

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2017 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Anita Niemyjska-Wakieć
Ławnicy:	Barbara Meyer, Krystyna Kamińska
Protokolant:	stażysta Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 10 maja 2017 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa L. N.

przeciwko (...) K.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie

I. Oddała powództwo

II. Odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego

Sygn. VI P 477/16

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 22 lipca 2016r. wniesionym przeciwko pozwanemu (...) K. L. N.wniósł o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie od pozwanego jako pracodawcy na jego rzecz wynagrodzenia na czas pozostawania bez pracy zgodnie z przepisami obowiązującymi w tym zakresie.

Ponadto, wniósł o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów procesu.

W uzasadnieniu powód wskazał, że z uwagi na jego wiek podlega ochronie przedemerytalnej, a zatem pracodawca nie miał prawa rozwiązać z nim umowy o pracę. Następnie, rozwiązanie przez pozwanego z nim umowy o pracę z powodu choroby w jego przypadku pozostaje w rażącej sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. Podkreślił także, że pozwany zwolnił go z przywołaniem jako podstawy jego długotrwałej nieobecności spowodowanej chorobą, ale jednocześnie Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił mu prawa do renty, uznając, że jego dolegliwości nie uzasadniają do uznania go za niezdolnego do pracy. Przedmiotową decyzję powód zaskarżył, a sprawa zawisła przed Sądem Okręgowym w G.. Lekarz prowadzący zaś kategorycznie twierdzi, że jego obecny stan zdrowia wyklucza wykonywanie obowiązków zawodowych. Zdaniem powoda powyżej opisana sytuacja jest niezwykle absurdalna i z uwagi na to, działania pozwanego uważa za rażąco naruszającego jego uzasadniony i słuszny interes.

Pozew – k. 2-3

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, że zgodnie z art. 39 Kp. zakres ochrony pracownika przed ustaniem stosunku pracy w okresie 4 lat do osiągnięcia wieku emerytalnego obejmuje przypadki rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, a nie sytuacje, w których umowa ta jest rozwiązana bez wypowiedzenia. Powód pozostawał niezdolny do pracy z powodu tej samej choroby przez 303 dni, uwzględniając okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia przez okres 14 dni oraz nieprzerwany okres pobierania zasiłku chorobowego przez okres 182 dni. Dalej wskazał, że nie sposób podzielić stanowiska powoda, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z naruszeniem zasad współzycia społecznego, bowiem pozwany skorzystał z przysługujących mu uprawnień w celu zapewnienia jak najlepszej organizacji pracy w (...), jak również uprzednio proponował powodowi przejście na inne stanowisko. Z uwagi na obecny stan zdrowia powoda i uznanie go przez lekarza prowadzącego za niezdolnego do pracy, jego ponowne zatrudnienie byłoby jedynie iluzoryczne i wiązałoby się z przejściem powoda na zwolnienie chorobowe.

Odpowiedź na pozew – k. 43-46

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód L. N. został zatrudniony u pozwanego – (...) K. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 maja 1998r. na stanowisku podleśniczego w (...) K.. Wcześniej powód pracował od 1.12. 1970 r. do 30 kwietnia 1998r. w (...) G., z którego przeszedł do K. z uwagi na łatwiejsze dojazdy do pracy.

(Dowód: umowa o pracę – k. 8 cz. B akt osobowych powoda, świadectwo pracy z 30.04.1998 – nieponumerowana część cz. A akt osobowych powoda, wnioski powoda k. 3 cz. A akt osobowych powoda)

Do zakresu obowiązków na stanowisku podleśniczego należały prace w terenie m.in.: czynności techniczno-produkcyjne, administracyjne i ochronne, mające na celu realizację zadań ustalonych dla leśnictwa, ochronę zasobów leśnych i innego majątku, według poleceń, wskazówek i instruktarzu leśniczego oraz z własnej inicjatywy. W szczególności – ochrona granic leśnictwa, znaków granicznych i geodezyjnych, roboty zabezpieczające i funkcje patrolowe, sprawowanie nadzoru nad przebiegiem prac gospodarczo-leśnych.

Z uwagi na zakres zadań, ich terenowy charakter, rozległość podległego terenu, praca była wykonywana przy użyciu samochodu prywatnego powoda, za stosownym rozliczeniem.

Z uwagi na wyżej wskazane uwarunkowania (rozległość podległego terenu) w istocie każdorazowo praca leśniczego i podleśniczego wymaga korzystania z samochodu, nie spotyka się pracy zorganizowanej inaczej. Brak samochodów służbowych powodował wykorzystywanie samochodów prywatnych za rozliczeniem.

Celem wykonania powierzonych obowiązków, zarówno powód jak i inni podleśniczy posługiwali się własnym samochodem do przemieszczania się w terenie. Powód pracował na stanowisku podleśniczego, dalej leśniczego w leśnictwie O., podleśniczego w leśnictwie – B., a ostatnio w leśnictwie B..

(Dowód: karta zakresu obowiązków i odpowiedzialności podleśniczego – k. 20 cz. B akt osobowych powoda, zeznania powoda k. 53-55, protokół z rozprawy z dnia 6 marca 2017r. nagranie czas 00:05:01-00:40:55 w zw. z - k. 86 protokół z rozprawy z dnia 10 maja 2017r. nagranie czas 00:09:16-00:20:20, zeznania za pozwanego A. G. – k. 55-56 protokół z rozprawy z dnia 6 marca 2017r. nagranie czas 00:41:03-00:57:07 w zw. z – k. 86-88 protokół z rozprawy z dnia 10 maja 2017r. nagranie czas 00:20:27-00:49:50 pismo pozwanego – k. 22, 29, 46, 50, 53 cz. B akt osobowych powoda)

Decyzją z dnia 19 czerwca 2007r. Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w P., po zgłoszeniu powoda, stwierdzono u niego chorobę zawodową – (...) **(Dowód: kopia orzeczenia lekarskiego, zawiadomienie o wszczęciu postępowania, decyzja nr (...) – k. 35 cz. B akt osobowych powoda)**

W dniu 17 sierpnia 2015r. powód popełnił wykroczenie, powodując kolizję podczas gdy kierował samochodem będąc pod wpływem alkoholu. W dniu zdarzenia zatrzymano prawo jazdy powoda.

Powód w następnych dniach po zatrzymaniu prawa jazdy najpierw był na urlopie, przerywanym zwolnieniami i brany ponownie, następnie od 5 października 2016r. przebywał na zwolnieniu lekarskim w ciągłości.

Wyrokiem Sądu Rejonowego (...) w G. z dnia 3 grudnia 2015r. w sprawie pod sygnaturą (...) L.N.został skazany za czyn z art. 178a § 1 Kodeksu karnego (dalej: kk.), tj. za prowadzenie pojazdu w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środka odurzającego na karę grzywny w wysokości 150 stawek dziennych każdą po 10 zł.

Wobec skazanego L. N. orzeczono zakaz prowadzenia wszelkich pojazdów mechanicznych na okres trzech lat oraz świadczenie pieniężne w kwocie 5.000 zł na rzecz Funduszu Pomocy Pokrzywdzonym oraz Pomocy Postpenitencjarnej. Na poczet orzeczonego środka karnego w postaci zakazu prowadzenia wszelkich pojazdów mechanicznych zaliczono okres zatrzymania prawa jazdy od dnia 17 sierpnia 2015r. do dnia 3 grudnia 2015r.

Wyrok uprawomocnił się w dniu 26 stycznia 2016r.

(dowód: ewidencja czasu pracy – koszulka w aktach osobowych powoda, kopia wyroku z 3.12.15 k. 83, kopia postanowienia z dnia 14.03.17 k. 84)

Ostatnim zawartym porozumieniem stron, zmieniającym dotychczasowe warunki wynagrodzenia za pracę, ustalono, że z dniem 1 stycznia 2016r. wynagrodzenie miesięczne powoda będzie wynosiło – 5.720,25 zł. brutto.

(Dowód: porozumienie zmieniające – k. 66 cz. B akt osobowych powoda)

Powód w dniu 29 lutego 2016r. złożył wniosek do ZUS, o prawo do renty w związku z chorobą zawodową.

Do wniosku załączono zaświadczenie o stanie zdrowia powoda, wydane przez jego lekarza leczącego, (...)

ZUS z dniem 29 kwietnia 2016r. i 24 maja 2016r. wydał decyzje odmowne, odmawiając powodowi przyznania renty, uzasadniając przyjęte stanowisko orzeczeniem Lekarza Orzecznika ZUS z dnia 8 kwietnia 2016r. i wydanym orzeczeniem przez Komisję lekarską ZUS z dnia 20 maja 2016r., w którym orzekła ona, że powód nie jest niezdolny do pracy.

W uzasadnieniu orzeczeń wskazano, że istniejące (...) a przy tym naruszają one sprawność organizmu w stopniu niewielkim, co nie daje podstaw dla stwierdzenia długotrwałej niezdolności do pracy.

L. N. w czerwcu 2016r. odwołał się od powyższej decyzji, zaskarżając ją w całości i wnosząc o jej zmianę do Sądu Okręgowego w G. (...) Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. W uzasadnieniu wskazano, iż stan zdrowia powoda ciągle się pogarsza, uległ znaczącemu pogorszeniu, i uniemożliwia mu prawidłowe funkcjonowanie,. Wskazano, iż wykonywanie przez niego, w jego stanie psychicznym pracy wymagającej poruszania się po rozległych terenach samotnie, wręcz mogło by zagrozić jego życiu i zdrowiu,

Postępowanie z odwołania L. N. toczy się przed Sądem Okręgowym w G. (...) Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pod sygnaturą (...)

(Dowód: kopie opinii lekarskich k. 72-79, kopie decyzji odmownych – k. 69,70, kopia odwołania od decyzji z dnia 24 maja 2016r. – k. 62-63, wniosek k. 65, zaświadczenie o stanie zdrowia k. 71)

Powód nieprzerwanie korzystał z zasiłku chorobowego przez okres 182 dni, tj. w okresie do 3 kwietnia 2016r.

Po zakończonym okresie zasiłkowym powód nie występował o przyznanie przez ZUS świadczenia rehabilitacyjnego.

(okoliczności bezsporne)

Po upływie okresu zasiłkowego, z związku z wcześniej przyznanym zasiłkiem chorobowym, powód nie wykonywał pracy, ponieważ czekał na rozstrzygnięcie wniosku o rentę.

Pozwany, na prośbę powoda przystał na jego wniosek i traktował nieobecność powoda w okresie od 4 kwietnia 2016r. do 3 lipca 2016r. pracy jako usprawiedliwioną.

(Dowód: zeznania powoda k. 53-55, protokół z rozprawy z dnia 6 marca 2017r. nagranie czas 00:05:01-00:40:55 w zw. z - k. 86 protokół z rozprawy z dnia 10 maja 2017r. nagranie czas 00:09:16-00:20:20, zeznania za pozwanego A. G. – k. 55-56 protokół z rozprawy z dnia 6 marca 2017r. nagranie czas 00:41:03-00:57:07 w zw. z – k. 86-88 protokół z rozprawy z dnia 10 maja 2017r. nagranie czas 00:20:27-00:49:50, świadectwo pracy – k. 2 cz. C akt osobowych powoda)

Zgodnie z § 23 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...)pracownik, który przepracował w pełnym wymiarze 3 lata, może otrzymać urlop na poratowanie zdrowia, w wymiarze nie przekraczającym jednorazowo sześciu miesięcy. Wniosek o udzielenie urlopu na poratowanie zdrowia powinien być uzasadniony przez pracownika i udokumentowany zaświadczeniem lekarskim stwierdzającym, że rodzaj schorzenia wymaga udzieleniu urlopu, a jego wykorzystanie rokuje powrót pracownika do pracy zawodowej.

Powód z dniem 24 kwietnia 2016r. zwrócił się z wnioskiem do pozwanego o umożliwienie skorzystania z półrocznego urlopu na poratowanie zdrowia.

Wniosek umotywował tym, że od 2006r. po zdiagnozowaniu (...) był czterokrotnie hospitalizowany. Po badaniach zdiagnozowano (...). Stwierdzono u niego chorobę zawodową. Od ostatnich dwóch lat jego stan zdrowia zaczął się pogarszać. Po wykonaniu szeregu badań, stwierdzono u niego (...). Wskazał, iż stara się o rentę. Powód nie załączył do wniosku żadnego zaświadczenia lekarskiego, które by wskazywało istnienie rokowania do powrotu do zdrowia w okresie urlopu.

W odpowiedzi na wniosek pozwany poinformował powoda, że w trakcie leczenia i zwolnienia lekarskiego pracownikowi nie może być udzielony urlop. Było to wynikiem udzielonego Nadleśniczemu A. G. takiego, a nie innego pouczenia przez prawnika na temat tego, czy w sytuacji powoda można mu udzielić urlopu.

Wraz z odpowiedzią doręczono powodowi zapis UZP dotyczący urlopu dla poratowania zdrowia.

Powód nie wniósł ponownie wniosku o urlop, nie dołączył zaświadczenia lekarskiego, nie wniósł do sądu o nakazanie udzielania mu urlopu dla poratowania zdrowia.

(Dowód: wniosek powoda – k. 67 cz. B akt osobowych powoda, pismo pozwanego – k. 68 cz. B akt osobowych powoda, zeznania za pozwanego A. G. – k. 55-56 protokół z rozprawy z dnia 6 marca 2017r. nagranie czas 00:41:03-00:57:07 w zw. z – k. 86-88 protokół z rozprawy z dnia 10 maja 2017r. nagranie czas 00:20:27-00:49:50, kopia fragmentu UZP – za pismem pozwanego z k. 68 cz. B akt osobowych powoda)

Gdy upływały 3 miesiące po zakończeniu okresu zasiłkowego, Oświadczeniem z dnia 29 czerwca 2016r. doręczonym w dniu 14 lipca 2016r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt. 1 lit b kodeksu pracy, z powodu długotrwałej nieobecności spowodowanej chorobą, z data 4 lipca 2016r., tj. dnia następnego po upływie 3 miesięcy po wykorzystaniu okresu zasiłkowego..

Jednocześnie pouczył powoda o przysługującym mu prawie do wniesienia odwołania do Sądu Pracy w G..

Na rzecz powoda, pozwany wypłacił ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

(Dowód: rozwiązanie umowy k. 70 cz. B akt osobowych powoda, świadectwo pracy – k. 2 cz. C akt osobowych powoda, pismo z 1.07.16 k. 71 cz. B akt osobowych powoda)

Z dniem 10 sierpnia 2016r., na mocy decyzji Powiatowego Urzędu Pracy w G. uznano powoda za osobę bezrobotną.

Powód jest w ciężkiej sytuacji materialnej. Utrzymuje się z zasiłku dla bezrobotnych i wspólnie ze świadczenia emerytalnego otrzymywanego przez jego małżonkę. Ponadto, wobec jego małżonki orzeczono o zaliczeniu jej do znacznego stopnia niepełnosprawności z uwagi na istniejące schorzenia.

(Dowód: pismo ZUS – k. 30-31v, kopia orzeczenia o stopniu niepełnosprawności – k. 32, decyzja PUP – k. 33)

Oświadczeniem z dnia 17 sierpnia 2016r. powód oświadczył, że w związku z ustaniem przyczyny, dla której pozostawał na zwolnieniu lekarskim i w związku z ustaniem przyczyny rozwiązania z nim umowy stosunku pracy wyraża gotowość powrotu do pracy i wniósł o możliwość podjęcia przez niego pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku oraz na wcześniejszych warunkach.

Do wniosku powód nie załączył zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego zakończenie leczenia.

(Dowód: oświadczenie powoda – k. 4 cz. C akt osobowych powoda)

W odpowiedzi na oświadczenie powoda, pozwany pismem z dnia 1 września 2016r. doręczonym powodowi w dniu 19 września 2016r. poinformował go, że na obecny dzień nie dysponuje wolnym miejscem pracy w leśnictwie B..

Jednakże pozwany może rozważyć zatrudnienie powoda na innym stanowisku pracy na nowych warunkach.

W związku z tym, pozwany zwrócił się do powoda z prośbą o złożenie – zaświadczenia o niekaralności (w ślad za Ustawą o Lasach z dnia 28 września 1991r. art. 45 pkt 2 ppkt 8) oraz informacji czy na dzień obecny powód posiada prawo jazdy, jednocześnie prosząc o kontakt z działem kadr w terminie dogodnym dla powoda.

(Dowód: pismo pozwanego – k. 5 cz. C akt osobowych powoda)

Powód skontaktował się z działem kadr w drugiej połowie września i umówił się na spotkanie. W dniu 11 października 2016r. o godz. 8.30 powód przyjechał na umówione spotkanie z Nadleśniczym – A. G. w sprawie podjęcia pracy.

Podczas spotkania Nadleśniczy zapytał o stan zdrowia powoda. Powód odparł, że jest nadal chory i jest w trakcie leczenia, m. in. także zażywa środki psychotropowe. Ponadto, Nadleśniczy zapytał powoda, czy aktualnie posiada prawo jazdy i czy sprawy sądowe są już zakończone. Nie otrzymał od powoda jednoznacznej odpowiedzi, a to determinowało w ogólności jakiegokolwiek zatrudnienie u pozwanego.

Pozwany – Nadleśniczy A. G. jednak, biorąc pod uwagę sytuację powoda, zaproponował powodowi nowe stanowisko instruktora technicznego w leśnictwie O. z wynagrodzeniem brutto 4.500 zł, tj. o 1200 zł niższym, aniżeli na poprzednim stanowisku, które powierzono uprzednio powodowi. Uznał, że jest to zwarty kompleks, w którym powód nawet może sobie poradzić bez prawa jazdy. Zaproponował mu to stanowisko, pod warunkiem dobrego stanu zdrowia. Dalej, poinformował powoda, że przed podjęciem pracy obowiązany jest do zgłoszenia się do lekarza medycyny pracy i dostarczenia zaświadczenia o zdolności do pracy.

Pozwany nie rozmawiał wcześniej z powodem o wypadku samochodowym, który spowodował powód, ale był świadom zaistniałego zdarzenia.

Ostatecznie, pod koniec spotkania powód zwrócił się z prośbą do pozwanego, aby jeszcze zaczekał z decyzją podjęcia pracy.

Pozwany oczekiwał na przyjście powoda do działu kadr, celem procedowania w kierunku zatrudnienia. Ale powód się nie stawił. Obawiał się, iż podjęcie pracy źle wpłynie na jego sprawę o rentę. W dniu 23 listopada 2016r. pisemnie dopytywał się także o warunki urlopu wypoczynkowego w związku z propozycją pracodawcy nowych warunków pracy złożoną w październiku. Otrzymał informację, iż uprawnienia do urlopu wynikają z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, oraz że pracodawca wyraża zgodę na podjęcie pracy przez powoda po zakończeniu przez niego spraw sądowych.

(Dowód: notatka ze spotkania z dnia 11 października 2016r. – k. 6 cz. C akt osobowych powoda, zeznania za pozwanego A. G. – k. 55-56 protokół z rozprawy z dnia 6 marca 2017r. nagranie czas 00:41:03-00:57:07 w zw. z – k. 86-88 protokół z rozprawy z dnia 10 maja 2017r. nagranie czas 00:20:27-00:49:50, zeznania powoda k. 53-55, protokół z rozprawy z dnia 6 marca 2017r. nagranie czas 00:05:1-00:40:55 w zw. z - k. 86 protokół z rozprawy z dnia 10 maja 2017r. nagranie czas 00:09:16-00:20:20, kopia pisma pozwanego –k. 82, pismo z 2.12.2016r.)

Powód podlegał w 2016r. ochronie przedemerytalnej przed wypowiedzeniem stosunku pracy.

(okoliczności bezsporne)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie okoliczności bezspornych oraz przedstawionych w sprawie dokumentów, których autentyczność nie została podważona w toku prowadzonego postępowania. W zakresie ustaleń objętych przedmiotem postępowania Sąd oparł się również na dokumentach zgromadzonych w aktach osobowych pracownika, na okoliczność przebiegu jego zatrudnienia..

W myśl art. 245 k.p.c. dokumenty prywatne stanowiły dowód tego, iż osoba, która je podpisała złożyła oświadczenie woli zawarte w dokumencie.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również zeznania powoda L. N. oraz za pozwanego Nadleśniczego A. G..

Innych wniosków dowodowych ze źródeł osobowych strony, reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników, nie zgłaszały..

Sąd co do zasady uznał za wiarygodne zeznania powoda jedynie w tej części, w jakiej nie pozostawały one w sprzeczności z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, oraz w jakiej były niesprzeczne ze zgromadzonym materiałem dowodowym, tj. głównie w przedmiocie okoliczności związanych z jego zatrudnieniem, organizacją pracy, chorobą zawodową, kolejnej propozycji pracy oraz uzyskiwanymi świadczeniami. W pozostałym zakresie sąd odmówił im wiary, w szczególności w zakresie jakoby nie miało sensu skorzystanie z formy pomocy od pozwanego, w sytuacji w której powód się znajduje. Powód miał ciężką sytuację materialną wyrokiem został wobec niego orzeczony środek karny, który w zasadzie dyskwalifikował go do dalszej pracy w zakresie dotychczas wykonywanym, jednak mimo to otrzymał propozycję, która nie tylko korzystnie wpłynęłaby na jego sytuację życiową, bowiem miałby całkiem przyzwoite środki finansowe na życie (4.500 zł wynagrodzenia zasadniczego, do tego są przecież dodatki). Jest to wynagrodzenie niewiele niższe od dotychczasowego. Ta propozycja była ukłonem ze strony pracodawcy, który już także pomógł powodowi przeciągając decyzję co do rozwiązania umowy o trzy miesiące. Powód na własne życzenie korzysta z zasiłku dla bezrobotnych, nie przyjął korzystnej propozycji pozwanego co do podjęcia nowego stanowiska zatrudnienia, mimo dużych ograniczeń, które powstały na skutek zawinień samego powoda. Powód z jednej strony ubiega się o uprawnienia związane z otrzymywaniem renty, z drugiej twierdzi, że jest w pełni zdolny do pracy

na uprzednio zajmowanym stanowisku. Jest to stanowisko niekonsekwentne wzajemnie sprzeczne i w ocenie sądu wskazuje na brak wiarygodności powoda. Sąd nie daje wiary, że powód czuje się zdolny do pracy, jak deklarował na ostatniej rozprawie, bowiem gdyby tak było, nie pootrzymywał by sprawy o rentę. Przesłanką renty jest niezdolność do pracy, jeśli powód czuł się całkowicie zdolny do pracy, a starał się nadal o rentę, oznaczałoby to, iż zamierza wyłudzić nienależyte świadczenie. Podtrzymywanie zatem tego wniosku dowodzi, iż w istocie powodowi zależy na rencie, czuje się niezdolny do wykonywania swojej pracy. Jest to zbieżne z zaświadczeniem od jego lekarza leczącego złożonym do sprawy rentowej. Podkreślenia wymaga iż strona powodowa nie przedłożyła żadnego innego zaświadczenia, które stwierdzałoby co innego.

Sąd dał wiarę zeznaniom za pozwanego Nadleśniczego A. G., w przeważającej części, bowiem poza drobnymi szczegółami, które można zrzucić na karb upływu czasu i zatarcia się w pamięci, znajdują one potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym. W ocenie sądu zeznania te są szczerze, pozwany nie ukrywa, jakich okoliczności nie zna, jakich nie pamięta, poza tym są spontaniczne i przekonujące.

Sąd dał wiarę stronie pozwanej przede wszystkim w zakresie w jakim oświadczał, że proponowano powodowi inne stanowisko, ale powód nie chciał go przyjąć. Znajduje to potwierdzenie w notatkach złożonych do akt osobowych i pismach wymienianych między stronami po sierpniu 2016r. Zaoferowano niejednokrotnie pomoc, w związku z problemami na tle zdrowotnym i sytuacji życiowych z jakimi powód się borykał. Nadto, pozwany konsekwentnie wyjaśnił, jak jest obowiązany opierać się na stosownych przepisach przy procedurze zatrudniania pracowników. Mimo to i mimo ograniczeń powoda do sprawowania jakiejkolwiek funkcji po roku 2016r. u pozwanego, pozwany szukał sposobu, na to, aby mu pomóc.

Zaś, w zakresie co do sposobu odmówienia urlopu dla poratowania zdrowia, pozwany szczerze i rzetelnie przedstawił okoliczności, z jakich to nieporozumienie powstało. Pozwany z własnej inicjatywy, chcąc zasięgnąć fachowej porady, konsultował tę kwestię z prawnikiem, zaufał prawnikowi i po uprzedniej konsultacji, taką odpowiedź pod adresem powoda wydał.

Przechodząc do merytorycznoprawnej oceny roszczenia, wskazać należy, że zgodnie z art. 53 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

a) dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,

b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową;

2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

Na gruncie niniejszej sprawy nie zaistniały przesłanki, które pozwoliłyby powództwo uznać za zasadne.

Pracodawca nie naruszył przepisów formalnych zakazujących rozwiązywania z pracownikiem umowy o pracę, w szczególności art. 53 § 1 k.p. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w okresie niezdolności powoda, po upływie okresu korzystania ze świadczeń z tytułu niezdolności do pracy, o których mowa w przepisie, powód nie odzyskał zdolności do pracy, powód na własną prośbę nie powrócił do jej wykonywania przez okres kilku miesięcy, zatem przesłanka okresu wyczekiwania na możliwość rozwiązania stosunku pracy została spełniona.

Zdaniem powoda w niniejszej sprawie pozwany rozwiązując z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia dopuścił się w kontekście okoliczności sprawy nadużycia prawa, co wywodzi z twierdzenia, iż niezdolność do pracy, która legła u podstaw rozwiązania umowy, spowodowana była chorobą zawodową a nadto podlega on ochronie przedemerytalnej..

Z tym stanowiskiem nie można się zgodzić.

Art. 8 k.p. stanowi, iż nie można czynić ze swojego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Rozwiązanie stosunku pracy z powodem na mocy art. 53 k.p. w ocenie sądu nie wyczerpało przesłanek z art. 8 k.p..

Jak wskazał SN w wyroku z dnia 5 maja 2016 roku, II PK /15, dokonując wykładni art. 8 k.p. uznał, że dotyczy to nadużycia, a nie naruszenia prawa. Konstrukcja ta obejmuje przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane prawem, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną. Świadczy to o tym, że treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta została przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy.

Także w postanowieniu z dnia 7 stycznia 2014 roku, I PK 272/13 SN wskazał, iż nie jest możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste "wytyczne" w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzuty w zakresie sprzeczności (zgodności) żądania pracownika z art. 8 k.p., nawet gdyby dotyczyło to sytuacji pracownika szczególnie chronionego.

Jak wskazał SN w wyroku z dnia 20 grudnia 2013 roku, II PK 91/13 treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy.

Podobnie w wyroku z dnia 24 lipca 2013 roku, I PK 16/13, SN stwierdził, iż ocena, czy w danej sprawie ma zastosowanie art. 8 KP, mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, wobec czego ta sfera może podlegać kontroli tylko w przypadkach szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia prawa.

Oceniając okoliczności sprawy pod kątem zasad współżycia społecznego, uznać należy, iż powód nie wykazał, by zostały one w niniejszej sytuacji przez pracodawcę naruszone.

Po pierwsze powód wskazał, że jest objęty ochroną przedemerytalną. W tym miejscu należy wskazać, że powoływany przepis dotyczący ochrony przedemerytalnej, tj. art. 39 kp. Wskazuje, iż pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Zatem nie ma zastosowania w sytuacji, gdy umowa ta jest rozwiązana bez okresu wypowiedzenia – niezależnie od tego czy do rozwiązania umowy w tym trybie dochodzi z winy pracownika, czy też bez jego winy.

Należy zwrócić uwagę, iż jest to celowe działanie ustawodawcy, taka była jego wola, by okres 4 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego chronił jedynie przed wypowiedzeniem umowy. Ustawodawca uznał zatem, iż rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 53 k.p. w takiej sytuacji jest prawnie dopuszczalne. Sam zatem fakt podlegania ochronie, nie może oznaczać nadużycia prawa przy rozwiązywaniu z taką osobą stosunku pracy na mocy art. 53 k.p.. Skoro ustawodawca wyraźnie taką możliwość przewidział i nie objął jej zakazem analogicznym do art. 39 k.p., to nie może ta okoliczność ubezskuteczyć rozwiązania w tym trybie. Pamiętać należy, iż instytucja art. 53 k.p. ma wbudowane własne

mechanizmy poprawy sytuacji pracownika, odwrócenia skutków rozwiązania – jest nią powinność zatrudnienia pracownika po ustaniu przyczyny niezdolności do pracy. Ponadto w przypadku osoby w ochronie przedemerytalnej ustawodawca przewidział, iż w razie niezgodnego z prawem lub niezasadnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i przywrócenia do pracy, należy mu się wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy (art. 57 § 2 k.p.). Wszystko to wskazuje, iż koncepcja pracodawcy była tu kompleksowa i przemyślana – przy wypowiedzeniu osobie w wieku przedemerytalnym jest zakaz, przy rozwiązaniu bez wypowiedzenia inne elementy łączące skutki rozwiązania.

Po drugie, odnośnie kwestii choroby zawodowej, wskazać należy, iż analogicznie jak w przypadku ochrony przedemerytalnej, również nie jest to okoliczność stanowiącą o nadużyciu prawa w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w ramach 53 k.p.z osobą cierpiącą na chorobę zawodową.

W tym miejscu podkreślenia wymaga, że kodeks pracy zezwala na rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53, niezależnie od przyczyny wywołującej niezdolność do pracy. Co więcej, przepis ten wyraźnie wskazuje na możliwość rozwiązania umowy o pracę, jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana chorobą zawodową, innymi słowy, sam fakt, iż niezdolność do pracy jest spowodowana wypadkiem czy chorobą zawodową, nie może być przesłanką uznania skorzystania z uprawnienia do rozwiązania umowy w trybie art. 53 k.p. za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, bowiem sam ustawodawca wyraźnie w przepisie uznał taką możliwość. Gdyby zatem sam fakt pochodzenia niezdolności do pracy z wypadku przy pracy miał stanowić o niesłuszności rozwiązywania z takim pracownikiem umowy, to ustawodawca nie czynił by takiego zapisu, jak w art. 53 § 1 pkt. 1 b k.p.. Ustawodawca przewidział, iż jeżeli niezdolność do pracy jest spowodowana wypadkiem przy pracy czy chorobą zawodową, to w niektórych przypadkach przedłuży to okres wyczekiwania na możliwość rozwiązania umowy, nic ponadto.

Na marginesie uznać należy, iż brak podstaw by twierdzić, iż choroby zawodowej powód nabawił się u pozwanego. Powód wcześniej pracował aż 28 lat w innym (...), choroba mogła zatem rozpocząć się wcześniej, gdy pracował gdzie indziej, a ujawnić się dopiero, gdy pracował u pozwanego. Jest to przecież tego typu choroba, która nierzadko rozwija się w sposób utajony lub jest bardzo późno diagnozowana.

Podkreślenia wymaga, że dla pozwanego, jak słusznie zauważył SN w wyroku z dnia 19 marca 2014 roku, I PK 177/13, absencje chorobowe dezorganizują pracę także w aspekcie pozafinansowym. Zmuszają bowiem do każdorazowego (w przypadkach nieobecności pracownika) reorganizowania pracy, powierzania obowiązków innym pracownikom, co ingeruje w ich własny tok pracy. Nawet zatem jeśli nie dochodzi do pracy ponadwymiarowej, to jednak współpracownicy zmuszeni są do wdrażania się w nieswoje obowiązki, w sposób wyrywkowy i niestały. Pozwany miał, w odniesieniu do powoda, poważne trudności w organizowaniu pracy. Z jednej bowiem strony, zgodnie z art. 22 § 1 KP, musiał zapewnić mu zatrudnienie w okresach obecności w pracy. Z drugiej strony musiał zapewnić ciągłość realizowanych zadań, co doznaje poważnego utrudnienia w odniesieniu do osób, które w pracy bywają jedynie obecne. Dlatego rozumiejąc, że doznany uraz stanowił okoliczność niezawinioną, to jednak dotyczyła ona pracownika, a nie pracodawcy. Jeśli nieobecność pracownika z tego powodu trwa zbyt długo albo często powtarza się, przyznaje się pracodawcy prawo rozwiązania stosunku pracy.

Sąd musi zaś rozważyć nie tylko interes pracownika, ale też i interes pracodawcy oceniając rozwiązanie stosunku pracy.

W tym miejscu podkreślić należy, iż pracodawca wielokrotnie wychodził naprzeciw prośbom powoda i je uwzględniał, sam z siebie podejmował też wiele decyzji korzystnych na pracownika, wręcz stanowiących ukłon w jego stronę czynności, które nie wynikały z przepisów prawa i były wynikiem jedynie jego dobrej woli. W tych okolicznościach nie można uznać, iż pracodawca chciał się pozbyć powoda, był mu niechętny czy wykorzystywał preteksty, by zakończyć stosunek pracy..

Wręcz przeciwnie.

Należy zwrócić uwagę, iż w związku z tym, że powód w ogóle nie wystąpił nawet o świadczenie rehabilitacyjne, to nie zaistniały przesłanki przedłużające okres ochrony opisany w art. 53 § 1 pkt. 1 b k.p., zatem pracodawca mógł rozwiązać

stosunek pracy już po 3 kwietnia 2016r.. Pracodawca tego nie uczynił, dał czas powodowi, by zajął się swoimi sprawami ubezpieczeniowymi, by płynnie mógł przejść ze stosunku pracy do ewentualnego pobierania renty.

Po drugie, z uwagi na to, iż jak zeznał Nadleśniczy, a czego nie zakwestionował powód, wykonywanie pracy na jego stanowisku wiązało się immanentnie z koniecznością korzystania z samochodu, zaś powód utracił na skutek jazdy po spożyciu alkoholu prawo jazdy, to pracodawca mógłby rozważać rozwiązanie stosunku pracy nawet w oparciu o art. 52 § 1 pkt 3 k.p. – zwinionej utraty uprawnień koniecznych do wykonywania stanowiska. Czego również pracodawca w stosunku do powoda nie uczynił, nie tylko pozostawiając go w zatrudnieniu po 17 sierpnia 2015r. ale i rozwiązując stosunek pracy z innego, niestygmatyzującego w życiu zawodowym przepisu..

Do tego pracodawca na wniosek pracownika o gotowości do podjęcia pracy, wiedząc o jego niemożności wykonywania dotychczasowej pracy, mógłby się zasłaniać brakiem możliwości zaoferowania mu stanowiska (art. 53 § 5 k.p. wyraźnie mówi: „w miarę możliwości”) tymczasem pracodawca idzie tak dalece na rękę powodowi, iż w istocie dostosowuje w sposób niestosowany dotychczas stanowisko dla powoda, proponując mu obowiązki, które mógłby wykonywać pieszo lub na rowerze, w mniejszym, bardziej zwartym leśnictwie, licząc się z mniejszą efektywnością tak wykonywanej pracy (jak zeznał Nadleśniczy – „wolno, bo wolno, ale by wykonywał czynności na piechotę czy rowerem” – k. 56).

Wszystko to świadczy w ocenie sądu o braku złej woli pracodawcy, wręcz o jego daleko posuniętej dobrej woli względem powoda i udzieleniu mu szeroko zakrojonej pomocy, z której powód jednak nie skorzystał.

Nie zmienia tego kwestia nieudzielenia powodowi urlopu zdrowotnego. W ocenie sądu, by uznać te okoliczności za naruszenie zasad współżycia społecznego, uznać by trzeba było, że pracodawca celowo, ze złej woli tego urlopu nie udzielił pracownikowi. Tymczasem zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala na takie przyjęcie.

Z zeznań Nadleśniczego wynika, iż odmowa udzielenia urlopu była wynikiem konsultacji z prawnikiem. W piśmie z odpowiedzią, po tej konsultacji, napisano, iż nie ma możliwości wzięcia urlopu w czasie zwolnienia lekarskiego. Jest to odpowiedź nieprzekonująca w kontekście urlopu na poratowanie zdrowia, czyli w sytuacji choroby. W ocenie sądu doszło tu do nieporozumienia przy przekazywaniu informacji – bądź ominięto coś w opisie, bądź źle się strony zrozumiały, brak możliwości wzięcia urlopu na zwolnieniu lekarskim dotyczy bowiem urlopu wypoczynkowego, zrozumiałe byłoby też odmówienie udzielenia tego urlopu także w sytuacji, gdy pracownik jeszcze nie wyczerpał jeszcze okresu zasiłkowego. Treść odpowiedzi wskazuje jednakże, iż doszło tu do nieporozumienia, ale nie można obciążać w tym zakresie złą wolą pracodawcę, szczególnie biorąc pod uwagę, czynności, które względem powoda na jego korzyść czynił jednocześnie pracodawca, o czym szeroko w uzasadnieniu wskazywał sąd.

Ponadto podkreślić należy, iż wniosek powoda nie spełniał warunków formalnych, nie zawierał zaświadczenia od lekarza o potrzebie urlopu i o pomyślnym rokowaniu. Powodowi wraz z odpowiedzią doręczono tekst przepisów w tym zakresie, zatem wiedział on, iż takie zaświadczenie jest potrzebne, tymczasem ani nie złożył ponownie tym razem poprawnego wniosku, ani nie wniósł do sądu o nakazanie udzielenia mu urlopu, co mógłby uczynić gdyby uważał, iż spełnia przesłanki do urlopu zdrowotnego. Powód w innych sprawach (karnej rentowej) korzystał z pomocy profesjonalnego pełnomocnika, tu też mógłby. Podkreślenia wymaga, jednak, iż jest wątpliwe, by powód w tamtym czasie był w stanie przedłożyć takie zaświadczenie i wykazać przesłanki do urlopu. Jego lekarz leczący już w lutym do wniosku rentowego podał, iż powód w ogóle nie rokuje powrotu do pracy – rokowanie jest niepomyślne. Nie mogło to ulec zmianie, skoro te same argumenty podnosi powód w odwołaniu od decyzji ZUS w czerwcu.

Nie można zatem czynić zarzutu pracodawcy, iż nie udzielił urlopu powodowi, który nie złożył prawidłowo wniosku, dwa, nie wykazał, by spełniał przesłanki, a inne jego czynności wskazują, iż był skupiony na wykazywaniu przesłanek przeciwnych- całkowitej utraty zdolności do pracy. do tego strona powodowa nie wykazała, by odmowa udzielenia urlopu była celowa, by wynikała ze złej woli pracodawcy. W ocenie sądu błąd pracodawcy w tym zakresie, nie można stanowić o uznaniu rozwiązania umowy za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, szczególnie w kontekście tego, iż powód nie wykazał, by spełniał przesłanki do tego urlopu.

Po trzecie oceniając niniejszą sytuację pod kątem zasad współżycia społecznego, nie sposób nie zauważyć, iż abstrahując od problemów zdrowotnych powoda, powód sam ograniczył swoje możliwości związane z wykonywaniem prac na stanowisku podleśniczego u pozwanego. Powód ponadto, nie przyznał się oficjalnie pozwanemu co do wydanego wobec niego środka karnego o zakazie prowadzenia pojazdów, co niewątpliwie ograniczało go ze względu na wymogi ustawowe dotyczące procedury zatrudnienia i do pracy w terenie. Pomijając już zupełnie fakt znamiennej korelacji czasowej między nagłym powstaniem tej niezdolności i utratą uprawnień do wykonywania pracy na dotychczasowych warunkach (po odebraniu prawa jazdy dnia 17 sierpnia 2015r. powód nie pracował tylko brał urlopy albo zwolnienia lekarskie). Podkreślić przy tym należy brak współpracy powoda – gdy pracodawca się pytał o kwestię uprawnień, powód nie udzielał odpowiedzi. Powód niby to składa wniosek o powrót do pracy, ale gdy dostaje odpowiedź to jednak się nie decyduje, przeciąga sprawę do czasu zakończenia innych spraw sądowych.

Powód z jednej strony powołuje się na swoją bardzo ciężką sytuację życiową i materialną jako przesłankę przywrócenia do pracy oraz żądania wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, a z drugiej strony, mimo że zaproponowano mu stanowisko o naprawdę przyzwoitym wynagrodzeniu – nieco mniejszym niż dotychczas, o około 1200 zł, ale i tak dość wysokim, a do tego pamiętać należy o tym, iż efektywność pracy powoda byłaby znacząco mniejsza, skoro utracił prawo jazdy i nie mógłby objeżdżać terenu samochodem. Do tego pismo pracodawcy z dnia 2 grudnia 2016r. sugeruje, iż powód ma otwartą drogę do powrotu do pracodawcy jeśli się rzeczywiście zdecyduje i złoży dokumenty niezbędne, uzyska zaświadczenie o zdolności do pracy i niekaralności zgodnie z ustawą. Powód tego nie robi, nie zgłasza się skutecznie, co w ocenie sądu prawdziwie do wniosku, iż powód chciałby jedynie formalnie mieć zatrudnienie ale pracy tak naprawdę podjąć jej nie chce. Podkreślenia wymaga, iż powód podał tylko iż do czasu zakończenia spraw sądowych nie chciałem pracować, bo to nie miało sensu – sąd tymczasem widzi oczywisty, istotny sens pracy – otrzymywanie źródła utrzymania siebie i swojej rodziny.

To, że powód nie chciał podjąć tej pracy, specjalnie dla niego przygotowanej, świadczy tylko o tym, iż wniosek był zgłoszony pro forma, oraz świadczy o tym, iż powód w istocie chce uzyskać rentę, na tym się skupia, a przywrócenie do pracy jest po prostu potrzebne tylko dla uzyskania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Natomiast woli wykonywania pracy, czyli świadczenia swojej ekwiwalentnej części stosunku pracy, po stronie powoda nie ma.

W tym miejscu podkreślenia wymaga, iż sąd uznaje, iż prowadzenie pojazdu w stanie po spożyciu alkoholu jest naruszeniem zasad współżycia społecznego, stanowi bowiem poważne zagrożenie dla zdrowia i życia uczestników ruchu. Powód zwinionym działaniem sam się pozbawił możliwości wykonywania pracy w dotychczasowym zakresie. Do tego powód zachował się nielojalnie względem pracodawcy, nie informując do jednoznacznie, czy te uprawnienia do prowadzenia pojazdów ma, czy je utracił. W ocenie sądu osoba, która narusza zasady współżycia społecznego, nie można sama powoływać nie na to samo u drugiej strony.

W tym miejscu zwrócić uwagę należy na istotny fakt, iż przyjęcie koncepcji powoda, iż doszło po stronie pracodawcy do naruszenia zasad współżycia społecznego i nadużycia prawa podmiotowego, czyli art. 8 k.p., to należałoby powoda przywrócić do pracy zgodnie z jego żądaniem. Zmiana żądania na odszkodowanie nie jest możliwa, z uwagi na podleganie przez powoda ochronie przedemerytalnej (art. 45 § 3 w zw. z art. 56 § 2 k.p.) oraz brak możliwości zastosowania art. 477¹ k.p.c. – w tym ostatnim przypadku przejście na odszkodowanie jest możliwe w razie stwierdzenia, iż roszczenie powoda o przywrócenie do pracy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Powód opiera swoje żądanie wyłącznie na sprzeczności działania pozwanego z zasadami współżycia społecznego. Nie można przesadzić o zasadności roszczenia powoda, czyli o uznaniu iż to pracodawca naruszył art. 8 k.p, i jednocześnie o niezasadności jego roszczenia o przywrócenie, w oparciu o ten sam art. 8 k.p.

W sytuacji zaś przywrócenia powoda do pracy, zgodnie z art. 57 § 2 k.p., jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy.

Powyższe by oznaczało, iż powód otrzymałby wynagrodzenie za cały czas niewykonywania pracy, także ten w którym sam się zgłosił do pracy, zaproponowano mu pracę, a on z niezrozumiałych względów odmówił i jej nie podjął, mimo stworzonej specjalnie dla niego możliwości. W ocenie sądu było by to sprzeczne z poczuciem

społecznej sprawiedliwości, z zasadami współżycia społecznego, byłoby to niewychowawcze, i stanowiło nadmierne uprzywilejowanie powoda w sytuacji, gdy sam się pozbawił szans na poprawę swojej sytuacji.

Tak czy inaczej powyżsi rozważania są jedynie teoretyczne, wskazują na dalsze implikacje stanowiska powoda, nie zmieniając jednak stanowiska sądu, iż roszczenie powoda nie podlega uwzględnieniu, bowiem pracodawca nie naruszył art. 8 k.p.

W ocenie sądu materiał dowodowy prowadzi do ustalenia, iż doszło do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. w sposób prawidłowy.

Sąd mając powyższe rozważania na uwadze i na podstawie powołanych powyżej przepisów oddalił powództwo.

Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego - odstępując od obciążania nimi strony powodowej – na podstawie art.102 k.p.c.

Stosownie do treści art.102kpc, w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Art. 102 k.p.c. jest szczególnym rozwiązaniem, niepodlegającym wykładni rozszerzającej, wykluczającym stosowanie wszelkich uogólnień, wymagającym do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności (por. postanowienie SN z 11.08.2010r., II PZ 21/10, LEX nr 661507).

Zastosowanie przez sąd art. 102 k.p.c powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego - sytuacji życiowej (por. postanowienie SN z 14.01.1974r., II CZ 223/73, LEX nr 7379). Przyjmuje się stosowanie art. 102 k.p.c., gdy: sprawa ma wątpliwy i dyskusyjny charakter; dochodzone roszczenie powoda wynika z niejasno sformułowanych przepisów; strona przegrywająca znajduje się w wyjątkowo trudnej sytuacji majątkowej, a wytaczając powództwo była subiektywnie przeświadczona o słuszności dochodzonego roszczenia, natomiast strona wygrywająca korzystała ze stałej obsługi prawnej i nie poniosła dodatkowych nakładów na prowadzenie procesu (por. wyrok SA w Białymstoku z 15 maja 2015r., I ACa 51/15, LEX nr 1734657).

W przedmiotowej sprawie Sąd miał na względzie, iż powód znajduje się w wyjątkowo trudnej sytuacji materialnej. Powód jest osobą bezrobotną, zamieszkuje wspólnie z niepełnosprawną żoną, jego źródłem dochodu jest zasiłek dla bezrobotnych wynoszący niespełna 823 zł., a jego żona otrzymuje świadczenie emerytalne w wysokości 1.800 zł. Zatem, biorąc pod uwagę okoliczności związane z osobą powoda oraz kosztownego leczenia zdrowotnego jego żony, istnieją przesłanki do uznania, że w sprawie niniejszej występują okoliczności szczególne.

Sąd miał tu też na uwadze, iż rozstrzygnięcie sądu zależało od kwestii podlegającej sędziowskiemu uznaniu

Wszystkie te okoliczności sprawiają, że – w ocenie Sądu – istnieją w sprawie niniejszej przesłanki do zastosowania dyspozycji art. 102 k.p.c. i odstąpienia od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego.