pracodawca.

Z uwagi na powyższe, stosując per analogiam przepis art. 50 par. 3 i 4 k.p., Sąd Rejonowy zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 8.148,96 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11.10.2013 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania.

O odsetkach ustawowych Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.p.c., zasądzając je na rzecz powoda od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Strona pozwana nie kwestionowała wskazanej przez powoda daty wymagalności jego roszczenia.

Roszczenie powoda nie było w ocenie Sądu Rejonowego w pełni uzasadnione co do wysokości. Powód domagał się odszkodowania w wysokości rocznego wynagrodzenia. Przepis art. 50 par. 2 i 3 k.p., zarówno stosowany wprost, jak i – jak w niniejszej sprawie – przez analogię – stanowi podstawę do wysunięcia roszczeń odszkodowawczych w maksymalnej wysokości trzykrotności średniego wynagrodzenia pracownika. Odszkodowanie w wysokości określonej przez kodeks pracy jest należne pracownikowi za samo naruszenie przez pracodawcę przepisów prawa pracy lub – jak w niniejszej sprawie – zasad współzycia społecznego.

Pomimo, że kwestie odszkodowawcze z tytułu łączącego strony stosunku pracy uregulowane są w kodeksie pracy, w nowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego dopuszczona została możliwość dochodzenia przez pracownika uzupełniającego odszkodowania na podstawie stosowanych odpowiednio przepisów kodeksu cywilnego. (por. wyrok SN z 18.08.2010 r., II PK 28/10, wyrok SN z 4.11.2010 r., II PK 112/10). Koncepcja ta ma związek z orzeczeniem Trybunału Konstytucyjnego z 27.11.2005 r. (SK 18/05) i stanowi odstępstwo od przyjętej przy uchwalaniu Kodeksu pracy w połowie lat 70-tych zasady wyczerpującego uregulowania odpowiedzialności stron stosunku pracy przez kodeks pracy.

Rozważając który z reżimów odpowiedzialności – kontraktowy (art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) czy deliktowy (art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) winien mieć zastosowanie w przypadku domagania się przez pracownika dodatkowego (ponad kwoty wynikające z kodeksu pracy) odszkodowania oraz zadośćuczynienia za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, Sąd Rejonowy oparł się na stanowisku Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 18.08.2010 r. (II PK 28/10), w którym Sąd Najwyższy uznał, że właściwą podstawą cywilnej uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy jest odpowiedzialność deliktowa. Zdaniem Sądu Najwyższego nie przekonuje bowiem uzasadnienie odpowiedzialności kontraktowej oparte na założeniu, że istnieje odrębny obowiązek pracodawcy wynikający ze stosunku pracy w postaci nierozwiązywania umów o pracę sprzecznie z prawem. Rodzaj odpowiedzialności cywilnej, która poprzez art. 300 k.p. może znaleźć zastosowanie w tym przypadku, wynika z charakteru przepisów regulujących rozwiązanie umowy o pracę i mających charakter *iuris cogentis*. Działanie pracodawcy godzące w ten porządek stanowi czyn niedozwolony w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego i w razie spełnienia przewidzianych prawem przesłanek rodzi odpowiedzialność odszkodowawczą.

Sąd Rejonowy podziela przytoczone stanowisko Sądu Najwyższego. Z tej przyczyny zasadność dalszych roszczeń odszkodowawczych powoda winna być oceniana w świetle przepisów o odpowiedzialności deliktowej, nie zaś kontraktowej (art. 471 k.c.). Podstawą dochodzenia roszczeń odszkodowawczych może być tylko art. 415 k.c., albowiem odpowiedzialność kontraktowa została uregulowana w kodeksie pracy (tak również M. Gersdorf w *Otwarte drzwi dla odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika – i co dalej*, PiZS 2008, nr 1).

O ile uzyskanie przez pracownika odszkodowania za sprzeczne z prawem rozwiązanie z nim stosunku pracy jest uzależnione jedynie od spełnienia przesłanek wskazanych w kodeksie pracy, a tym samym od samego naruszenia przez pracodawcę przepisów prawa pracy, o tyle skuteczne domaganie się przez pracownika uzupełniającego odszkodowania na podstawie przepisów prawa cywilnego, wymaga spełnienia wszystkich przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej wymaganych przez przepisy prawa cywilnego. Powód winien był zatem w niniejszej sprawie wykazać nie tylko bezprawność działania pracodawcy, ale również jego winę, wystąpienie i wysokość szkody/krzywdy oraz normalny związek przyczynowy między krzywdą/szkodą a działaniem pracodawcy (por. wyrok SN z 18.08.2010 r., II PK 28/10).

W myśl art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, z tego też względu na powódce spoczywał ciężar dowodu dochodzonych przez nią roszczeń z tytułu czynu niedozwolonego.

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony materiał dowodowy nie pozwalał na przyjęcie, by w niniejszej sprawie spełnione zostały przesłanki dalszej odpowiedzialności odszkodowawczej strony pozwanej na podstawie przepisów prawa cywilnego. Powód, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, uzasadniając swoje roszczenie o zasądzenie dwunastokrotności wynagrodzenia, jedynie ogólnikowo wskazał na to, że nie jest aktywny na rynku pracy, i „z dużym prawdopodobieństwem” będzie miał problem ze znalezieniem zatrudnienia u innego pracodawcy. Przede wszystkim zauważyć należy, że powód nie wskazał w toku całego postępowania, jakie są w jego ocenie podstawy dalszej odpowiedzialności pozwanego (ponad trzykrotność wynagrodzenia na podstawie przepisów kodeksu pracy), tj. nie wskazał, czy domaga się tego odszkodowania na podstawie przepisów prawa pracy, czy też na podstawie prawa cywilnego (stosowanych odpowiednio przez art. 300 k.p.). Jednakże nawet w sytuacji niewskazania tych podstaw, ustalenie ewentualnej podstawy odpowiedzialności na podstawie przedstawionych przez powoda faktów należało do sądu (zgodnie z zasadą „*da mihi factum, dabo tibi ius*”). W ocenie Sądu przedstawione przez powoda okoliczności nie uzasadniają zaś ani odpowiedzialności pracodawcy ponad trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia na podstawie przepisów prawa pracy (brak jakichkolwiek podstaw do zasądzenia na rzecz powoda na podstawie przepisów prawa pracy wyższego odszkodowania), ani też odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy na podstawie przepisów prawa cywilnego, albowiem powód nie wykazał zaistnienia jakiegokolwiek z przesłanek uzasadniających dalszą odpowiedzialność cywilną, nie wykazując istnienia czynu niedozwolonego, bezprawności i winy pracodawcy ani konkretnej wysokości szkody.

Z uwagi na powyższe Sąd w punkcie II oddalił powództwo w pozostałym zakresie jako nieuzasadnione.

Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się na zeznaniach świadków i powoda, a także na przedłożonych dokumentach. Zeznanie świadka A. H. Sąd uznał za niewiarygodne w zakresie, w jakim świadek zaprzeczyła, by widziała, że po powrocie do pracy powód ma ortezę i utyka.

Sąd pominął przy ustaleniu stanu faktycznego dokumentację dotyczącą aktualnego stanu zdrowia powoda (k. 45) oraz oddalił wnioski dowodowe o przesłuchanie lekarza J. W. na okoliczność przebiegu procesu leczenia w przypadku urazu stawu skokowego i o dopuszczenie dowodu z dokumentacji medycznej powoda, albowiem przedmiotem badania Sądu była zgodność z prawem i zasadami współżycia społecznego zwolnienia powoda przez stronę pozwaną w październiku 2013 r., zaś okoliczności dotyczące przebiegu dalszego leczenia powoda ani teoretyczne wiadomości o przebiegu procesu leczenia w przypadku urazu stawu skokowego nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy i zmierzałyby jedynie do zbędnego przedłożenia postępowania.

W punkcie III Sąd Rejonowy na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powoda częścią kosztów postępowania poniesionych przez stronę pozwaną z uwagi na zasadę słuszności – powód nie pracuje, lecz się i rehabilituje, a jego żądanie wobec strony pozwanej było co do zasady usprawiedliwione.

Przepis art. 113 u.k.s.c., regulujący obowiązek pokrycia przez strony kosztów poniesionych w procesie tymczasowo przez Skarb Państwa, stanowi, że kosztami sądowymi, których nie miała obowiązku uiścić strona zwolniona od kosztów, Sąd w orzeczeniu kończącym winien obciążyć jej przeciwnika procesowego, o ile istnieją do tego podstawy przy odpowiednim stosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu (tj. przepisów art. 98 k.p.c. i następnych). W punkcie IV Sąd na podstawie art. 113 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. nakazał stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwoty 413 zł tytułem części opłaty sądowej od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy – w zakresie, w jakim strona pozwana postępowanie przegrała (art. 113 u.k.s.c. w zw. z art. 100 k.p.c.). Dalszymi nieuiszczonymi przez powoda kosztami sądowymi Sąd obciążył Skarb Państwa, powód był bowiem w niniejszej sprawie zwolniony od kosztów sądowych z mocy prawa, zaś brak zaś było niewątpliwie podstaw do obciążania dalszymi kosztami sądowymi nieuiszczonymi przez powoda strony pozwanej, która postępowanie w większej części wygrała.

W punkcie IV wyroku Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2.716,32 zł brutto, stanowiącej równowartość średniego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.