

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 27 czerwca 2019 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa M. P. przeciwko S. (...) Ł. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, odszkodowanie i zobowiązanie do wyliczenia podwyższonych składek na ubezpieczenie społeczne oddalił powództwo o odszkodowanie (pkt 1), roszczenie o zobowiązanie do wyliczenia podwyższonych składek na ubezpieczenie społeczne przekazał do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. jako organowi właściwemu celem rozpoznania (pkt 2), umorzył postępowanie w pozostałym zakresie (pkt 3), zasądził od powoda M. P. na rzecz pozwanego S. (...) Ł. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 4), obciążył i nakazał pobrać od powoda M. P. na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi kwotę 30 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu (pkt 5).

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny:

M. P., wykonujący zawód lekarza chirurga ortopedy i traumatologa narządu ruchu, był zatrudniony u pozwanego S. (...) Ł. od 1 stycznia 1992 r. do 7 kwietnia 2019 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

W tym okresie był zatrudniony na następujących stanowiskach:

- od 1 stycznia 1992 r. do 30 listopada 1994 r. na stanowisku asystenta;
- od 1 grudnia 1994 r. do 30 listopada 2002 r. na stanowisku starszego asystenta;
- od 1 grudnia 2002 r. do 31 marca 2018 r. na stanowisku zastępcy ordynatora;
- od 1 kwietnia 2018 r. do 7 kwietnia 2019 r. na stanowisku starszego asystenta.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 14.546,14 zł brutto.

U pozwanego obowiązuje Regulamin Pracy S. (...) Ł..

Rejestr pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach prowadzi Oddział Kadr i dyrektor pozwanego. Szpital odprowadza wyższą składkę za wszystkich pracowników pracujących w szczególnych warunkach.

M. P. od 1 grudnia 2002 r. do 31 marca 2018 r. pracował na stanowisku zastępcy ordynatora Oddziału (...) Urazowo-Ortopedycznej S. (...) Ł..

Do zakresu obowiązków powoda na stanowisku zastępcy ordynatora Oddziału (...) Urazowo-Ortopedycznej S. (...) Ł. należało w szczególności wykonywanie zabiegów operacyjnych, sprawowanie nadzoru nad prowadzoną dokumentacją medyczną oraz wykonywanie obowiązków zastępcy w pełnym zakresie w razie nieobecności ordynatora. Bezpośrednim przełożonym powoda był ordynator oddziału.

W dniu 26 listopada 2017 r. powód wniósł pismo do pracodawcy o zwolnienie go z funkcji zastępcy ordynatora Oddziału (...) Urazowo-Ortopedycznej S. (...) Ł..

Z dniem 1 kwietnia 2018 r. odwołano powoda z funkcji zastępcy ordynatora i powierzono mu obowiązki starszego asystenta na Oddziale (...) Urazowo-Ortopedycznej S. (...) Ł..

Do zadań powoda jako chirurga ortopedy traumatologa na stanowisku starszego asystenta na Oddziale (...) Urazowo-Ortopedycznej S. (...) Ł. należało w szczególności wykonywanie zabiegów operacyjnych w charakterze operatora albo

asystenta operatora. Powód zajmował się głównie chirurgią artroskopową stawu kolanowego. Pełnił również dyżury. Po powierzeniu obowiązków starszego asystenta wynagrodzenie powoda pozostało bez zmian.

Bezpośrednim przełożonym lekarzy chirurgów i opiekunem rezydentów jest ordynator Oddziału (...) Urazowo-Ortopedycznej S. (...) Ł. dr P. G., który ustala również harmonogram dyżurów lekarskich.

Od kilku lat pozwany w osobie dyrektora S. (...) Ł. dr R. S. podejmuje próby restrukturyzacji oddziału ortopedii.

Pracodawca, zobligowany pełną realizacją kontraktów wiążących go z Narodowym Funduszem Zdrowia był zmuszony wprowadzić konieczne zmiany organizacyjne polegające na powierzeniu lekarzom ortopedom obowiązków w zakresie pełnej realizacji zabiegów w ramach NFZ.

Ze względu na wytyczne NFZ zmienił się profil działania Oddziału (...) Urazowo-Ortopedycznej S. (...) Ł.. Główny nacisk został położony na zabiegi endoprotez stawu biodrowego. Z punktu widzenia ekonomicznego i zawartych przez pozwanego kontraktów z NFZ zabiegi endoprotezy są bardziej opłacalne dla szpitala.

Powód brał stosunkowo niewielki udział w zakresie operacyjnym. Nie brał np. udziału w zabiegach endoprotezy stawu biodrowego, który jest podstawowym zabiegiem refundowanym z NFZ. Kontrakt z NFZ w tym zakresie był niewykonywany w całości, między innymi przez słabość oddziału ortopedii pozwanego szpitala.

M. P. w Oddziale (...) Urazowo-Ortopedycznej wykonywał głównie zabiegi artroskopii kolana.

Powód uczestniczył w operacjach endoprotezoplastyki biodra jako asystent operatora. Nie podejmował żadnych działań w kierunku pogłębienia swojej wiedzy, aby wykonywać wszystkie zabiegi z zakresu ortopedii, nie tylko zabiegi artroskopii kolana.

Powód nie wyraził chęci udziału w dodatkowych operacjach z innego zakresu.

M. P. wykonywał średnio 8-10 zabiegów w skali miesiąca w zależności od harmonogramu zaplanowanych operacji.

Podczas ostrych dyżurów powód operował również przypadki urazowe (nagłe), niezaplanowane w ramach NFZ.

Potwierdzenie kursów szkoleniowych, w których powód brał udział nie zostały przekazane do Oddziału Kadr ani przełożonego. Zdarzało się, że w czasie odbywanych szkoleń (data, miejsce, czas), z ewidencji czasu pracy wynikało, że powód był jednocześnie w pracy.

Lekarze ortopedzi, którzy uczestniczą w szkoleniach specjalistycznych przedstawiają ordynatorowi Oddziału (...) Urazowo-Ortopedycznej S. (...) zaświadczenia o odbytych szkoleniach. (...) odbywają się w ramach urlopu szkoleniowego, po uprzedniej zgodzie pozwanego.

Pracujący na Oddziale (...) Urazowo-Ortopedycznej S. (...) Ł. lekarze chirurdzy ortopedzi, wykonują co do zasady wszystkie zabiegi operacyjne z zakresu ortopedii, zarówno artroskopię stawu kolanowego, artroskopię stawu barkowego i skokowego, cięśnie nadgarstka oraz alloplastykę stawu biodrowego.

Obecnie wykonanie kontraktu z Narodowym Funduszem Zdrowia jest na poziomie 130%. Ilość zabiegów endoprotezy stawu biodrowego podwoiła się.

Lekarze z Oddziału (...) Urazowo-Ortopedycznej S. (...) Ł. w ramach stosunku pracy udzielają również porad lekarskich w Poradni Urazowo-Ortopedycznej, Poradni Medycyny Pracy oraz Komisjach Lekarskich działających przy S. (...) Ł.. Poradnie znajdują się na parterze w budynku szpitala. Praca w poradni jest pracą konieczną i odpowiedzialną.

Pozwany S. (...) Ł. w dniu 7 grudnia 2018 r. (doręczenie 27 grudnia 2018r.) na podstawie art. 42 Kodeksu pracy, złożył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę w zakresie miejsca pracy i powierzył mu obowiązki starszego asystenta w Poradni Urazowo-Ortopedycznej, Poradni Medycyny Pracy oraz zabezpieczenie

potrzeb Komisji Lekarskich działających przy S. (...) Ł. z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia na podstawie art. 42 k.p. ze skutkiem na dzień 1 kwietnia 2019 r. Jako podstawę wypowiedzenia warunków umowy pozwany wskazał konieczność przeprowadzenia zmian organizacyjnych w Oddziale (...) Urazowo Ortopedycznej. Zaistniała bowiem konieczność zwiększenia i rozszerzenia procedur operacyjnych w związku z ustawicznym brakiem realizacji kontraktu z NFZ i rosnącą liczbą roszczeń pacjentów, co w konsekwencji ma przełożenie na fatalny stan finansów Oddziału. Udział powoda w nowoczesnych i oczekiwanych przez NFZ procedurach jest niewielki. Decyzja o zmianie miejsca wykonywania czynności pozwala na zachowanie przez pracownika miejsca pracy i uszanowania jego wieloletniego stażu w Szpitalu. Jednocześnie zachodzi pilna potrzeba rozszerzenia działań (...), jak również zabezpieczenia rosnącej liczby konsultacji ortopedycznych w zakresie działalności Poradni Medycyny Pracy i Komisji Lekarskich, w których zostanie wykorzystane wieloletnie doświadczenie pracownika. Pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie.

Do obowiązków powoda należało w szczególności przyjmowanie pacjentów w poradni ortopedycznej zgodnie z zapisami; zabezpieczenie konsultacji i badań ortopedycznych dla potrzeb Poradni Medycyny Pracy w miejscu i w jednostkach resortowych; udzielanie konsultacji ortopedycznych dla potrzeb Komisji Lekarskich działających przy S. (...) staranne i bieżące prowadzenie historii chorób w ramach poradni ortopedycznej; wypisywanie recept zleconych leków, skierowań na badania i innych zaleceń w ramach poradni ortopedycznej, życzliwe odnoszenie się do pacjentów i poszanowanie ich godności osobistej, prowadzenie edukacji zdrowotnej, pomoc przy nabywaniu wiedzy i umiejętności niezbędnych do przywracania i utrzymania zdrowia oraz informowanie pacjenta o jego prawach o celowości wykonania zabiegów.

Bezpośrednim przełożonym powoda został dyrektor pozwanego S. (...) Ł. dr R. S..

Skierowanie powoda do pracy w poradniach i komisjach nie wpłynęło na zakres jego obowiązków i pozostawało w zgodzie z jego doświadczeniem oraz potrzebami pracodawcy.

Pozwany zachował dotychczasowy rodzaj pracy z uwzględnieniem doświadczenia zawodowego powoda. Poziom wynagrodzenia pozostał bez zmian w kwocie 14.546,14 zł brutto.

Po przeniesieniu powoda do poradni szpitalnych pozwanego, nie zwiększyły się jego godziny pracy. Powód nie został pozbawiony możliwości wykonywania dyżurów.

Poradnie szpitalne pozwanego czynne są od poniedziałku do piątku od godz. 8.00 do 15.30, a we wtorki od 10.30 do 17.30.

M. P. 12 grudnia 2018 roku złożył wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o ustalenie uprawnień do emerytury pomostowej.

Decyzją z dnia 4 marca 2019 roku znak: EPOM/25/021216444 Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił M. P. prawa do emerytury pomostowej. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał w szczególności, iż ubezpieczony nie udowodnił rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą.

W dniu 8 kwietnia 2019 roku M. P. złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 Kodeksu pracy. W uzasadnieniu wskazał w szczególności, że wobec wręczenia mu w grudniu 2018 roku, w jego przekonaniu, niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków pracy został on oddelegowany do pracy w poradniach przyszpitalnych i komisjach lekarskich pozwanego, z czym się nie godził wszczynając postępowanie sądowe w tym przedmiocie. Ponadto, pracodawca wypowiadając pracownikowi warunki pracy wyznaczył inny system i czas pracy, co zdezorganizowało życie rodzinne.

Pracodawca S. (...) Ł. w dniu 8 kwietnia 2019 r. wydał świadectwo pracy.

Powyższy stan faktyczny, Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci licznych dokumentów, w tym na podstawie akt osobowych powoda, których prawdziwości strony nie kwestionowały,

a także w oparciu o dowód z przesłuchania stron na okoliczność sytuacji powoda w pracy oraz zeznań świadków: W. F., K. M., T. W., P. G., H. J. i P. J. na okoliczność kompetencji i doświadczenia zawodowego posiadanego przez powoda, ilości wykonywanych przez niego zabiegów, jakości świadczonej przez niego pracy, relacji powoda z jego współpracownikami, organizacji pracy w poradniach, do których został oddelegowany powód. Zeznania te tworzą spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom pozwanego i wszystkich świadków strony pozwanej, nie znajdując podstaw do ich dyskredytacji, w szczególności dał wiarę zeznaniom bezpośrednich przełożonych powoda w osobie ordynatora Oddziału (...) Urazowo-Ortopedycznej pozwanego szpitala dr P. G. oraz w osobie dyrektora S. (...) Ł. dr R. S.. Wiarygodność świadków pozwanego nie budziła wątpliwości Sądu. Z ich relacji wyłania się bowiem spójny i jednoznaczny obraz sytuacji panującej w S. (...) Ł..

W ocenie Sądu I instancji, za częściowo wiarygodne należy uznać zeznania samego powoda i z ostrożnością procesową ocenić jego subiektywny punkt widzenia, co Sąd rozważy poniżej.

Wobec powyższego, z uwagi na wystarczająco zgromadzony materiał dowodowy w sprawie oraz niezgłoszenie przez strony postępowania innych wniosków dowodowych, Sąd uznał, że zgromadzony materiał dowodowy jest wystarczający do wydania merytorycznego rozstrzygnięcia w sprawie.

W związku z powyższym Sąd I instancji uznał, że powództwo o odszkodowanie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, iż M. P., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, na podstawie art. 193 k.p.c., zmienił powództwo i wystąpił z nowym roszczeniem zamiast roszczenia pierwotnego.

W związku z przekształceniem powództwa powód cofnął pierwotne roszczenie z pozwu w przedmiocie uznania za bezskuteczne wypowiedzenia warunków umowy o pracę, a w razie upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach i podtrzymał nowe roszczenie w kształcie zmodyfikowanym w przedmiocie zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ i § 3 Kodeksu pracy.

Pozwany S. (...) Ł. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wyraził zgodę na cofnięcie pierwotnego powództwa.

Z tego względu, Sąd I instancji umorzył postępowanie w tym zakresie i orzekł jak w punkcie 3 sentencji wyroku. Zgodnie bowiem z treścią art. 355 § 1 k.p.c., Sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew lub jeżeli wydanie wyroku stało się z innych przyczyn zbędne lub niedopuszczalne. Postanowienie o umorzeniu postępowania może zapaść na posiedzeniu niejawnym, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew w piśmie procesowym albo gdy strony zawarły ugodę przed mediatorem, którą zatwierdził sąd (art. 355 § 2 k.p.c.). Ponadto sąd wskazał, iż zgodnie z przepisem art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia – aż do wydania wyroku.

Sąd I instancji zważył, iż pozwany wyraził zgodę na cofnięcie pierwotnego powództwa. Sąd uznał jednocześnie cofnięcie pozwu za dopuszczalne nie stwierdzając okoliczności wskazujących na to, by cofnięcie pozwu było sprzeczne z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzało do obejścia prawa, czy też naruszało słuszny interes pracownika (art. 469 k.p.c. i art. 203 § 4 k.p.c.), tym bardziej, że powód był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika i był świadomy złożonego oświadczenia woli.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zmiana powództwa, która prowadzi do wystąpienia z nowym roszczeniem zamiast pierwotnie dochodzonego, zawiera de facto już w sobie dorozumiane cofnięcie pierwotnie zgłoszonego żądania. Sytuacja taka odpowiada swoim charakterem takiej, jaka powstaje w wyniku cofnięcia pozwu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2015 r., IV CSK 188/14).

W niniejszym postępowaniu, powód M. P., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, w miejsce dotychczasowego roszczenia wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 60.055,15 zł na podstawie art. 55 § 1¹ i § 3 Kodeksu pracy tytułem wynagrodzenia powoda za okres wypowiedzenia liczonego od dnia 8 kwietnia 2019 r. do 31 lipca 2019 r. Wniósł także o zobowiązanie pozwanego do dokonania szczegółowego wyliczenia podwyższonych składek na ubezpieczenie emerytalne powoda w związku z wykonywaniem przez niego pracy w szczególnych warunkach oraz dokonanie zapłaty brakującej kwoty na indywidualne konto powoda w ZUS.

W uzasadnieniu zmiany powództwa, powód wskazał jedynie, że z uwagi na liczne przypadki ciężkiego naruszenia przez pozwanego jego podstawowych obowiązków względem powoda w dniu 8 kwietnia 2019 r. rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ i § 3 Kodeksu pracy.

Na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Wobec braku dodatkowych określeń należy przyjąć, że w przypadku umowy na czas nieokreślony przepis ten odwołuje się do określenia okresu wypowiedzenia ustalonego w art. 36 § 1 k.p. Poza tym przepis ten przyznaje pracownikowi odszkodowanie w ustawowo określonej wysokości i niezależnej od rzeczywistej szkody. Nie ma zatem podstaw do personalizowania wysokości tego odszkodowania zależnie od długości umownie ustalonego okresu wypowiedzenia. Potwierdza to, wolę ustawodawcy uzależnienia wysokości odszkodowania jedynie od wysokości wynagrodzenia za okresy ustawowego wypowiedzenia. Uwagi te prowadzą do wniosku, że użycie w art. 55 § 1¹ kryterium okresu wypowiedzenia, jako miernika należnego pracownikowi odszkodowania, odnosi się do okresu podstawowego, o którym mowa w art. 36 § 1 k.p., a nie do okresu wydłużonego z woli stron (art. 36 § 5 k.p.).

Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio (art. 55 § 2 k.p.).

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez niego przyczyny rzeczywiście występują (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999, Nr 11, poz. 208). Konkluzja taka wynika z faktu, że w prawie pracy jednostronne czynności prawne zmierzające do rozwiązania umowy są zawsze skuteczne, nawet jeżeli są obarczone wadą.

W niniejszym postępowaniu zważeniu podlegał zatem odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy, ponieważ samo rozwiązanie umowy o pracę jest skuteczne.

Sąd Rejonowy zważył, iż pod względem formalnym M. P. złożył prawidłowo oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 Kodeksu pracy. W uzasadnieniu wypowiedzenia wskazał w szczególności, że wobec wręzonego mu w grudniu 2018 roku, w jego przekonaniu, niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków pracy został on oddelegowany do pracy w poradniach przyszpitalnych i komisjach lekarskich pozwanego, z czym się nie godził wszczynając postępowanie sądowe w tym przedmiocie. Ponadto, pracodawca wypowiadając pracownikowi warunki pracy wyznaczył inny system i czas pracy, co zdeorganizowało życie rodzinne.

Wskazane przez powoda przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę w trybie art. 55 k.p. stanowią zatem o zakresie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy. Z uwagi na cofnięcie roszczenia w przedmiocie uznania za bezskuteczne wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 7 grudnia 2018 r., nie może orzec w zakresie prawidłowości albo braku prawidłowości wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę.

Odnośnie zaś przepisu art. 55 § 1¹ k.p., na który powołał się powód składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, przepis ten za przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w określonej w nim sytuacji uznaje rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia i dopuszczenie się (faktyczne) przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy, wystąpienie przesłanek wskazanych w art. 55 § 1¹ k.p., a nie powołanie się przez pracownika w piśmie rozwiązującym umowę o pracę na to, że pracodawca nie wywiązał się wobec niego z podstawowych obowiązków, jest warunkiem rozważanej odpowiedzialności (zob. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., III ZP 3/99, OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 542). Co prawda art. 55 § 2 k.p. wymaga, aby oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, jednakże z naruszeniem tych wymagań przepis ten nie wiąże nieskuteczności oświadczenia o rozwiązaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999 nr 11, poz. 208) ani utraty prawa dochodzenia odszkodowania, o którym stanowi art. 55 § 11 k.p.

Innymi słowy, roszczenie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika przysługuje pracownikowi, gdy takie naruszenie rzeczywiście wystąpiło, także wówczas, gdy przyczyny uzasadniające rozwiązanie nie zostały prawidłowo określone w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy. Unormowanie to koreluje z regulacją zawartą w art. 61¹ k.p., który przyznaje pracodawcy prawo do odszkodowania w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, z wyłączeniem możliwości żądania takiego odszkodowania w wypadku rozwiązania uzasadnionego, lecz dokonanego z naruszeniem wymagań określonych w art. 55 § 2 k.p. Powyższa wykładnia ma także potwierdzenie w poglądach wyrażonych w doktrynie prawa (zob. np.: M. Gersdorf [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2004, s. 281; W. Sanetra [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2011, s. 472-473).

Zgodnie z brzmieniem art. 55 § 3 k.p., rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 11 pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Sformułowanie powołanego przepisu art. 55 § 1¹ k.p. zbliżone jest do redakcji art. 52 § 1 pkt 1 k.p., co upoważnia do postawienia tezy, iż art. 55 § 1¹ k.p. stanowi po stronie pracownika odpowiednik rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Zgodnie z jednolitym stanowiskiem judykatury, przez analogię do podobnego zwrotu zawartego w art. 52 § 1 k.p., użyte w art. 55 § 1¹ k.p., określenie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" należy rozumieć jako bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i niosące zagrożenia dla istotnych interesów pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001 Nr 16, poz. 516; dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, LEX nr 1211159; dnia 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, LEX nr 737372; dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 127 oraz z dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, LEX nr 1102538).

Naruszenie obowiązków wobec pracownika musi być ciężkie. Desygnat "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika" nie odnosi się tylko do stopnia winy pracodawcy, ale dotyczy on także stopnia naruszenia interesów pracownika. W zakres ochrony wchodzi nie tylko interesy o charakterze prawnym, ale też wszystkie inne życiowo istotne. Prowadzi to do konkluzji, że pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p., jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie wpłynęło negatywnie na jego sytuację. Domagając się odszkodowania w postępowaniu sądowym powinien wskazać, na czym polegała dolegliwość działań pracodawcy. Ocena tych następstw w postępowaniu sądowym powinna być zindywidualizowana, odnosząca się do obiektywnych okoliczności zaistniałych w konkretnej sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2017 r., II PK 119/16).

Zdaniem Sądu Najwyższego, przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania (art. 55 § 1¹ k.p.) jest wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy. W konsekwencji, nie można mówić o ciężkim naruszeniu przez pracodawcę jego obowiązków, jeżeli jest ono niezawinione lub zawinione w niewielkim stopniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, Nr 16, poz. 516).

Wykładnia przepisu art. 55 § 1¹ k.p. wymaga zatem ustalenia naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy, powodujących ciężkie skutki dla pracownika oraz niedochowania przez pracodawcę należytej staranności. Wina ta nie odnosi się do subiektywnych kryteriów, ale wyłącznie do kryteriów obiektywnych. Brak należytej staranności jest progiem, po przekroczeniu którego pracodawca naraża się na zarzut niedbalstwa, a w konsekwencji - odpowiedzialność. Domagając się odszkodowania w postępowaniu sądowym pracownik powinien wskazać, na czym polegała dolegliwość działań pracodawcy. Ocena tych następstw w postępowaniu sądowym powinna być zindywidualizowana, odnosząca się do obiektywnych okoliczności zaistniałych w konkretnej sprawie.

W ocenie Sądu I instancji, zachowanie powoda polegające na złożeniu pozwanej oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pozwanej w trybie art. 55 § 1¹ k.p. należy uznać za "zbyt pochopne" w sytuacji, gdy zachowaniu pozwanej nie można było przypisać cech umyślności, czy też rażącego niedbalstwa. Czując się zatem osobiście dotknięty zmianami w pozwanym S. (...) Ł. złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 11 k.p. bez wykazania ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków.

Sąd Rejonowy podkreślił chronologię wydarzeń:

- pozwany S. (...) Ł. w dniu 7 grudnia 2018 r. (doręczenie 27 grudnia 2018 r.) na podstawie art. 42 Kodeksu pracy, złożył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę w zakresie miejsca pracy i powierzył mu obowiązki starszego asystenta w Poradni Urazowo-Ortopedycznej, Poradni Medycyny Pracy oraz zabezpieczenie potrzeb Komisji Lekarskich działających przy S. (...) Ł. z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia na podstawie art. 42 k.p. ze skutkiem na dzień 1 kwietnia 2019 r.;
- 12 grudnia 2018 r. powód złożył wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o ustalenie uprawnień do emerytury pomostowej;
- 16 stycznia 2019 r. złożył powództwo w niniejszym postępowaniu;
- decyzją z dnia 4 marca 2019 r. ZUS odmówił M. P. prawa do emerytury pomostowej. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał w szczególności, iż ubezpieczony nie udowodnił;
- w dniu 8 kwietnia 2019 r. powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego, powód składając oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p., nie dał pracodawcy możliwości wyjaśnienia wątpliwości związanych z dotychczasowym wykonywaniem przez niego obowiązków służbowych i sam podejmował decyzję istotne życiowo (np. wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o ustalenie uprawnień do emerytury pomostowej). M. P. doskonale znał procedury obowiązujące u pozwanego pracodawcy, nie tylko przez pryzmat zajmowanego przez wiele lat stanowiska zastępcy ordynatora Oddziału (...) Urazowo-Ortopedycznej S. (...), ale również ze względu na bogate i niekwestionowane doświadczenie zawodowe. Powód, pomimo ponad czterdziestopięcioletniej kariery zawodowej z jednej strony posiadał kwalifikacje adekwatne do aktualnego poziomu wiedzy medycznej w zakresie chirurgii ortopedycznej i traumatologii narządu ruchu, co było doceniane przez pozwanego (poziom wynagrodzenia, zachowanie stosunku pracy do czasu uzyskania uprawnień emerytalnych), z drugiej strony nie poszerzał swojej wiedzy, nie poznawał nowoczesnych metod leczenia, nie realizował obowiązków kształcenia nałożonego przez obowiązujące przepisy prawa, aby móc wykonywać wszystkie zabiegi z zakresu ortopedii, nie tylko operacje artroskopii kolana, a co było koniecznością z uwagi na

zawarte przez pozwanego kontrakty z Narodowym Funduszem Zdrowia i zły stan finansów szpitala, oczekiwania pacjentów, realizację programu oddziału ortopedii. Powód na wszystkie pytania i wątpliwości otrzymywał pisemne odpowiedzi od pracodawcy, co ma swoje odzwierciedlenie w załączonych do sprawy aktach osobowych i dowodzi, że powód wielokrotnie był informowany o stanie wykonywanego kontraktu z NFZ, konieczności wprowadzenia zmian organizacji pracy i sposobów poprawy realizacji kontraktów, o skierowanych przeciwko pozwanemu pozwach w związku z pracą Oddziału (...) Urazowo-Ortopedycznej. Co więcej, powód był zastępcą ordynatora Oddziału (...) Urazowo-Ortopedycznej i nie może zasłaniać się niewiedzą w zakresie funkcjonowania czy problemów jego oddziału (szpitala) w ogólności, ponieważ a contrario świadczy to negatywnie o jego kompetencjach jako zastępcy ordynatora oddziału ortopedii czy pracownika szpitala. Konieczne zmiany organizacyjne wymusiły na pracodawcy powierzenie obowiązków w zakresie realizacji zabiegów specjalistom posiadającym wiedzę, doświadczenie oraz umiejętności potwierdzone odpowiednimi dokumentami wykonującymi wszystkie zabiegi z zakresu ortopedii, zarówno artroskopię stawu kolanowego, artroskopię stawu barkowego i skokowego, cięcie nadgarstka oraz alloplastykę stawu biodrowego, co pozwalało na pełną realizację kontraktów wiążących pozwanego z Narodowym Funduszem Zdrowia oraz miało wpływ na zadowolenie i zdrowie pacjentów. Obecnie wykonywanie kontraktu z NFZ jest na poziomie 130%.

Skierowanie powoda do pracy z Oddziału (...) Urazowo Ortopedycznej na Poradnię Urazowo Ortopedyczną, Poradnię Medycyny Pracy oraz Komisje Lekarskie działające przy S. (...) nie wpłynęło na zakres jego obowiązków i pozostawało w zgodzie z jego doświadczeniem oraz potrzebami pracodawcy. Pozwany zachował dotychczasowy rodzaj pracy z uwzględnieniem niekwestionowanego przez pracodawcę bogatego doświadczenia zawodowego oraz okresu ochronnego wynikającego z art. 39 k.p. Poziom wynagrodzenia pozostał bez zmian w wysokości 14.546,14 zł brutto. Po przeniesieniu powoda do poradni szpitalnych pozwanego, nie zwiększyły się jego godziny pracy. Poradnie szpitalne pozwanego czynne są od poniedziałku do piątku od godz. 8.00 do 15.30, a we wtorki od 10.30 do 17.30. Powód nie został pozbawiony również możliwości wykonywania dyżurów.

W tym miejscu Sąd I instancji ponownie podkreśla, co ma istotne znaczenie w sprawie, że M. P. 12 grudnia 2018 roku złożył wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o ustalenie uprawnień do emerytury pomostowej, a w niniejszym postępowaniu wnosi także o zobowiązanie pozwanego do dokonania szczegółowego wyliczenia podwyższonych składek na ubezpieczenie emerytalne powoda w związku z wykonywaniem przez niego pracy w szczególnych warunkach i dokonanie zapłaty brakującej kwoty na indywidualne konto powoda w ZUS. To roszczenie jest wynikiem odmownej decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych dotyczącej prawa do emerytury pomostowej w uzasadnieniu, której organ rentowy wskazał w szczególności, iż ubezpieczony nie udowodnił rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą, po dniu 31 grudnia 2008 r. nie wykonywał prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a po 31.12.2008 r. nie został zgłoszony przez pracodawcę do ZUS jako pracownik zatrudniony w warunkach szczególnych,

Dopiero zatem po uzyskaniu decyzji odmownej z ZUS o ustalenie uprawnień do emerytury pomostowej w dniu 8 kwietnia 2019 roku złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 Kodeksu pracy.

Sąd I instancji podkreślił, że adresatem normy prawnej wynikającej z art. 232 k.p.c. są strony a nie sąd, co oznacza, że to strony obowiązane są przedstawiać dowody, a sąd nie jest władny tego obowiązku wymuszać. Nie może również co do zasady zastępować stron w jego wypełnieniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2007 r., II CSK 293/07, L.). Przepis art. 232 k.p.c. stanowi niejako procesowy "odpowiednik" przepisu art. 6 k.c. i wyraża zasadę kontrydiktoryjności, zgodnie z którą ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego i to strony a nie sąd, pozostają dysponentem toczącego się postępowania i to one ponoszą odpowiedzialność za jego wynik (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2008 r., II PK 307/07, L.; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 1998 r., II UKN 244/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz. 662). Oznacza to, że na stronie spoczywa obowiązek wyraźnego powołania konkretnego środka dowodowego dla wykazania podnoszonych przez siebie twierdzeń uzasadniających żądanie.

M. P., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika w żaden sposób nie wykazał, aby działania pracodawcy były bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego), nie wykazał

zaniechania pracodawcy, winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i niosące zagrożenia dla istotnych interesów pracownika. Nie przedstawił żadnych dowodów na poparcie swojego stanowiska w sprawie. Prowadzi to do konkluzji, że pracownik nie udowodnił zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p., ani nie wskazał, aby naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę wpłynęło negatywnie na jego sytuację materialną czy rodzinną. Domagając się odszkodowania w postępowaniu sądowym powód powinien wskazać, na czym polegała dolegliwość działań pracodawcy.

Z powyższych względów, powództwo powoda w przedmiocie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia z tytułu rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., jako nieuzasadnione podlega oddaleniu.

W okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy, zdaniem Sądu I instancji, nie doszło do naruszenia przez pozwanego pracodawcę obowiązków wobec pracownika w sposób ciężki, z istotnym naruszeniem lub zagrożeniem interesów pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.).

Z tego względu, Sąd R. jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

Roszczenie o zobowiązanie pozwanego do dokonania szczegółowego wyliczenia podwyższonych składek na ubezpieczenie emerytalne powoda w związku z wykonywaniem przez niego pracy w szczególnych warunkach i dokonanie zapłaty brakującej kwoty na indywidualne konto powoda w ZUS nie należy do kompetencji Sądu pracy. Zgodnie z dyspozycją wynikającą z art. 68 ust. 1 pkt. 1 lit. b ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r., poz. 1778 t.j.) do zakresu działania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych należy między innymi realizacja przepisów o ubezpieczeniach społecznych, a w szczególności ustalanie uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych oraz wypłacanie tych świadczeń, chyba że na mocy odrębnych przepisów obowiązki te wykonują płatnicy składek. W świetle powyższego nie ulega wątpliwości, że drogą sądową i możliwość dochodzenia swych praw przed sądem warunkuje zakończenie etapu postępowania administracyjnego zwieńczeniem, którego jest wydanie decyzji administracyjnej. W piśmiennictwie stan ten określany jest jako czasowa niedopuszczalność drogi sądowej. Wskazuje się, że, „niedopuszczalność drogi sądowej jest uznawana za czasową (przejściową) wtedy, gdy skierowanie sprawy na tę drogę zostało mocą przepisu szczególnego uzależnione od wyczerpania postępowania przed innym organem (postępowania prejudycjalnego), co oznacza, że wcześniejsze wytoczenie sprawy przed sąd prowadzi do odrzucenia pozwu (wniosku) albo do przekazania jej organowi właściwemu” (tak J. Gudowski w komentarzu do art. 2 k.p.c. [w:] Kodeks postępowania cywilnego, Komentarz. Tom I. Postępowanie rozpoznawcze. pod red. T. Erecińskiego, wyd. V WK 2016). Ponadto, powód złożył odwołanie do Sądu Okręgowego w Łodzi, VIII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych od decyzji organu rentowego z dnia 4 marca 2019 r. znak: EPOM/25/021216444 odmawiającej M. P. prawa do emerytury pomostowej.

Z powyższych względów, na podstawie art. 464 § 1 zd. 1 i 2 k.p.c. w zw. (...) § 1 k.p.c., roszczenie o zobowiązanie do wyliczenia podwyższonych składek na ubezpieczenie społeczne, Sąd przekazał do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. jako organowi właściwemu rzeczowo celem jego rozpoznania.

O kosztach procesu, Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie 4 sentencji, zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu stosownie do art. 98 § 1 k.p.c. i zasądził od powoda M. P. na rzecz pozwanego S. (...) Ł. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, ustaloną na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. 2018 r., poz. 265).

Z kolei, jak stanowi art. 3 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 785) opłacie podlega pismo, jeżeli przepis ustawy przewiduje jej pobranie. W sprawach z zakresu prawa pracy, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000,00 zł, pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową (art. 35 ust. 1 zd. 2 ww. ustawy). Opłatę stosunkową od pozwu pobiera się w sprawach o prawa majątkowe i wynosi ona 5% wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak

nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych. Końcówkę opłaty zaokrągla się w górę do pełnego złotego. (art. 13 ust. 1 i art. 21 ww. ustawy). Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych pracownik wnoszący powództwo nie ma obowiązku uiszczania kosztów sądowych, jednakże w związku z treścią powołanego już art. 35 ust. 1 ustawy zwolnienie to ma charakter jedynie częściowy.

W niniejszej sprawie wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000,00 zł, a zatem pozew podlegał opłacie stosunkowej w kwocie 3.003,00 zł (5% x 60.055,15 zł). Powód, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, uiścił kwotę 2.973,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu. Z tego względu w punkcie 5 sentencji wyroku, Sąd obciążył i nakazał pobrać od powoda M. P. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 30 zł tytułem różnicy pomiędzy opłatą sądową należną a pobraną.

Apelację od w/w wyroku złożył powód reprezentowany przez adwokata i zaskarżył wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

A) rażące naruszenie przepisów prawa materialnego tj:

- art. 55 § 1, §1¹, § 2 i § 3 Kodeksu Pracy poprzez ich niewłaściwą wykładnię, która doprowadziła do oddalenia powództwa o odszkodowanie, w sytuacji gdy, co najmniej jedno, z rażących naruszeń prawa powoda jako pracownika wynika m.in. wprost ze świadectwa pracy wydanego powodowi i polega na braku uwzględnienia go w wykazie pracowników pracujących w szczególnych warunkach i nieodprowadzaniu z tego tytułu od jego wynagrodzenia składek emerytalnych w podwyższonej wysokości, co pozbawiło go prawa do emerytury pomostowej, a co jest oczywiście wynikiem co najmniej rażącego niedbalstwa ze strony pozwanego, a zatem jest działaniem zawinionym.

- art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. b ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych, poprzez jego zastosowanie w niniejszej sprawie i przyjęcie, że roszczenie powoda o zobowiązanie do naliczenia i odprowadzenia do ZUS na indywidualne konto powoda składek w podwyższonej wysokości w związku z wykonywaniem przez niego pracy w szczególnych warunkach nie należy do kompetencji Sądu pracy,

- art. 5 k.c. i art. 8 k.p. poprzez ich niezastosowanie i uznanie, że zachowanie pozwanego w stosunku do powoda, polegające m.in. na: wręczeniu mu wypowiedzenia zmieniającego w określony w nim sposób umowę o pracę, w przedemerytalnym okresie ochronnym, nieodprowadzanie składek w podwyższonej wysokości na ubezpieczenie społeczne, nękanie powoda pismami z żądaniem wypowiedzenia się co do przyjęcia lub nieprzyjęcia nowych warunków pracy, przymuszanie powoda do udzielania natychmiastowej odpowiedzi na pisma, faktyczne pozbawienie powoda 15 minutowej przerwy w pracy itd., nie miało charakteru bezprawnego, w sytuacji gdy zachowania pozwanego, uznać należy za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a zatem bezprawne i naruszające w konsekwencji dobra osobiste powoda;

- art. 11¹ i art. 11² k.p. w poprzez ich niezastosowanie i niedostrzeżenie, że pozwany wykazywał brak poszanowania dóbr osobistych powoda (czemu dał powód wyraz w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę), a które zostało wykazane dowodami z dokumentów znajdujących się w aktach pracowniczych powoda (nieocenionymi przez Sąd) oraz poprzez nierówne traktowanie powoda i pominięcie go przy prowadzeniu wykazu pracowników pracujących w szczególnych warunkach mimo, że praca powoda była pracą identyczną z pracą innych zatrudnionych w szpitalu lekarzy.

- art. 94³ § 1 i 2 k.p. poprzez ich niezastosowanie i niedostrzeżenie, że powód podlegał mobbingowi ze strony pozwanego w osobie dyrektora zakładu pracy, czemu dał wyraz w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę.

- art. 3 ust. 1 i 3 oraz art. 4 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 roku o emeryturach pomostowych wraz z jej załącznikiem nr 2 stanowiącym wykaz prac o szczególnym charakterze lp. 24 w związku z art. 6 k.c. - poprzez ich pominięcie i uznanie, że na powodzie spoczywa obowiązek wykazania, że wykonywał pracę o szczególnym charakterze mimo, że wynika to wprost z przepisów i nie wymaga dowodzenia w niniejszym postępowaniu.

B) naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na rozstrzygnięcie sprawy

- art. 193 k.p.c. w związku z art. 469 k.p.c. poprzez ich nieprawidłową interpelację i przyjęcie, że w wyniku przekształcenia powództwa doszło do konieczności umorzenia postępowania w zakresie powództwa pierwotnego i że w wyniku umorzenia Sąd utracił możliwość orzekania co do prawidłowości lub braku prawidłowości wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę, mimo, że z treści powództwa pierwotnego wynika, że wobec kolejnych zdarzeń faktycznych przekształcenie powództwa było oczywistą koniecznością, co nie zmienia faktu, że dla dokonania oceny powództwa w przekształconym kształcie niezbędne było dokonanie oceny prawidłowości wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy powoda i że taki wniosek dowodowy został zgłoszony w piśmie przekształcającym powództwo, ewentualnie, Sąd Rejonowy powinien był wobec przekształcenia powództwa skutkującego cofnięciem powództwa pierwotnego, dojść do przekonania, że cofnięcie powództwa pierwotnego w oczywisty sposób narusza słuszny interes pracownika,

- art. 232 k.p.c. poprzez jego niewłaściwą interpretację i przyjęcie, że powód nie udowodnił swoich roszczeń, mimo że to powód wnosił o przesłuchanie świadków (wbrew temu, że Sąd Rejonowy nazywa przesłuchiwanym świadków - „świadkami pozwanego”), a także mimo, że Sąd pominął i nie przeprowadził dowodów z dokumentów zgłoszonych przez powoda zarówno w pozwie, jak i w piśmie przekształcającym powództwo. Sąd nie wydał w tym zakresie żadnego postanowienia, a zatem nie oddalił tych wniosków dowodowych, tylko milcząco pominął ich jakąkolwiek ocenę.

- art. 233 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, które doprowadziło do rażących błędów w ustaleniach faktycznych, a polegające na dowolnej, a nie swobodnej ocenie materiału, przejawiającej się w jego wybiórczym traktowaniu polegającym na pominięciu dokonania jakiejkolwiek oceny szeregu dowodów zgłoszonych przez powoda w piśmie przekształcającym powództwo oraz w przytaczaniu w ustaleniach dotyczących stanu faktycznego wyłącznie dowodów pasujących do z góry założonej koncepcji Sądu, bez dokonywania ich obiektywnej oceny, z pominięciem zasad logicznego rozumowania i wniosków płynących z przeciętnego doświadczenia życiowego, np. brak wyjaśnienia jakichkolwiek przyczyn dla których Sąd bezkrytycznie daje wiarę zeznaniom reprezentującego pozwanego dr R. S., brak wyjaśnienia przyczyn dla których odmawia wiary powodowi, brak wskazania w jakim zakresie Sąd zeznania świadków uznaje za wiarygodne, a w jakim nie i dlaczego w ocenie Sądu nie korelują one z zeznaniami powoda, a korelują z zeznaniami pozwanego.

- art. 464 § 1 k.p.c. w związku z art. 477⁹ § 1 k.p.c. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i przekazanie roszczenia powoda o wyliczenie podwyższonych składek na ubezpieczenie społeczne do ZUS jako organowi właściwemu o jego rozpoznania.

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez sporządzenie uzasadnienia dotkniętego rażącymi brakami konstrukcyjnymi uniemożliwiający kontrolę instancyjną zaskarżonego wyroku polegający na bezrefleksyjnym cytowaniu stanowiska Sądu Najwyższego w różnych sprawach, bez odniesień i wniosków do sprawy in concreto, nie kończeniu rozpoczętego zdania, braku jakiejkolwiek oceny znakomitej większości materiału dowodowego, zwłaszcza w zakresie najistotniejszych dla sprawy dokumentów itp.

W konsekwencji wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa oraz zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W odpowiedzi na apelację pozwany reprezentowany przez radcę prawnego wniósł oddalenie apelacji powoda w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Odnosząc się do zarzutów apelacji stwierdzić należy, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Przede wszystkim brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Odmienna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez powoda, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Wbrew twierdzeniom powoda Sąd wszechstronnie rozważył cały zebrany w sprawie materiał dowodowy w postaci licznych dokumentów, w tym na podstawie akt osobowych powoda, których prawdziwości strony nie kwestionowały, a także w oparciu o dowód z przesłuchania stron na okoliczność sytuacji powoda w pracy oraz zeznań świadków: W. F., K. M., T. W., P. G., H. J. i P. J. na okoliczność kompetencji i doświadczenia zawodowego posiadanego przez powoda, ilości wykonywanych przez niego zabiegów, jakości świadczonej przez niego pracy, relacji powoda z jego współpracownikami, organizacji pracy w poradniach, do których został oddelegowany powód. Zeznania te tworzą spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

Sąd I instancji wyjaśnił, iż dał wiarę zeznaniom pozwanego i świadkom zgłoszonym w toku postępowania, w szczególności bezpośrednim przełożonym powoda w osobie ordynatora Oddziału (...) Urazowo-Ortopedycznej pozwanego szpitala dr P. G. oraz w osobie dyrektora S. (...) Ł. dr R. S., gdyż z ich relacji wyłania się bowiem spójny i jednoznaczny obraz sytuacji panującej w S. (...) Ł..

Sąd Rejonowy wskazał nadto, że za częściowo wiarygodne uznał zeznania samego powoda.

Mając na względzie powyższe, należy uznać, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny na podstawie zebranego materiału dowodowego, który prawidłowo ocenił. Zatem zarzuty naruszenia prawa procesowego – art. 233 k.p.c. należy uznać za chybione.

Chybiony jest także zarzut naruszenia art. 55 k.p.

W myśl art. 55 §1¹ k.p., pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Zgodnie z § 2 art. 55 §1¹ k.p., oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio.

Stosownie do treści § 3 w/w przepisu, rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 1¹ pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. ze skutkiem natychmiastowym, przez pracownika – jak to określono z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika – została wprowadzona do Kodeksu pracy dopiero jego nowelą z 1996 r. W obecnym sformułowaniu posłużono się takim samym zwrotem jak w przypadku przewidzianym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w stosunku do uprawnienia rozwiązania umowy z winy pracownika przez pracodawcę. Przez zwrot ten trzeba rozumieć przypadek naruszenia przez pracodawcę w istotny sposób i w znacznej mierze uprawnień pracownika. Czynniki istotności i znaczości musi być oceniany stosownie do okoliczności konkretnego przypadku. Rzeczą dyskusyjną jest, czy po stronie pracodawcy musi zachodzić wina, czy też możliwość rozwiązania w ten sposób umowy przez pracownika należy traktować jako możliwość odstąpienia od kontynuowania umowy w przypadku niewywiązywania się pracodawcy w istotny sposób ze swych obowiązków. Ostatnio zapadłe orzeczenie wskazuje na winę umyślną lub rażące niedbalstwo pracodawcy jako przesłankę możliwości rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przez pracownika oraz stwierdza w sposób kategoryczny, że pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia (wyr. SN z 4.4.2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, Nr 16, poz. 516). Nieco łagodniej zostało to ujęte w wyroku SN z 8.8.2006 r. (I PK 54/06, OSNP 2007, Nr 15–16, poz. 219), że pracodawca niewypłacający pracownikowi bez usprawiedliwionej przyczyny części wynagrodzenia w sposób ciężki narusza swoje podstawowe obowiązki (art. 55 § 11 KP), a więc wskazuje na brak usprawiedliwienia. Jednocześnie SN wyjaśnił, że naruszenie to następuje co miesiąc w terminie płatności (art. 85 § 1 KP) i od dowiedzenia się o tym przez pracownika należy liczyć termin jednego miesiąca (art. 55 § 2 w zw. z art. 52 § 2 KP) z częściowo aprobującą glosą A. Musiały (MoP 2008, Nr 4, s. 217). Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę może mieć charakter bardziej obiektywny, jak naruszenie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy stosownie do obowiązujących w tej mierze przepisów, wypłaty wynagrodzenia wskutek jej braku w ustalonym terminie, lub też bardziej ocenny, jak naruszenie godności pracownika – art. 11¹, równego traktowania – art. 11², zakazu dyskryminacji – art. 11³. Kodeks pracy stwierdza w szczególności, że pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Dobra osobiste są chronione - art. 23 i 24 k.c. Przepisy te mają charakter bezwzględnie obowiązujący, odnoszą się do dóbr niematerialnych, ale naruszenie ich może mieć skutki materialne. Obowiązkiem pracodawcy jest właściwe i taktowne odnoszenie się do pracownika z poszanowaniem jego dóbr osobistych. Naruszenie ich posiada charakter prawny, a nie faktyczny. W stosunku do pracowników naruszenie tych dóbr następuje m.in. w przypadku obelg, zniewag lub obrazy pracownika, a także jego rodziny, ze strony pracodawcy lub tolerowanie przez niego takich czynów przez przełożonych pracownika, na co zwracały uwagę dawne przepisy z 1928 r. Nie wymagano przy tym, aby takie czyny stanowiły naruszenie sfery chronionej prawem karnym. Przepisy te umożliwiały pracownikowi rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia w

przypadku nakłaniania pracownika przez pracodawcę (także przełożonych) do czynów przeciwnych prawu lub dobrem obyczajom. Naruszeniem dóbr osobistych pracownika przykładowo pozostaje informowanie postronnych o wysokości jego zarobków, stosunkach rodzinnych, łamanie tajemnicy jego korespondencji, molestowanie seksualne lub jego tolerowanie. Nakłanianiem pracownika do czynów przeciwnych prawu będzie m.in. polecenie nieprawidłowego wystawiania dokumentów lub księgowania w celu uniknięcia opodatkowania czy opłacania składek na ubezpieczenie społeczne, utrudnienia postępowania karnego czy popełnienia czynu stanowiącego przestępstwo. Zmierzające do zdyskredytowania oraz godzące w dobra osobiste pracownika (art. 11¹) odwetowe działanie pracodawcy, podjęte w reakcji na dozwoloną i konstruktywną krytykę przez dyrektora zakładu niekorzystnych decyzji organu założycielskiego lub właściciela, mogą być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ – wyr. SN z 7.12.2006 r., I PK 123/06, OSNP 2008, Nr 1–2, poz. 14).

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, że powód reprezentowany w niniejszym postępowaniu przez profesjonalnego pełnomocnika w toku postępowania pierwszoinstancyjnego wskazał jedynie, że rozwiązał stosunek pracy w trybie 55 k.p., gdyż pracodawca dopuścił się względem niego licznych i ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków, nie przedstawił jednak na czym miałyby polegać to ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków względem powoda oraz nie przedstawił żadnych dowodów na poparcie swojego stanowiska. Powód w żaden sposób nie wykazał aby pracodawca dopuścił się względem niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Zgłoszone i przeprowadzone w niniejszym postępowaniu dowody nie wykazały, że działania pracodawcy były bezprawne, sprzeczne z przepisami prawa i doprowadziły do naruszenia interesów powoda. A to na powodzie zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 232 k.p.c. spoczywał ciężar dowodu. Zgodnie z treścią w/w przepisów, ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Ta strona, która twierdzi, że określona okoliczność miała miejsce obowiązana jest zatem zgłosić dowód lub dowody wykazujące jej istnienie. Tym samym, w chwili obecnej, podniesiona, w tym zakresie, argumentacja przez skarżącego jest całkowicie niezasadna i nie może skutkować uwzględnieniem żądań skarżącego w tym przedmiocie.

A zatem niezasadny jest zarzut naruszenia art. 55 k.p. oraz art. 232 k.p.c.

Powyższe czyni całkowicie niezasadnym zarzut naruszenia art. 11¹ k.p. i art. 11² k.p., art. 94³ § 1 i 2 k.p.

W myśl art. 11¹ k.p., pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Zgodnie z art. 11² k.p., pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Stosownie do treści art. 94³ § 1 k.p., pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

W myśl § 2 art. 94³ k.p., mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Należy wskazać, że powód w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji nie podnosił (co wskazano powyżej) by rozwiązanie przez niego stosunku pracy w trybie art. 55 k.p. spowodowane było naruszeniem jego dóbr osobistych, by naruszono względem niego zasadę równego traktowania czy też stosowano w stosunku do niego mobbing, a jedynie wskazał, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia były liczne i ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków względem powoda. Strona powodowa była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, który powinien wiedzieć w jakim terminie należy formułować swoje roszczenia. Dlatego też nie ma możliwości powoływania się na te okoliczności dopiero przed Sądem II instancji. Dodać należy, że podczas całego postępowania strona powodowa nie była ograniczona w możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia. Dodatkowo w świetle uregulowań art. 381 k.p.c. strona, która powołuje w

postępowaniu apelacyjnym nowe fakty lub dowody powinna wykazać, że nie mogła ich powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji lub że potrzeba powołania się na nie wynika później. Strona powinna zatem przynajmniej uprawdopodobnić wystąpienie okoliczności, o których mowa w art. 381 k.p.c. Przepis ten został wprowadzony głównie w celu dyscyplinowania stron przez skłonienie ich do przedstawiania całego znanego im materiału faktycznego i dowodowego już przed sądem pierwszej instancji. Jednocześnie tym sposobem ustawodawca zapobiega także przewlekłości postępowania. Obostrzenia zawarte w omawianym przepisie są wyrazem dążenia do koncentracji materiału procesowego, a nie ograniczania rozpoznawczych i kontrolnych funkcji apelacji. Dla strony zapobiegliwej i dbającej należyćie o swoje procesowe interesy, obostrzenia te nie stanowią przeszkody w zrealizowaniu celu procesowego, w szczególności polegającego na ujawnieniu prawdy materialnej. Chodzi o to, aby na skutek obostrzeń przewidzianych w omawianym przepisie, ustanowionych zasadniczo w celach pragmatycznych, nie ucierpiał prawidłowe rozstrzygnięcie sprawy.

A zatem mając na względzie powyższe zarzuty naruszenia art. 11¹ k.p. i art. 11² k.p., art. 94³ § 1 i 2 k.p. uznać należy za chybione.

W ocenie Sądu II instancji brak też podstaw do uwzględnienia apelacyjnego zarzutu naruszenia art. 5 k.c. oraz art. 8 k.p. przez brak ustalenia, że podjęte przez pozwanego na podstawie art. 42 k.p. działania polegające na złożeniu powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę w zakresie miejsca pracy i powierzeniu mu obowiązków starszego asystenta w Poradni Urazowo-Ortopedycznej, Poradni Medycyny Pracy oraz zabezpieczenie potrzeb Komisji Lekarskich działających przy S. (...) Ł. z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia były sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego.

Zauważyć należy, iż 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.

Klauzule "zasad współżycia społecznego" i "społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa" wyznaczają stronom stosunków pracy granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie w stosunkach pracy z praw podmiotowych zagwarantowanych przepisami prawa pracy. Z istoty nadużycia prawa podmiotowego wynika, że dokonuje go strona, która wykonując swoje prawo, czyni to niezgodnie z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (wyr. SN z 20.1.2011 r., I PK 135/10, MoPr 2011, Nr 9, s. 475). Artykuł 8 k.p. umożliwia dokonanie oceny organowi stosującemu prawo, a także sądowi pracy, czy korzystanie przez uprawnionego z zagwarantowanego mu przepisami prawa pracy prawa podmiotowego mieści się czy też wykracza poza granice zasad współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa (wyr. SN z 17.9.1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 394).

Zatem zarzut naruszenia art. 8 k.p. także należy uznać za niezasadny.

Niezasadny jest także zarzut naruszenia art. 193 k.p.c. w zw. z art. 469 k.p.c.

W myśl art. 193 §1 k.p.c., zmiana powództwa jest dopuszczalna, jeżeli nie wpływa na właściwość sądu.

Stosownie do treści art. 469 k.p.c., Sąd uzna zawarcie ugody, cofnięcie pozwu, sprzeciwu lub środka odwoławczego oraz zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia za niedopuszczalne także wówczas, gdyby czynność ta naruszała słuszny interes pracownika lub ubezpieczonego.

Należy wskazać, że powód w toku postępowania reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika na podstawie art. 193 k.p.c., zmienił powództwo i wystąpił z nowym roszczeniem o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ i § 3 k.p. zamiast roszczenia pierwotnego w przedmiocie uznania za bezskuteczne wypowiedzenia warunków umowy o pracę, a w razie upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie go

do pracy na poprzednich warunkach oraz w związku z nowym roszczeniem cofnął pierwotne powództwo. Pozwany wyraził na to zgodę i Sąd Rejonowy na podstawie art. 355 §1 k.p.c. umorzył postępowanie.

Sąd Rejonowy dokonał szczegółowej oceny powołanych okoliczności prawidłowo uznając, że cofnięcie pozwu w tym zakresie jest dopuszczalne i nie narusza słusznego interesu pracownika. Dodać należy, że powód był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, a więc był w pełni świadomy skutków oświadczenia woli o cofnięciu powództwa.

W wyniku cofnięcia powództwa w przedmiocie uznania za bezskuteczne wypowiedzenia warunków umowy o pracę, a w razie upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie go do pracy Sąd Rejonowy słusznie nie badał prawidłowości wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę powoda albowiem jest związany żądaniem powództwa (art. 321 k.p.c.).

A zatem zarzut naruszenia art. 193 k.p.c. w zw. z art. 469 k.p.c. także uznać należy za chybiony.

Nieuzasadniony jest także zarzut naruszenia art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. b ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013 r., poz. 300).

Zgodnie z jego treścią do zakresu działania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych należy między innymi realizacja przepisów o ubezpieczeniach społecznych, a w szczególności ustalanie uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych oraz wypłacanie tych świadczeń, chyba że na mocy odrębnych przepisów obowiązki te wykonują płatnicy składek.

Należy wskazać, że powód w toku postępowania wystąpił z roszczeniem o zobowiązanie do wyliczenia podwyższonych składek na ubezpieczenie społeczne i słusznie wskazał Sąd Rejonowy uwzględniając treść w/w przepisu, że nie jest on właściwy do rozpoznania niniejszego roszczenia, z uwagi na czasową niedopuszczalność drogi sądowej, albowiem organ rentowy w tym zakresie nie zajął żadnego stanowiska.

Na obecnym etapie postępowania, wobec braku decyzji organu rentowego w zakresie roszczenia powoda, zachodzi czasowa niedopuszczalność drogi sądowej, a właściwym do rozpoznania roszczeń pozostaje Zakład Ubezpieczeń Społecznych, od decyzji którego będzie przysługiwać skarżącemu prawo wniesienia odwołania do Sądu zgodnie z powołanymi przepisami.

Z uwagi na powyższe tj. na czasową niedopuszczalność drogi sądowej Sąd Rejonowy słusznie przekazał roszczenie o zobowiązanie do wyliczenia podwyższonych składek Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddziałowi w Ł. jako organowi właściwemu do rozpoznania.

Zarzut naruszenia art. 3 ust. 1 i 3 oraz art. 4 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 roku o emeryturach pomostowych wraz z jej załącznikiem nr 2 stanowiącym wykaz prac o szczególnym charakterze lp. 24 w związku z art. 6 kc - poprzez ich pominięcie i uznanie, że na powodzie spoczywa obowiązek wykazania, że wykonywał pracę o szczególnym charakterze mimo, że wynika to wprost z przepisów i nie wymaga dowodzenia w niniejszym postępowaniu - jest także całkowicie chybiony. Albowiem kwestia uprawnień powoda do emerytury pomostowej w związku z pracą szczególnych warunkach w ogóle nie była przedmiotem niniejszego postępowania sądowego. Organ rentowy decyzją z dnia 4 marca 2019 r. znak: EPOM/25/021216444 odmówił M. P. prawa do emerytury pomostowej i powód złożył odwołanie od w/w decyzji do Sądu Okręgowego w Łodzi VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych i jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, w tym postępowaniu będzie ustalana kwestia pracy powoda w szczególnych warunkach i jego uprawnień do emerytury pomostowej.

Reasumując zarzuty apelacji okazały się nieskuteczne i nie mogą prowadzić do zmiany bądź uchylenia zaskarżonego orzeczenia.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

Z uwagi na to, że stroną pozwaną, która w postępowaniu apelacyjnym wygrała sprawę w całości reprezentował pełnomocnik z wyboru, Sąd Okręgowy zasądził od powoda rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, zgodnie z treścią art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 roku, poz. 265).

Przewodniczący: Sędziowie:

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda.

14 I 2020 roku.