

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 maja 2018 roku

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała – Koziół

Ławnicy: G. M., E. U.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 30 maja 2018 roku we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa P. S.

przeciwko A. K.

o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, zadośćuczynienie

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 510 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 17 listopada 2014 roku (data nadania przesyłki) **powód P. S.** wystąpił przeciwko pozwanej A. K., prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą A. K. A. G. w W. z żądaniem zasądzenia na jego rzecz od pozwanej odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony oraz za pracę w warunkach szczególnie szkodliwych narażających zdrowie oraz o zasądzenie na jego rzecz od strony pozwanej poniesionych kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W treści uzasadnienia pozwu powód wskazał, że w dniu 23 marca 2014 roku został zatrudniony przez firmę (...), prowadzoną przez J. K., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w charakterze serwisanta sprzętu ogrodniczego. Wyjaśnił, że początkowo jego pracodawcą była firma (...) S.A. we W., której głównym właścicielem był P. K., jednakże następnie dział tej firmy został wykupiony przez A. K. (żonę J. K., który jest bratem P. K.). Wskazał, że strona pozwana wypowiedziała umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, argumentując to uzasadnionym interesem pracodawcy przejawiającym się w dążeniu do usprawnienia pracy w swoim zakładzie oraz w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań oraz długotrwałą chorobą powoda dezorganizującą pracę firmy. Powód wskazał, że jako jedyna osoba pracująca w serwisie posiadał kwalifikacje mechanika, poza tym posiadał prawo jazdy, staż i doświadczenie w naprawach mechanicznych i elektrycznych, które, mimo jego nie największego stażu pracy, jest dłuższe niż pracownika przyjętego na jego miejsce. Wskazał również, że jako jedyny posiadał paszport autoryzacyjny marki B. & S.. Powód

przyznał, że pojawiły się u niego problemy ze zdrowiem. Wskazał, że ma podejrzenie toksycznego uszkodzenia wątroby. Zarzucił, że owo uszkodzenie wątroby było spowodowane nieprzebraniem zasad bezpieczeństwa i higieny pracy po pożarze w firmie (...) S.A., w szczególności brakiem wentylacji i odpowiednich pojemników na benzynę. Wyjaśnił, że w związku z pojawiającymi się problemami ze zdrowiem przebywał dwa miesiące na zwolnieniu, odbył dwie wizyty u hepatologa, miał USG wątroby i infekcje wynikające ze słabej odporności spowodowanej zatruciem oparami benzyny. Powód wskazał również, że na zwolnienie lekarskie poszedł po sezonie, gdy spodziewano się mniejszego obłożenia pracą.

Pismem z dnia 8 grudnia 2014 roku powód, działając przez pełnomocnika, cofnął powództwo o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie z nim umowy o pracę oraz o odszkodowanie za pracę w warunkach szczególnie szkodliwych w części - co do kwoty w wysokości 10.500 zł - bez zrzeczenia się roszczenia i sprecyzował, że domaga się zasądzenia od strony pozwanej na jego rzecz kwoty w łącznej wysokości 10.500 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od daty doręczenia pozwu do dnia zapłaty. Wyjaśnił, że na dochodzoną przez niego kwotę składają się następujące należności: kwota 7.500 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie z powodów umowy o pracę z naruszeniem przepisów oraz kwota 3.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za pracę w warunkach szczególnie szkodliwych.

W piśmie z dnia 15 grudnia 2014 roku powód, działając przez pełnomocnika, podtrzymał żądanie oraz wniósł o zasądzenie na jego rzecz od strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w kwocie sześciokrotności stawki minimalnej przewidzianej według norm prawem przepisanych.

W treści uzasadnienia powód wskazał, że w oparciu o umowę o pracę z dnia 25 marca 2014 roku zawartą na czas nieokreślony powód był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku pracownik serwisu/serwisant z miesięcznym wynagrodzeniem 2.559,73 zł. Dnia 12 listopada 2014 roku otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Powód zarzucił, że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia była niekonkretna i nieprawdziwa. Powód zarzucił również, że pracował u strony pozwanej w warunkach o podwyższonym stężeniu czynników chemicznych, takich jak opary benzyny, smarów i olejów, do października 2014 roku, kiedy to zdiagnozowano u powoda chorobę wątroby. Powód był czasowo niezdolny do pracy przez okres 2 miesięcy, a jego nieobecność w pracy z powodu choroby miała charakter jednorazowy. Powód zarzucił także, że jego jednorazowa nieobecność w pracy z powodu choroby powstała na skutek niewłaściwych warunków pracy zapewnionych przez pracodawcę i nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto powód wskazał, że wypowiedzenie mu umowy o pracę w sytuacji zdiagnozowania u niego choroby wątroby, do której przyczyniły się niewłaściwe warunki pracy zapewnione przez pozwaną jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W piśmie z dnia 19 grudnia 2014 roku powód skonkretyzował, że dochodzi odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 45 § 1 k.p. oraz zadośćuczynienia za pracę w szkodliwych warunkach na podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 44 § 1 k.c. i 445 k.c. i art. 300 k.p.

Pismem z dnia 25 lutego 2015 roku powód rozszerzył powództwo o zapłatę odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa do kwoty 10.186,31 zł.

W odpowiedzi na pozew z dnia 30 stycznia 2015 roku pozwana A. K. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W treści uzasadnienia strona pozwana wskazała, że wbrew twierdzeniom powoda, jego zatrudnienie nie było wynikiem przejęcia przez stronę pozwaną zakładu pracy, w którym powód poprzednio świadczył pracę. W ocenie pozwanej nie doszło do przejęcia części zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.c. Poprzedni pracodawca (...) S.A. z siedzibą we W. rozwiązał z powodem umowę o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 marca 2014

roku. Strona pozwana zaprzeczyła również, aby powód wykonywał pracę u pozwanej w warunkach szczególnie szkodliwych. Wskazała, że własnym staraniem zleciła wykonanie specjalistycznego badania hałasu, stężenia substancji chemicznych i natężenia oświetlenia elektrycznego na stanowiskach pracy, które wykazało, że warunki pracy pozwanej były zgodne z obowiązującymi przepisami. Wskazała również, że prace wykonywane w serwisie urządzeń ogrodniczych nie są zaliczane do wykonywanych w warunkach szczególnych. Ponadto pozwana wskazała, że wypowiedzenie umowy o pracę jest normalnym i dopuszczalnym sposobem zwolnienia pracownika. Długotrwała choroba powoda może być samodzielną przyczyną wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy i dezorganizację pracy. Ponadto pozwana podniosła, że nie występują okoliczności, które uzasadniałyby zastosowanie przepisu art. 8 k.p. Powód nie był bowiem pracownikiem nienagannym, stwarzał swoim zachowaniem liczne sytuacje konfliktowe.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W okresie od 10 kwietnia 2012 roku do 31 marca 2013 roku P. S. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony w firmie (...) S.A. z siedzibą we W. na stanowisku pracownika serwisu. Wraz z nim na takim samym stanowisku pracował również K. S. (1) (zbieżność nazwisk przypadkowa). Prezesem zarządu firmy (...) S.A. we W. był wówczas P. K., osobą odpowiedzialną za bezpieczeństwo i higienę pracy był P. J.. Firma zajmowała się serwisem maszyn ogrodowych.

dowód:

- świadectwo pracy z dnia 1 kwietnia 2014 roku – akta osobowe P. S. – załącznik;
- zeznania S. H. – k. 281-284; protokół rozprawy z dnia 30 września 2015 roku;
- zeznania P. K. – k. 303-304; protokół rozprawy z dnia 10 października 2016 roku;
- zeznania P. J. – k. 351 – 352; protokół rozprawy z dnia 18 stycznia 2017 roku;
- przesłuchanie powoda P. S. – k. 407 – 408; 430 – 431; protokół rozprawy z dnia 7 kwietnia 2017 roku oraz z dnia 10 lipca 2017 roku.

P. S. pracował w pomieszczeniu garażowym zaopatrzonym w wentylatory. W pomieszczeniu tym była wentylacja grawitacyjna i mechaniczna. W maju 2013 roku w firmie (...) S.A. we W. wybuchł pożar. Na skutek tego zdarzenia doszło do uszkodzenia mechanicznego systemu wentylacyjnego w miejscu pracy powoda.

dowód:

- zeznania S. H. – k. 281-284; protokół rozprawy z dnia 30 września 2015 roku;
- zeznania K. S. (1) – k. 289 – 295; protokół rozprawy z dnia 30 września 2015 roku;
- przesłuchanie powoda P. S. – k. 407 – 408; 430 – 431; protokół rozprawy z dnia 7 kwietnia 2017 roku oraz z dnia 10 lipca 2017 roku.

W marcu 2014 roku firma (...) S.A. we W. zlikwidowała obszar działalności w zakresie serwisu maszyn ogrodowych. W związku z tym, z dniem 31 marca 2014 roku spółka (...) S.A. rozwiązała za porozumieniem stron umowy o pracę z obydwoma pracownikami serwisu, w tym z P. S.. Spółka wypowiedziała umowę najmu pomieszczeń, w których był prowadzony serwis maszyn ogrodowych. A. K., żona J. K. – brata prezesa zarządu (...) S.A. P. K. - odkupiła od firmy (...) S.A. we W. wyposażenie do serwisu ogrodniczego w postaci: stołu warsztatowego, okapu – wyciągu spalin; kompresora, narzędzi serwisowych ręcznych, szlifierki kątowej do łańcuchów i wiertarki. Zawarła ona również umowę najmu tych samych pomieszczeń serwisowych, w których działała wcześniej firma (...) S.A. we W. i z dniem 1 kwietnia 2014 roku rozpoczęła działalność polegającą na świadczeniu usług serwisowych maszyn ogrodowych, w tym silników spalinowych. W dniu 15 kwietnia 2014 roku A. K. dodatkowo zakupiła: ściągacz dwuramienny większy i mniejszy. A. K. nawiązała również stosunek pracy z tymi samymi osobami, które były wcześniej zatrudnione na stanowisku

serwisanta w firmie (...) S.A. we W.. Osobą odpowiedzialną za organizację szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy był również P. J.. A. G. A. K. w W. świadczyła usługi serwisowe dla klientów obsługiwanych wcześniej przez (...) S.A. we W..

dowód:

- zeznania K. S. (1) – k. 289 – 295; protokół rozprawy z dnia 30 września 2015 roku;
- zeznania P. K. – k. 303-304; protokół rozprawy z dnia 10 października 2016 roku;
- zeznania J. K. – k. 304-306; protokół rozprawy z dnia 10 października 2016 roku;
- zeznania J. P. – k. 350 – 351; protokół rozprawy z dnia 18 stycznia 2017 roku;
- zeznania P. J. – k. 351 – 352; protokół rozprawy z dnia 18 stycznia 2017 roku;
- wykaz sprzętu zakupionego przez pozwaną od (...) S.A. we W. w dniu 1 kwietnia 2014 roku – k. 395;
- wykaz sprzętu zakupionego od (...) sp. z o.o. w dniu 15 kwietnia 2014 roku – k. 396;
- przesłuchanie powoda P. S. – k. 407 – 408; 430 – 431; protokół rozprawy z dnia 7 kwietnia 2017 roku oraz z dnia 10 lipca 2017 roku.
- przesłuchanie strony pozwanej A. K. – k. 431 – 434; protokół rozprawy z dnia 10 lipca 2017 roku.

W dniu 25 marca 2014 roku P. S. zawarł z A. G. A. K. w W. umowę o pracę na czas nieokreślony, od dnia 1 kwietnia 2014 roku, na stanowisku pracownika serwisu/serwisanta w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2559,73 zł brutto.

dowód:

- umowa o pracę z dnia 25 marca 2014 roku – akta osobowe pracownika P. S. – załącznik do akt.
- zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu z dnia 28 listopada 2014 roku – k. 97.

W tamtym okresie w firmie (...) w W. były zatrudnione dwie osoby na stanowisku serwisantów: P. S. i K. S. (1).

dowód:

- zeznania K. S. (1) – k. 289 – 295; protokół rozprawy z dnia 30 września 2015 roku;
- zeznania M. T. – k. 225; protokół rozprawy z dnia 3 lutego 2016 roku;

P. S. i K. S. (1) w okresie zatrudnienia u A. K. pracowali w pomieszczeniu garażowym zaopatrzone w drzwi i wentylatory. Brak było wentylacji mechanicznej, która została uszkodzona podczas pożaru, funkcjonowała jednak wentylacja grawitacyjna. Pracownicy przestrzegali zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, silniki serwisowanych maszyn włączali na zewnątrz, sprzęt pozostawiali na noc w serwisie, a benzynę po naprawie zlewali i przetrzymywali w specjalnych pojemnikach. W miejscu pracy powoda było czuć zapach benzyny.

dowód:

- zeznania K. S. (1) – k. 289 – 295; protokół rozprawy z dnia 30 września 2015 roku;
- przesłuchanie powoda P. S. – k. 407 – 408; 430 – 431; protokół rozprawy z dnia 7 kwietnia 2017 roku oraz z dnia 10 lipca 2017 roku;

- przesłuchanie strony pozwanej A. K. – k. 431 – 434; protokół rozprawy z dnia 10 lipca 2017 roku.

Kontrahenci A. G. A. K. w W. oraz współpracownicy P. S. nie mieli zastrzeżeń do jego pracy.

dowód:

- zeznania G. S. – k. 284 – 287; protokół rozprawy z dnia 30 września 2015 roku;

- zeznania K. S. (2) – k. 287 – 289; protokół rozprawy z dnia 30 września 2015 roku;

- zeznania K. S. (1) – k. 289 – 295; protokół rozprawy z dnia 30 września 2015 roku;

- zeznania M. K. (1) – k. 348 – 350; protokół rozprawy z dnia 18 stycznia 2017 roku;

- zeznania K. S. (3) – k. 353; protokół rozprawy z dnia 18 stycznia 2017 roku;

- przesłuchanie strony pozwanej A. K. – k. 431 – 434; protokół rozprawy z dnia 10 lipca 2017 roku.

W 2014 roku u P. S. wykryto podejrzenie otłuszczenia wątroby. Powód został skierowany na dalsze badania. W okresie od 2 września 2014 roku do 30 października 2014 roku oraz od 5 listopada 2014 roku do 10 listopada 2014 roku P. S. przebywał na zwolnieniu lekarskim.

dowód:

- kserokopia zwolnień lekarskich – k. 92 – 95;

- zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu z dnia 28 listopada 2014 roku – k. 97;

- historia choroby P. S. – k. 380;

- zeznania S. H. – k. 281-284; protokół rozprawy z dnia 30 września 2015 roku;

- przesłuchanie powoda P. S. – k. 407 – 408; 430 – 431; protokół rozprawy z dnia 7 kwietnia 2017 roku oraz z dnia 10 lipca 2017 roku.

W trakcie nieobecności P. S. w pracy z powodu choroby w firmie (...) w W. pracę serwisanta wykonywał początkowo jedynie drugi pracownik – K. S. (1). W związku z nieobecnością w pracy P. S., K. S. (1) musiał więcej pracować, również w soboty. Konieczne było zatrudnienie nowego pracownika do pomocy. W listopadzie 2014 roku A. G. A. K. w W. zawarło z M. K. (2) umowę zlecenie. M. K. (2) pomagał K. S. (1) w czynnościach serwisowych. M. K. (1) był wcześniej zatrudniony przez firmę (...) S.A. z siedzibą we W. na stanowisku serwisanta w okresie od 13 września 2010 roku do 25 lutego 2012 roku. W firmie (...) w W. M. K. (1) pracował od listopada do grudnia 2014 roku.

dowód:

- zeznania K. S. (1) – k. 289 – 295; protokół rozprawy z dnia 30 września 2015 roku;

- zeznania J. P. – k. 350 – 351; protokół rozprawy z dnia 18 stycznia 2017 roku;

- świadectwo pracy M. K. (1) z dnia 27 lutego 2012 roku – k. 375;

- przesłuchanie strony pozwanej A. K. – k. 431 – 434; protokół rozprawy z dnia 10 lipca 2017 roku.

Nieobecność P. S. przypadła na trwający jeszcze okres wzmożonej pracy w serwisie. Najwięcej maszyn ogrodowych jest oddawanych do serwisu w okresie od marca do października. Sezon trwa dłużej, jeśli jest ciepło.

dowód:

- zeznania G. S. – k. 284 – 287; protokół rozprawy z dnia 30 września 2015 roku;
- zeznania K. S. (2) – k. 287 – 289; protokół rozprawy z dnia 30 września 2015 roku;
- zeznania K. S. (1) – k. 289 – 295; protokół rozprawy z dnia 30 września 2015 roku;

W trakcie nieobecności P. S. w pracy w miejscu jego pracy został zamontowany mechaniczny wentylator.

dowód:

- faktura VAT z dnia 30 grudnia 2014 roku – załącznik – k. 397.

Po powrocie P. S. do pracy, w piśmie z dnia 10 listopada 2014 roku A. K. złożyła oświadczenie woli o wypowiedzeniu z dniem 12 listopada 2014 roku umowy o pracę z P. S. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć z dniem 28 lutego 2015 roku. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę w piśmie wskazano uzasadniony interes pracodawcy przejawiający się w dążeniu do usprawnienia pracy w swoim zakładzie oraz w ramach realizacji doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, długotrwała choroba dezorganizująca pracę firmy.

dowód:

- oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 12 listopada 2014 roku – k. 34.

W listopadzie 2014 roku na zlecenie firmy (...) w W. w miejscu pracy P. S. została przeprowadzona kontrola stężenia substancji, które uwalniają się w sytuacji spalania benzyny i oleju. Próbkę została pobrana w godzinach pracy zakładu. Przeprowadzona kontrola nie wykazała przekroczenia stężenia owych substancji.

dowód:

- przesłuchanie D. U. – k. 352 – 353; protokół rozprawy z dnia 18 stycznia 2018 roku;
- przesłuchanie strony pozwanej A. K. – k. 431 – 434; protokół rozprawy z dnia 10 lipca 2017 roku.

W 2009 roku u P. S. wykryto zaburzenia psychiczne. W związku z tym powód przyjmował leki, początkowo 2 tabletki dziennie, później pół tabletki dziennie. Przyjmował je również w czasie, gdy pracował w (...) S.A. z siedzibą we W., a następnie A. G. A. K. w W.. Odstawił je dopiero po rozwiązaniu umowy o pracę ze stroną pozwaną, aby zregenerować wątrobę.

dowód:

- dokumentacja medyczna dotycząca P. S. – k. 382 – 392;
- przesłuchanie powoda P. S. – k. 407 – 408; 430 – 431; protokół rozprawy z dnia 7 kwietnia 2017 roku oraz z dnia 10 lipca 2017 roku.

U P. S. rozpoznano stłuszczeniową chorobę wątroby. Powstałe schorzenie nie jest spowodowane jego pracą w firmie (...) S.A. z siedzibą we W., a następnie w firmie (...) w W. i nie ma związku z hipotetycznym narażeniem na opary benzyny.

dowód:

- opinia sądowno – lekarska wydana przez biegłego sądowego dr n. med. K. L. w dniu 4 grudnia 2017 roku – k. 523.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu w całości.

W niniejszej sprawie powód domagał się zasądzenia odszkodowania za rozwiązanie z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem z naruszeniem przepisów prawa w wysokości 10.186,31 zł oraz zadośćuczynienia za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia w wysokości 3.000 zł. Powód podnosił również, że doszło do przejścia zakładu pracy pomiędzy (...) S.A. z siedzibą we W. a A. G. A. K. w W..

Odnosząc się w pierwszej kolejności do podnoszonej przez powoda, a kwestionowanej przez stronę pozwaną, okoliczności dotyczącej przejścia części zakładu pracy zajmującego się serwisem maszyn ogrodowych z (...) S.A. z siedzibą we W. na A. G. A. K. w W., wskazać należy, że okoliczność ta nie miała istotnego wpływu na treść rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie.

Powód dochodził w niniejszej sprawie odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonane przez stronę pozwaną – firmę (...) w W.. Jest to roszczenie ze stosunku pracy, wynikające z umowy o pracę zawartą pomiędzy powodem i stroną pozwaną i powstałe po rozpoczęciu działalności przez stronę pozwaną. Nie ma zatem wątpliwości, że to wyłącznie strona pozwana ponosi odpowiedzialność za ewentualne niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie owej umowy. Drugie z dochodzonych przez powoda roszczeń w postaci zadośćuczynienia za pracę w warunkach szkodliwych narażających zdrowie powoda, a w zasadzie za wywołanie rozstroju zdrowia, stanowi w istocie roszczenie o charakterze cywilnoprawnym, którego przesłanki zostały określone w art. 435 k.c., art. 444 § 1 k.c. w zw. z art. 445 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Wobec tego to przepisy Kodeksu cywilnego stanowią podstawę dochodzonego roszczenia i w oparciu o uregulowania tam zawarte Sąd będzie zobowiązany zbadać czy, i ewentualnie kto, dopuścił się czynu niedozwolonego, na skutek którego powód doznał ewentualnej szkody. W ocenie Sądu roszczenie dochodzone przez powoda z tytułu zadośćuczynienia nie stanowi zobowiązania wynikającego ze stosunku pracy w rozumieniu art. 23¹ § 2 k.p., przepis ten dotyczy bowiem wyłącznie odpowiedzialności kontraktowej – odpowiedzialności za zobowiązania ze stosunku pracy powstałe przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę. Nowy pracodawca, który przejął pracowników w trybie powołanego przepisu, odpowiada zatem solidarnie z poprzednim pracodawcą tylko za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę (odpowiedzialność kontraktowa), nie odpowiada zaś za popełnione przez poprzedniego pracodawcę czyny niedozwolone (odpowiedzialność deliktowa). Powołany przepis ma charakter gwarancyjny dla pracowników, jego celem jest zaspokojenie roszczeń pracowników z tytułu stosunku pracy (tj. roszczeń mających kluczowe znaczenie dla egzystencji) w sytuacji przejścia zakładu pracy przez nowego pracodawcę, tym bardziej, że przejściu takiemu często towarzyszy likwidacja dotychczasowego pracodawcy. Ani z literalnej treści, ani z celu powołanego przepisu nie wynika jednak, by nowy (przejmujący zakład pracy) pracodawca był na podstawie powołanej regulacji współodpowiedzialny finansowo również za popełnione przez dotychczasowego pracodawcę na szkodę pracowników czyny niedozwolone, w szczególności zaś za popełnione delikty i wyrządzone szkody, o których istnieniu w chwili przejścia zakładu pracy nie wiedział (i o których – jak w niniejszej sprawie – nie wiedział nawet pracownik).

Gdyby zatem spółka (...) S.A. wyrządziła powodowi, z którym łączył ją stosunek pracy, delikt, to pozwana A. K. nie ponosiłaby zdaniem Sądu Rejonowego za ten delikt odpowiedzialności na podstawie art. 23¹ § 2 k.p. bez względu na to, czy przejęła powoda jako pracownika od (...) S.A. wraz z częścią zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p., czy też do przejścia zakładu pracy nie doszło.

Niemniej jednak na marginesie wskazać należy, że w ocenie Sądu Rejonowego okoliczności faktyczne niniejszej sprawy wskazują, iż zgodnie z twierdzeniami strony powodowej, w istocie doszło do przejścia części zakładu pracy przez A. G. A. K. w W. od (...) S.A. z siedzibą w W.. Analizując kryteria zawarte w art. 23¹ § 1 k.p. i dokonując oceny, czy doszło do przejścia zakładu pracy lub jego części, należy wziąć pod uwagę w szczególności: typ przedsiębiorstwa lub zakładu, rodzaj działalności wykonywanej przez poprzedni i obecny zakład pracy, zbycie składników materialnych, przejście

pracowników poprzedniego pracodawcy przez nowego pracodawcę oraz jego klientów. W niniejszej sprawie (...) S.A. z siedzibą we W. zdecydowało o zakończeniu prowadzenia działalności w zakresie świadczenia usług serwisowych maszyn ogrodowych, chęć kontynuowania tej działalności wyraziła A. K.. W tym celu A. K. odkupiła od (...) S.A. we W. część sprzętu do serwisu ogrodowego, wynajęła to samo pomieszczenie, które wynajmowała wcześniej firma (...) S.A. z siedzibą we W. i zatrudniła na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku serwisanta te same osoby, które wcześniej zatrudniała firma (...) S.A. we W. – P. S. i K. S. (1), z którymi wcześniej (...) S.A. rozwiązało umowy za porozumieniem stron, i którym obiecano kontynuację zatrudnienia. A. G. A. K. w W. świadczyła również usługi serwisowe na rzecz tych samych klientów, którzy wcześniej współpracowali z (...) S.A. we W.. Wszystkie przytoczone okoliczności wskazują, iż w niniejszej sprawie doszło do przejęcia części zakładu pracy (...) S.A. we W. przez A. G. A. K. w W..

Przechodząc do oceny zasadności powództwa, wskazać należy, że podstawę prawną pierwszego dochodzonego przez powoda roszczenia stanowi art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Rolą Sądu w niniejszym postępowaniu było zatem ustalenie, czy strona pozwana, dokonując wypowiedzenia umowy o pracę, uczyniła to w sposób prawidłowy, dopełniając wszystkich wymogów formalnych, w szczególności: czy złożyła oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w formie pisemnej oraz czy podała przyczynę wypowiedzenia, a także czy wskazana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i konkretna. W dalszej kolejności Sąd winien ustalić, czy przyczyna ta uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 3 i § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinno zostać złożone na piśmie i zawierać przyczynę rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (por. wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości i zasadności wskazanej przyczyny wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy.

Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (por. wyrok SN z 1 lutego 2000r., I PKN 496/98; wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 434/98). Pracodawca nie może zatem jej uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli (por. wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 423/98). Oznacza to, że przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę określają granice jego sądowej kontroli.

Jak wynika z treści oświadczenia woli strony pozwanej zawartego w piśmie z dnia 10 listopada 2014 r., przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę był uzasadniony interes pracodawcy przejawiający się w dążeniu do usprawnienia pracy w swoim zakładzie oraz w ramach realizacji doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, długotrwała choroba dezorganizująca pracę firmy. Doprecyzowując wskazane oświadczenie woli podczas przesłuchania przed Sądem, strona pozwana wskazywała, że przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy za wypowiedzeniem była jego długotrwała nieobecność w pracy jesienią 2014 roku, co skutkowało dezorganizacją pracy w firmie. Bezsporna w sprawie była okoliczność, że P. S. w okresie od 2 września 2014 roku do 30 października 2014 roku oraz od dnia 5 listopada 2014 roku do dnia 10 listopada 2014 roku był niezdolny do pracy z powodu problemów ze zdrowiem i w związku z tym pozostawał na zwolnieniu lekarskim.

Absencja powoda w miejscu jego zatrudnienia trwała zatem ponad dwa miesiące. Wobec tego nie budzi wątpliwości, że pracodawca dochował warunków formalnych wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem zostało sporządzone na piśmie i zawierało przyczynę takiej decyzji. Wskazana przyczyna była nie tylko rzeczywista, ale i konkretna. Pracownik zdawał sobie sprawę z powodów rozwiązania z nim stosunku pracy i kwestionował jego zasadność.

Odnosząc się do zarzutów powoda w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy wskazać należy, że długotrwała nieobecność w pracy, również w sytuacji, gdy jest usprawiedliwiona i związana z chorobą pracownika, może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. W takiej sytuacji pracodawca musi jednak wykazać, że owa nieobecność była nagła i nieprzewidywana i skutkowałą dezorganizacją pracy w firmie. Na ten temat wielokrotnie wypowiadał się Sąd Najwyższy, który w swoich orzeczeniach wskazywał, że: częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą są zawsze poważnym utrudnieniem funkcjonowania pracodawcy i nie pozwalają mu na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę (por. wyrok SN z 29.9.1998 r., I PKN 335/98, OSNP Nr 20/1999, poz. 6482). Nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej, czyli wyznaczenia zastępstw, i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umów zlecenia, są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, nawet w sytuacji gdy były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione (por. wyrok SN z 23.1.1998 r., I PKN 491/97, OSNP Nr 1/1999, poz. 10, oraz wyrok SN z 4.12.1997 r., I PKN 422/97, OSNP Nr 20/1998, poz. 600). Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów (por. wyrok SN z 6.11.2001 r., I PKN 449/00, OSNP Nr 19/2003, poz. 456).

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i poczynionych na jego podstawie ustaleń faktycznych wynika, że nieobecność P. S. w pracy była zdarzeniem nagłym i nieprzewidywanym. P. S. uzyskał bowiem zwolnienie lekarskie na skutek złych wyników badań i konieczności przeprowadzenia pogłębionej diagnostyki dotyczącej podejrzenia stłuszczenia wątroby, została mu zlecona biopsja. Nie mógł wcześniej przewidzieć owej nieobecności i o niej uprzedzić pracodawcy, strona pozwana nie miała natomiast możliwości na odpowiednie przygotowanie się na długotrwały brak jednego z pracowników. W ocenie Sądu strona pozwana wykazała, że ponad dwumiesięczna nieobecność w pracy powoda, doprowadziła do poważnej dezorganizacji pracy w firmie. Podkreślenia wymaga, że A. K. nie prowadziła w tym czasie dużej, wieloosobowej firmy, w której jeden pracownik może być zastąpiony przez kilku innych. W A. G. A. K. w W. na stanowisku serwisantów zatrudnione były tylko dwie osoby: powód i K. S. (1). W momencie, gdy powód stał się niezdolny do pracy, wszystkie zamówienia serwisowe musiał realizować samodzielnie drugi z pracowników. Powód podnosił w toku procesu, że jego nieobecność w pracy nie wpłynęła ujemnie na interesy pracodawcy, albowiem był on niezdolny do pracy w okresie, gdy ilość zamówień była znacznie mniejsza i jeden pracownik był w stanie je wszystkie zrealizować. Okoliczności te nie znalazły jednak potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Przesłuchany w charakterze świadka K. S. (1), drugi z serwisantów w firmie (...) w W., przyznał, że w trakcie nieobecności powoda w pracy było mu ciężiej. Musiał więcej pracować, a z czasem pracodawca zdecydował się na zatrudnienie do pomocy kolejnego serwisanta na podstawie umowy zlecenia. Okoliczności te potwierdzili świadkowie J. P., która świadczyła dla A. G. A. K. w W. usługi z zakresu czynności kadrowych i kadrowo – płacowych oraz M. K. (1), który został zatrudniony na podstawie umowy zlecenie w celu pomocy K. S. (1). Przesłuchana przed Sądem A. K. potwierdziła, że na skutek nieobecności powoda w firmie doszło do zakłóceń w prawidłowym funkcjonowaniu serwisu, który nie mógł być otwarty w każdą sobotę w miesiącu, a jedynie w dwie soboty w miesiącu. Nie zasługuje również na uwzględnienie podnoszony przez powoda argument, jakoby jego absencja w pracy przypadła na okres zmniejszonej ilości pracy. P. S. był nieobecny w pracy od początku września do połowy listopada 2014 roku. Przesłuchani w sprawie świadkowie zgodnie wskazywali, że okresem wzmożonych zamówień na usługi serwisowe jest okres od marca do października. P. S. był nieobecny w pracy właśnie w tym okresie. Pozwana do pisma procesowego z dnia 8 lutego 2017 roku przedłożyła faktury VAT za okres od 1 kwietnia 2014 roku do 31 grudnia 2014 r. Analiza przedstawionych faktur VAT oraz zestawienia wskazanego w piśmie z dnia 31 marca 2017 roku (k.411) prowadzi do wniosku, że wprawdzie w okresie od września do października 2014 roku ilość wykonanych usług była mniejsza niż poprzednich miesiącach, ale

różnica ta nie była tak znacząca, jak wskazuje na to powód. Najwięcej faktur VAT i paragonów zostało wystawionych w lipcu 2014 r., jednakże w pozostałych miesiącach ilość wykonanych usług nie była znacząco wyższa od ilości usług wykonanych we wrześniu i październiku 2014 r. Znaczący spadek wykonanych usług nastąpił dopiero w grudniu 2014 r. Wskazać również należy, że przesłuchana przed Sądem pozwana zwróciła uwagę na to, że ocena stanu obciążenia serwisu nie powinna być dokonywana wyłącznie na podstawie analizy ilości wystawionych faktur VAT i sporządzonych paragonów, albowiem zlecone przez kontrahentów usługi serwisowe różnią się stopniem skomplikowania, dlatego też wykonanie mniejszej ilości usług w konkretnym miesiącu nie musi oznaczać pracy w mniejszym wymiarze.

W świetle przywołanych powyżej okoliczności nie budzi wątpliwości, że obecność powoda w pracy z powodu choroby była nagła i długotrwała oraz doprowadziła do dezorganizacji pracy w firmie strony pozwanej, a co za tym idzie, mogła stanowić w realiach niniejszej sprawy uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd ma na względzie, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego pojawiły się poglądy, zgodnie z którymi nieuzasadnione jest wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi nienagannie wykonującemu obowiązki, który w okresie kilku lat pracy miał jedną dłuższą usprawiedliwioną nieobecność w pracy i po tym okresie odzyskał zdolność do pracy, nawet jeżeli nieobecność ta doprowadziła do dezorganizacji pracy w miejscu jego zatrudnienia. Uzasadnione może być tylko takie wypowiedzenie umowy o pracę z powodu długotrwałej nieobecności pracownika w pracy, które motywowane jest obiektywną obawą pracodawcy, że dalsze zatrudnianie pracownika będzie zagrażać sprawnemu funkcjonowaniu zakładu pracy i jego interesom. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2016 r. I PK 155/15, OSNP 2017 Nr 12 poz. 160). Sąd jednak stanął na stanowisku, że w realiach niniejszej sprawy owe wypowiedzenie umowy o pracę przez stronę pozwaną było uzasadnione. Zwrócić należy uwagę, że u powoda ostatecznie stwierdzono stłuszczeniową chorobę wątroby, co stanowi istotne schorzenie, a powód musi kontynuować leczenie. Nie jest zatem pewne, czy i kiedy powód odzyskałby pełną zdolność do pracy na stanowisku serwisanta silników spalinowych. Praca ta jest wymagająca i obciążająca. Ponadto powód narzekał na warunki pracy u strony pozwanej, twierdząc, że praca u pozwanej powoduje u niego pogorszenie stanu zdrowia, a nawet że wywołała lub przyspieszyła postęp choroby wątroby. Wszystkie te okoliczności przemawiają zatem za przyjęciem, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez stronę pozwaną było uzasadnione. Nieobecność powoda zdezorganizowała pracę w firmie, powód nie odzyskał pełnej, długotrwałej zdolności do pracy, a ponadto twierdził, że praca w warunkach oferowanych przez pozwaną jest szkodliwa dla jego zdrowia. Podkreślić należy, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku, a przyczyna złożenia takiego oświadczenia woli nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości. Pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań w jego firmie.

Nie sposób również przyjąć, co zarzucał powód, że wypowiedzenie przez stronę pozwaną umowy o pracę stanowiło naruszenie prawa podmiotowego i było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Przede wszystkim w toku postępowania nie zostało wykazane, by strona pozwana rzeczywiście naruszyła jakiekolwiek zasady porządku oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu zatrudnienia P. S. oraz by choroba i długotrwała absencja powoda w pracy była spowodowana właśnie tymi naruszeniami. Nie bez znaczenia pozostaje również okoliczność, że strona pozwana rozwiązując z powodem stosunek pracy zastosowała wobec niego, dłuższy niż przewidują to przepisy Kodeksu pracy, okres wypowiedzenia. Pozwany był bowiem zatrudniony u strony pozwanej jedynie 7 miesięcy (wcześniej w firmie (...) S.A. około jednego roku), zaś strona pozwana zastosowała wobec niego trzymiesięczny okres wypowiedzenia wypłacając mu za ten czas wynagrodzenie i zwalniając go przy tym z obowiązku świadczenia pracy. Strona pozwana doceniła wkład pracy powoda i jego starania na rzecz firmy, rekompensując mu finansowo rozwiązanie stosunku pracy. Brak jest zatem podstaw do zastosowania w niniejszej sprawie art. 8 k.p.

Nie zasługiwało na uwzględnienie również drugie roszczenie dochodzone przez powoda w postaci zadośćuczynienia za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia. Powód w istocie dochodził zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia spowodowany czynem niedozwolonym pracodawcy wskazując jako podstawę prawną dochodzonego roszczenia art. 444 § 1 k.c. w zw. z art. 445 § 1 k.c. Przepisy Kodeksu cywilnego znajdują tutaj zastosowanie zgodnie z odesłaniem zawartym w art. 300 k.p. Zgodnie z powołanym przepisami, w razie uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia można domagać się zasądzenia zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Przesłankami odpowiedzialności na podstawie

powołanych przepisów są: zaistnienie czynu niedozwolonego (ogólna zasada odpowiedzialności może być przy tym kształtowana na zasadzie winy – art. 415 k.c. lub ryzyka – art. 435 k.c.), szkoda oraz związek przyczynowo – skutkowy pomiędzy owym czynem niedozwolonym, a powstałą szkodą (krzywdą). W niniejszej sprawie powód domagał się zadośćuczynienia za pracę w warunkach szkodliwych, podnosząc, że na skutek braku naprawy zepsutego systemu wentylacyjnego był on narażony na wdychanie oparów benzyny, w których znajdowały się szkodliwe substancje, co skutkowało powstaniem u niego stłuszczeniowej choroby wątroby. Ewentualna odpowiedzialność pozwanej znajdowałaby zdaniem Sądu oparcie w art. 435 k.c., z powodu zwiększonego ryzyka pracowników obcujących na co dzień z maszynami. Przeprowadzone postępowanie nie wykazało jednak zaistnienia przesłanek odpowiedzialności strony pozwanej. Powód niewątpliwie wykazał, że w trakcie jego zatrudnienia w pozwanej firmie ujawniono u niego schorzenie w postaci stłuszczeniowej choroby wątroby, nie wykazał jednak, aby do owej choroby doszło na skutek czynu niedozwolonego, którego dopuściła się pozwana. W pierwszej kolejności wątpliwości budzi w ogóle możliwość przypisania stronie pozwanej dopuszczenia się czynu niedozwolonego i narażenia powoda na pracę w warunkach szkodliwych. Niewątpliwie jeszcze w momencie zatrudnienia w firmie (...) S.A. we W. w miejscu pracy P. S. doszło do pożaru, wskutek którego uszkodzony został mechaniczny system wentylacyjny. (...) ten nie funkcjonował przez długi okres czasu, nie został również zamontowany przez A. K. od początku prowadzenia przez nią działalności, lecz dopiero jesienią 2014 roku. Nie ma jednak podstaw, by twierdzić, że na skutek braku mechanicznego systemu wentylacyjnego, powód był narażony na przebywanie w miejscu o szkodliwym stężeniu substancji zawartych w oparach benzyny. Jak wynika z przeprowadzonych w sprawie dowodów w miejscu pracy powoda, oprócz mechanicznego, funkcjonował także grawitacyjny system wentylacji. Ponadto przesłuchana w toku postępowania w charakterze świadka D. U. wskazywała, że strona pozwana przeprowadziła kontrolę stężenia substancji szkodliwych w miejscu pracy powoda, która nie wykazała przekroczenia dopuszczalnych norm. Niezależnie jednak od powyższego wskazać należy, że powód nie wykazał związku przyczynowo – skutkowego pomiędzy zdiagnozowaną u siebie chorobą wątroby, a ewentualnym narażeniem go na pracę w warunkach szkodliwych. Przeprowadzony w toku postępowania dowód w postaci opinii sądowo – lekarskiej biegłego sądowego – specjalisty z zakresu chorób wewnętrznych, gastroenterologa, w sposób jednoznaczny i kategoryczny wykluczył możliwość powiązania schorzenia powoda z jego zatrudnieniem w firmie (...) S.A. z siedzibą we W. i A. G. A. K. w W.. W ocenie Sądu opinia ta była rzetelna i fachowa. Biegły sporządził ją po zaznajomieniu się z dokumentacją medyczną powoda zawartą w aktach sprawy oraz po zbadaniu P. S.. Zawarte w opinii wnioski są jasne, logiczne i stanowcze. Biegły dokładnie wyjaśnił możliwe przyczyny powstania schorzenia wątroby, które wykryto u powoda. Wskazał, że opary benzyny powodują tylko przejściowe uszkodzenia w zakresie układu oddechowego, nie mogą natomiast prowadzić do powstania zaburzeń funkcjonowania wątroby. Aby do takich zaburzeń doszło benzyna musiałaby zostać przyjęta doustnie. Wnioski biegłego są logiczne, wyczerpująco uargumentowane i przekonujące. Zwrócić również należy uwagę, że powód przez kilka lat leczył się farmakologicznie przyjmując codziennie doustnie tabletki, co niewątpliwie stanowiło znaczne obciążenie dla jego wątroby. Co istotne, podczas przesłuchania przed Sądem powód sam wskazał, że nie ma pewności, że choroba wątroby została wywołana wyłącznie warunkami pracy u strony pozwanej, albowiem wpływ mogły mieć również przyjmowane przez niego leki. Ponadto wskazał, że po rozwiązaniu z nim stosunku pracy przez stronę pozwaną zaprzestał przyjmować leki w postaci tabletek, by umożliwić wątrobie regenerację. W świetle powyższych okoliczności stwierdzić należy, że powód nie wykazał związku przyczynowo – skutkowego pomiędzy pracą wykonywaną u strony pozwanej, a doznanymsz uszczerbkiem na zdrowiu. Nie zostało również wykazane, aby strona pozwana narażiła powoda na pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia. Wobec tego brak jest podstaw do odpowiedzialności strony pozwanej na podstawie art. 435 k.c. w zw. z art. 444 § 1 k.c. w zw. z art. 445 § 1 k.c.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd oparł na niekwestionowanych przez strony dowodach z dokumentów, opinii biegłego, które wnioszków nie podważyła żadna ze stron, a także na zeznaniach świadków i wyjaśnieniach stron, które w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia były spójne, wzajemnie korespondowały i się uzupełniały, a nadto spontaniczne i logiczne, przez co Sąd uznał je za wiarygodne.

Mając na względzie całokształt przytoczonych powyżej okoliczności Sąd w punkcie I wyroku oddalił powództwo w całości.

W punkcie II wyroku Sąd na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z par. 11 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z par 6 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, aktualnego na dzień wniesienia pozwu w niniejszej sprawie, obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w kwocie 510 zł (60+450 zł). Stawka minimalna od żądanej przez powoda kwoty odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę została ustalona na 60 zł zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w uchwale 7 sędziów SN z dnia 24.02.2011 r. (I PZP 6/10) i uchwale z 7.08.2002 r. (III PZP 15/02). Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, stawkę z punktu 1, nie zaś 2 powołanego przepisu rozporządzenia (par. 11) stosuje się również w sprawach dotyczących odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o odszkodowanie za wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w tych bowiem sprawach alternatywnym roszczeniem jest roszczenie o przywrócenie do pracy, nie ma zaś podstaw do różnicowania stawki wynagrodzenia w tożsamych sprawach w zależności od wybranego przez powoda żądania.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt. 4 pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych nie ma obowiązku uiszczania kosztów sądowych. W związku z tym w punkcie III wyroku Sąd zaliczył koszty sądowe powstałe w toku postępowania na rachunek Skarbu Państwa.