

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 17 czerwca 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi oddalił powództwo D. B. skierowane przeciwko Wojewódzkiemu Ośrodkowi Medycyny Pracy w Ł. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy oparł się na następujących ustaleniach.

D. B. była zatrudniona w Wojewódzkim Ośrodku Medycyny Pracy w Ł. od 1979 roku, na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku technika elektrokardiologii. W okresie od 18.02.2013 do 18.08.2013 roku była niezdolna do pracy z powodu choroby, zaś od dnia 19 sierpnia przebywała na świadczeniu rehabilitacyjnym, które w efekcie trwało do maja 2014 roku. Pismem z dnia 25 listopada 2013 roku, doręczonym powódce w dniu 27 listopada 2013 roku, pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia, w oparciu o art. 53 § 1 pkt 1b Kp z powodu niezdolności do pracy wskutek trwania choroby dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Zamiar rozwiązania umowy skonsultowano wcześniej z organizacją związkową, która wyraziła w tym przedmiocie negatywne stanowisko.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd uznał powództwo za bezzasadne. Przytaczając treść art. 53 § 1 pkt 1b Kp Sąd wskazał, że w niniejszej sprawie wszystkie przesłanki z tego przepisu zostały spełnione i pracodawca miał prawo zastosować sporny tryb rozwiązania umowy o pracę. W dniu 20 listopada 2013 roku otworzył się dla pracodawcy okres umożliwiający skorzystanie z art. 53 § 1 pkt 1b Kp, zaś wymagana w danym przypadku konsultacja związkowa również została przeprowadzona. Sąd nie znalazł podstaw do uznania, że przy rozwiązaniu umowy doszło do naruszenia art. 8 Kp. Sąd wskazał, że w toku postępowania pracodawca wyraził gotowość zawarcia ugody polegającej na przywróceniu D. B. do pracy na poprzednich warunkach, o ile odzyska ona zdolność do pracy. Powódka, która pierwotnie domagała się przywrócenia do pracy, opierając roszczenie na nadużyciu prawa przez pracodawcę - odmówiła. W tych okolicznościach nie sposób dopatrzeć się jakiegokolwiek naruszenia zasad współżycia społecznego przez stronę pozwaną. Konkludując, Sąd Rejonowy oddalił powództwo i orzekł o kosztach w oparciu o art. 98 Kpc.

Z powyższym rozstrzygnięciem nie pogodziła się powódka, wnosząc apelację i zaskarżając wyrok w całości. Wyrokowi zarzuciła naruszenie art. 8 Kp poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że sposób realizacji przez pozwanego uprawnienia do rozwiązania umowy o pracę z powódką nie był sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, podczas gdy całość materiału dowodowego wskazuje, że rozwiązanie to naruszyło te zasady, gdyż powódka przez 34 lata była solidnym pracownikiem, a będąc w trudnej życiowo sytuacji – poważny uraz kolana – została pozbawiona pracy oraz wynagrodzenia.

Wskazując na powyższy zarzut skarżąca wniosła o zmianę wyroku i uwzględnienie powództwa poprzez zasądzenie odszkodowania w kwocie 7.196 złotych oraz kosztów procesu, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Na rozprawie apelacyjnej pełnomocnik powódki poparła apelację, uzupełniając jej podstawę o art. 8 Kp w związku z art. 53 § 1 pkt 1b Kp.

Pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje.

Apelacja jako całkowicie bezzasadna podlega oddaleniu.

Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne oraz dokonał właściwej subsumpcji i Sąd Okręgowy przyjmuje je za własne.

Strona skarżąca, wnosząc apelację, postawiła jedyny zarzut, a mianowicie naruszenie przez Sąd I instancji art. 8 Kp. Zgodnie z treścią tego przepisu 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. Przy czym skarżący podnosi, że pracodawca naruszył zasady współżycia społecznego, rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia, w trybie art. 53 § 1 Kp pracownicy z długoletnim stażem pracy, wykonującej należycie swoje obowiązki, uniemożliwiając jej tym samym skorzystanie z możliwości przejścia na świadczenie przedemerytalne oraz emeryturę pomostową. Strona powodowa podnosi jednocześnie, że faktyczną przyczyną zwolnienia powódki z pracy była redukcja zatrudnienia, zaś nikt z przełożonych nie zainteresował się jej losem i sytuacją życiową. W uzasadnieniu apelacji wskazano również, że zaproponowana przez pozwanego ugoda, polegająca na przywróceniu powódki do pracy, byłaby niecelowa, gdyż przy najbliższej okazji na pewno rozwiązano by z nią stosunek pracy.

Z powyższymi argumentami nie sposób się zgodzić.

Analiza przedmiotowej sprawy w żaden sposób nie pozwala na wyciągnięcie takich wniosków, jakie w swojej apelacji przedstawia powódka. Należy zauważyć, że do zwolnienia D. B. w trybie art. 53 kp doszło w sposób zgodny z prawem. Pracodawca zachował wszystkie wymagane przepisami terminy oraz zastosował konieczne w takiej sytuacji procedury. Bezsprzecznie sytuacja powódki mieściła się w dyspozycji art. 53 §1 pkt 1b Kp. Podnieść należy, iż ocenie sądu podlega jedynie dopuszczalność zwolnienia określonego pracownika w kontekście przywołanej przez pracodawcę przyczyny (por. wyr. SN z 20.10.1976 r., I PRN 94/76, L.). Postawienie zarzutu naruszenia art. 8 Kp należy uznać za wysoce chybione. Powódka, zasłaniając się długim stażem pracy u pozwanego próbowała w niniejszym postępowaniu uzyskać dla siebie korzystną sytuację prawną, która w żaden sposób nie odzwierciedlałaby rzeczywistości. Pomimo zgłoszenia roszczenia o przywrócenie do pracy, powódce nie zależało na reaktywowaniu stosunku pracy, zaś kwestionując sposób rozwiązania z nią umowy, próbowała wymusić zmianę trybu na zwolnienie z przyczyn ekonomicznych, co pozostawało w sprzeczności z rzeczywistym stanem sprawy.

Należy podkreślić, że Sąd Okręgowy w swojej długoletniej praktyce niezwykle rzadko spotykał się z propozycją ugody, polegającej na przywróceniu pracownika na poprzednie warunki pracy i płacy. W niniejszym postępowaniu pozwany złożył powódce właśnie tego typu ofertę, chociaż wiedział, że dochował wszelkich wymogów formalnych, związanych ze zwolnieniem jej z pracy. Powódka, która od samego początku podnosiła swój długoletni staż pracy i trudną sytuację życiową propozycji nie przyjęła tłumacząc, że na pewno wkrótce zostałaby zwolniona z uwagi na restrukturyzację zakładu pracy. Jednocześnie powódka zaproponowała zawarcie ugody polegające na zmianie trybu rozwiązania stosunku pracy, na zwolnienie je z przyczyn nietyczących pracownika, aby w ten sposób uzyskać świadczenie przedemerytalne.

Powyższe wskazuje na jedno, a mianowicie, że w żaden sposób nie można zarzucić pracodawcy naruszenia art. 8 Kp. Podnoszone okoliczności o rzekomym złym potraktowaniu powódki, trudnej sytuacji życiowej, czy braku zainteresowania pracodawcy jej sytuacją okazały się gołosłowne.

Zastosowanie w konkretnej sprawie klauzuli generalnej, jaką jest art. 8 Kp zależy od swobody sędziowskiej i zawsze odbywa się po wnikliwym przeanalizowaniu całej sprawy.

Dogłębna analiza przedmiotowej sprawy w żaden sposób nie uprawnia do stwierdzenia, że pracodawca nadużył prawa. Sam fakt długiego stażu pracy i solidnego wykonywania obowiązków pracowniczych nie może być podstawą do przyjęcia założenia, że pracownik jest nietykalny. Dodatkowo, w tej sprawie na uwagę zasługuje to, że powódka, domagając się pierwotnie przywrócenia do pracy, odmówiła powrotu do pracy, żądając w efekcie odszkodowania. Oczywiście pracownikowi przysługuje wybór roszczenia z art. 45 Kp, jednak w niniejszym postępowaniu powódka oparła roszczenie o zarzut nadużycia prawa przez pracodawcę, podkreślając swoją złą sytuację życiową, wynikającą ze

straty pracy. Gdy jednak pracodawca postanowił wyjść jej naprzeciw i reaktywować stosunek pracy na poprzednich warunkach, okazało się, że argumenty wskazane w pozwie nie były prawdziwym powodem wystąpienia do Sądu. Ponadto należy zwrócić uwagę, że art. 8 Kp nie stanowi nigdy samodzielnej podstawy roszczeń pracowniczych.

Na uwagę zasługuje jeszcze jedna okoliczność, a mianowicie to, że strona powodowa w apelacji nie postawiła żadnego zarzutu obrazy prawa procesowego, w szczególności naruszenia art. 233 Kpc co wskazuje na to, iż strona ta nie zakwestionowała ustaleń faktycznych sprawy, poczynionych przez Sąd Rejonowy.

Wobec powyższego, Sąd Okręgowy oddalił apelację na podstawie art. 385 Kpc.

O kosztach orzeczono w oparciu o art. 98 Kpc.