

Sygn. akt VI P 91/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lipca 2016r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Danuta Zarzycka, Barbara Meyer

Protokolant: sekretarz sądowy Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 6 lipca 2016r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa T. P.

przeciwko (...) S.A. w G.

o odszkodowanie

I. oddala powództwo

II. zasądza od powoda T. P. na rzecz pozwanego (...) S.A. w G. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

### UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 19 lutego 2016 roku wniesionym przeciwko pozwanemu (...) S.A. w G. powód T. P. domagał się odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia – obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy – w wysokości 18 000 zł z tytułu naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia wraz z odsetkami ustawowymi obliczonymi od dnia następnego po dniu doręczenia pozwu stronie pozwanej do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powód wskazał, że pozwany rozwiązując z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia dopuścił się w kontekście okoliczności sprawy nadużycia prawa. Niezdolność do pracy, która legła u podstaw wypowiedzenia spowodowana była wypadkiem przy pracy. Postępowanie pozwanego było więc w stosunku do powoda obiektywnie krzywdzące.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu podniósł iż okres niezdolności do pracy powoda trwał dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Nawet gdyby pozwany był uprawniony do rozwiązania umowy w ten sam sposób.

W piśmie z dnia 6 lipca 2016r. powód rozszerzył żądanie pozwu do kwoty 25415,10 zł.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny :**

Powód T. P. został zatrudniony w (...) na został zatrudniony w (...) S.A. w G. na stanowisku mechanika wachtowego w Dziale (...) na czas określony od 21 sierpnia 2014r. do dnia 20 marca 2015r.. Jako miejsce pracy wskazano platformy wiertnicze i eksploatacyjne. Wynagrodzenie wyniosło 3300 zł brutto plus 290 zł dziennie dodatku morskiego.

Kolejną umową z dnia 5 marca 2015r. powód T. P., został zatrudniony w (...) S.A. w G. na stanowisku mechanika wachtowego w Dziale (...), w systemie zmianowym, od 21 marca 2015 roku na czas określony do dnia 20 marca 2017 roku.

***(Dowód: umowa o pracę – k. 1, 15 cz. B akt osobowych powoda k)***

Powód pracował w trybie zmian dwutygodniowych, po których następował dwutygodniowy okres wolny od pracy.

Do obowiązków powoda należało m.in.: obsługa i nadzór nad prawidłową pracą urządzeń mechanicznych np. sprężarki chłodni prowiantowej, eksploatacja systemów i urządzeń energomechanicznych, udział i nadzór nad remontami urządzeń, kierowanie pracą zespołu motorzystów, obszar elektryki, siłowni okrętowych, bieżąca i okresowa obsługa wynikająca z systemu utrzymania ruchu platformy- kontrola stanu urządzeń i systemów dostarczania energii i zapewniających bezpieczeństwo platform (...) i (...), powiadamianie przełożonego i magazyniera o konieczności zamawiania brakujących materiałów i części zamiennych, udział w kursach, szkoleniach.

W 2014r. w komórce organizacyjnej Działu (...) poza powodem pracowali inni mechanicy wachtowi i motorzyści.

***(Dowód: zakres obowiązków k. 6-7,12 cz. B akt osobowych powoda, zeznania powoda k. 47-48, nagranie czas 00:08:11 - 00:33:21 - k. 127-128, nagranie czas 00:37:38-00:42:53 – k.128-129)***

W pozwanej spółce utworzono Biuro (...), w ramach którego działała m.in. służba bezpieczeństwa pracy. Powód w dniach 21-23 sierpnia 2014r. odbył wszystkie wymagane prawem szkolenia z zakresu bezpieczeństwa pracy, został także przeszkolony w zakresie szczególnych zagrożeń występujących na terenie pozwanego jak również o procedurze zgłaszania wypadków przy pracy.

W dniu 21 sierpnia 2014r. powód zapoznał się z instrukcją, która w punkcie 14 wskazuje, iż powinien on zwracać uwagę na stan dróg komunikacyjnych, dostęp urządzeń, drabin, schodów. W przypadku rozlanych smarów lub innych cieczy stwarzających zagrożenie wypadkowe powinien niezwłocznie zawiadomić o tym przełożonego i przystąpić do natychmiastowego usuwania.

Do zakresu obowiązków powoda należało współdziałać z pracodawcą w zakresie wypełniania obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

***(Dowód: zakres obowiązków k. 6, 12 cz. B akt osobowych powoda, instrukcja bezpiecznej pracy k- 9 cz. B akt osobowych powoda, karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp k- 10 cz. B akt osobowych powoda, wydruk slajdów ze szkolenia wstępnego k. 92-110,***

Powód w dniu 5 marca 2015 roku rozpoczął swoją dwutygodniową zmianę w Zakładzie (...) na platformie wydobywczej (...).

W dniu 9 marca 2015 roku, powód udał się do lekarza pełniącego dyżur na platformie- Pana P. S., który zgodnie z wpisem w książce ambulatoryjnej, stwierdził stłuczenie i obrzęk kolana. Powód zgłosił się do lekarza w celu uzyskania pomocy medycznej, nie zawiadamiając go jednocześnie, iż doznany uraz może być wynikiem wypadku przy pracy.

Powód nie zawiadomił nikogo z przełożonych, że zdarzył mu się wypadek przy pracy.

Powód po zaistniałym zdarzeniu wykonywał dalej pracę przez 10 dni - zakończył zmianę dnia 19 marca 2015 roku, po czym udał się na trzytygodniową planowaną przerwę.

Powód udał się do lekarza, który wystawił mu zwolnienie lekarskie do dnia 7 kwietnia 2015r., którego powód, po rozmowie z pracownicą kadr, nie przedłożył w pracy, bowiem opiewało ono na okres wg harmonogramu i tak dni wolnych, a zgłoszenie zwolnienia spowodowałoby obniżenie wynagrodzenia do 80 %, o czym poinformowała powoda pracownica.

Powód stawiał się na kolejną zmianę trwającą od dnia 9 kwietnia 2015 roku do dnia 23 kwietnia 2015 roku, podczas której wykonywał również swoje obowiązki i nie korzystał z opieki lekarskiej na platformie. Z dniem 5 maja 2015 roku, tj. po kolejnej trzytygodniowej przerwie w zmianie, dostarczył zwolnienie lekarskie.

***(Dowód: protokół wysłuchania k. 13, k. 11, częściowo zeznania powoda k. 47-48, nagranie czas 00:09:15 - 00:32:00, pismo z dnia 27 października 2015 k. 9)***

Sposób zawiadamiania o wypadkach przy pracy został uwidoczniiony w zaakceptowanych przez powoda zakresach obowiązków pracownika z dnia 8 sierpnia 2014 roku i z dnia 25 listopada 2014 roku, z których wynika, iż powód był obowiązany do niezwłocznego zawiadomienia pozwanego o wypadku przy pracy (pkt. 2.2. lit. F). Nadto, podobne zobowiązanie widniało w Instrukcji Bezpiecznej Pracy na stanowisku mechanika silników spalinowych (I pkt. 6). Dodatkowo, w spółce pozwanego wprowadzono Instrukcję zgłaszania oraz badania zdarzeń wypadkowych. Instrukcja została udostępniona powodowi w drodze elektronicznej, której odczyt powód potwierdził elektronicznie, zatem zapoznał się z nią w dniu 16 stycznia 2015 roku. Przedmiotowa Instrukcja w pkt. 4 i 5.1.2.1. zobowiązała każdego pracownika, który uległ wypadkowi, o ile jego stan zdrowia na to pozwalał, do natychmiastowego po zdarzeniu poinformowania o tym fakcie bezpośredniego przełożonego.

Powód był wielokrotnie informowany przez pozwanego o sposobie zgłaszania wypadków przy pracy.

Od dnia 5 maja 2015 roku powód był niezdolny do pracy. Decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych ZUS z dnia 2 grudnia 2015 roku, przyznano powodowi prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 3 listopada 2015 roku do 31 stycznia 2016 roku w wysokości 90 % podstawy wymiaru, zaś od 1 lutego do 1 marca 2016 roku w wysokości 75 % podstawy wymiaru. Następnie, kolejną decyzją ZUS z dnia 22 lutego 2016 roku, powodowi przyznano świadczenie rehabilitacyjne na okres od 2 marca 2015 roku do 29 czerwca 2016 roku.

***(Dowód: wywiad zawodowy z dnia 26 października 2015 roku k. 54, orzeczenie lekarza orzecznika ZUS nr (...) k. 55, zaświadczenie o stanie zdrowia dla celów świadczeń z ubezpieczenia społecznego k. 56, orzeczenie lekarza orzecznika ZUS k. 57, decyzja ZUS z dnia 2 grudnia 2015 roku k. 5, orzeczenie lekarza orzecznika ZUS k. 59, zaświadczenie o stanie zdrowia dla celów świadczeń z ubezpieczenia społecznego k. 60, zaświadczenie lekarskie z dnia 6 listopada 2015 roku k. 61)***

W październiku 2015r. gdy powód starał się o uzyskanie świadczenia rehabilitacyjnego z ZUS z tytułu wypadku przy pracy, powód telefonicznie zawiadomił pracodawcę, iż w marcu doznał wypadku przy pracy i poprosił o dopełnienie formalności. Toczyły się liczne rozmowy telefoniczne i korespondencja mailowa, na temat tego, kto ma sporządzić dokumenty, bowiem z uwagi na upływ czasu, osoba, która była przełożonym powoda w marcu już nie pracowała na platformie, a obecny przełożony nie chciał się podjąć tej czynności, bowiem nie znał sprawy.

Powód w dniu 27 października 2015r. napisał i dostarczył pracodawcy oświadczenie, iż mając na uwadze wstępną diagnozę lekarską o zwykłym stłuczeniu i według badania nie wymagającego poważniejszego leczenia, „nieświadomie zapomniał” o wszczęciu procedur powiadamiania organów BHP na platformie o zaistniałym zdarzeniu. Dalej podał, iż sądził, że zapis lekarza jest na równi ze zgłoszeniem zdarzenia do komórki BHP.

Ostatecznie dokumenty pozwalające wszcząć procedurę wypadkową, tj. m.in. zgłoszenie wypadku sporządzone przez poszkodowanego, sporządzono z dniem 5 listopada 2015r.

W toku badania okoliczności wypadku, powód, słuchany po raz pierwszy w dniu 13 listopada 2015r., o okolicznościach wypadku wskazał tylko, iż idąc w celu wyłączenia alarmu udał się do pomieszczenia ze sprzężarką, a wchodząc po schodach łączących siłownię z poziomem 0, źle stanął na schodach lewą nogą, co spowodowało zbalansowanie i skręcenie kolana czego skutkiem było wywrócenie się na metalowych schodach. Swoje wyjaśnienia tej treści podpisał powód własnym nazwiskiem. W odpowiedzi na pytania członków zespołu, wskazał, iż na powierzchni schodów nie widział żadnych przeszkód, nie wyklucza śliskiej powierzchni, co również opatrzył własnym podpisem.

W efekcie przeprowadzonego postępowania, zespół wypadkowy nie uznał zdarzenia za wypadek przy pracy. Podkreślił, iż w świetle późnego zgłoszenia wypadku, braku świadków i słów jedynie poszkodowanego, nie można ustalić związku przyczynowo skutkowego między stanem zdrowia powoda a opisanym zdarzeniem

W dniu 23 listopada 2013r. powód zgłosił zastrzeżenia do protokołu, w którym zarzucił członkom zespołu pomówienia i tendencyjne prowadzenie postępowania. W zastrzeżeniach tych powód użył sformułowania o upadku na zaolejone schody, a w osobnym oświadczeniu wskazał, iż używane w pracy substancje, jak olej silnikowy i inne smary są odpowiedzialne za jego wypadek.. Oświadczył też, iż przystąpił do pracy zdrowy.

Na skutek zastrzeżeń powoda, w ponownym protokole wypadkowym, o nr (...), uznano zdarzenie za wypadek przy pracy, choć wskazano w okolicznościach wypadku, iż powód źle postawił nogę na schodach, na których nie znalazły się żadne elementy, a pracownik nie zaprzeczył, ale i nie potwierdził, że powierzchnia schodów była śliska.

Po kolejnych zastrzeżeniach powoda, po kolejnym wysłuchaniu, powód stwierdził, iż podeszwa butów oraz powierzchnia schodów była zaolejona, co umieszczono w opisie okoliczności wypadku w protokole (...).r. z 2 grudnia 2015r.

Powód wniósł kolejne zastrzeżenia, co do nieumieszczenia informacji o zaolejonych schodach w przyczynach wypadku w punkcie 5 protokołu.

W efekcie sporządzono protokół (...).r., w którym w okolicznościach wypadku podkreślono, iż powód źle postawił nogę na schodach, że podczas wysłuchania w dniu 13 listopada 2015r. na pytanie o stan posadzki nie zaprzeczał ani nie potwierdził, że powierzchnia schodów była śliska, a podeszwa butów zaolejona. Dodano iż dopiero w oświadczeniach z 23 listopada 2015r. pojawiają się stwierdzenia o zaolejonych powierzchniach, wskazano, iż pracodawca dostarcza buty z podeszwą antypoślizgową i olejoodporną zgodnie z normą (...) a pracownik ma utrzymywać otrzymane sorty, w tym obuwiu ochronne, w należytym stanie. Ostatecznie nie uwzględniono zastrzeżeń powoda, zatem powód złożył kolejne.

W toku postępowania strony prowadziły także korespondencję w sprawie wydania powodowi zapisu z dziennika ambulatorium, o który powód zawniósł 27 października 2015r., który ostatecznie powód uzyskał samodzielnie w formie zaświadczenia lekarskiego sporządzonego na podstawie owego zapisu.

Pozwany zwracał się do ZUS o kontrolę zwolnień lekarskich powoda. Kontrola wykazywała zasadność zwolnienia.

Z dokumentacji lekarskiej dostarczonej przez powoda wynikało, iż leczył on się z powodu stanu przedmiotowego kolana już w 2013r.

***(Dowód: korespondencja mailowa nieponumerowana część części B akt osobowych powoda; protokół wysłuchania poszkodowanego k. 13, pismo powoda z 27.10.15r., k. 9, protokół (...).r., k. 14-16 Zastrzeżenia do protokołu k. 17-18, Oświadczenie z dnia 23 listopada 2015 roku k. 19-20, protokół (...).r., k. 21-23, Zastrzeżenia powoda do II protokołu k. 24-25, protokół (...).r., , zastrzeżenia powoda z 14.12.15 k. 31,32, protokół nr (...) k. 323-36, częściowo zeznania powoda k. 47-48, nagranie czas 00:09:15 - 00:32:00, korespondencja mailowa k. 39-44, dokumentacja lekarska k. 45-57, 60-61, Zastrzeżenia z dnia 8 stycznia 2016 roku k. 37-38, pismo ZUS k. 17 cz. B akt osobowych powoda)***

Oświadczeniem doręczonym dnia 8 lutego 2016 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt. 1 lit b kodeksu pracy.

Kolejną decyzją z ZUS z dnia 22 lutego 2016 roku powodowi przyznano świadczenie rehabilitacyjne na okres od 2 marca 2015 roku do 29 czerwca 2016 roku.

Decyzją z dnia 9 maja 2016r. ZUS przyznał powodowi wyrównanie świadczenia rehabilitacyjnego do 100 % podstawy wymiaru.

Ostatecznie też oraz przedłużono powodowi prawo do świadczenia rehabilitacyjnego o okresu jednego roku (do 27 października 2016r.)

***(Dowód: rozwiązanie umowy k. 2 cz. C akt osobowych powoda, decyzja ZUS z dnia 22 lutego 2016 roku k grudnia 2015 roku k. 7 decyzja z 9.05.16r. k. 123, częściowo zeznania powoda k. 47-48, nagranie czas 00:09:15 - 00:32:00,)***

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo było niezasadne.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, bazując na dowodach z dokumentów w postaci akt osobowych powoda dotyczące przebiegu zatrudnienia powoda oraz przyznawanego wynagrodzenia zasadniczego, które nie były kwestionowane przez strony co do ich prawdziwości i autentyczności.

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

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, leczeniem oraz uzyskiwanymi świadczeniami. W pozostałym zakresie sąd odmówił im wiary, w szczególności w zakresie jakoby powód wcześniej, już w maju, zgłosił pracodawcy wypadek przy pracy. Zeznania powoda są tu bardzo niekonsekwentne, zmienne, niekonkretne, pozostają w sprzeczności ze zgromadzonym materiałem dowodowym w postaci dokumentów załączonych do akt sprawy.

Powód przed wszystkim nie potrafił podać dokładnie, kogo, jak i kiedy dokładnie zawiadomił o zdarzeniu z dnia 9 marca 2015r.

Twierdzenie, iż zgłosił wypadek przełożonemu, co by wskazywało na dochowanie procedury, jest sprzeczne z pierwszym chronologicznie pismem powoda z dnia 27 października 2015r. (k. 9). W piśmie tym powód nie wskazuje na wcześniejsze zgłoszenie wypadku i zaniedbania po stronie pracodawcy, co niewątpliwie uczyniłby każdy pracownik w takiej sytuacji, gdyby rzeczywiście ona zaistniała. Powód wręcz przeciwnie, powołuje się na inne okoliczności – iż „nieświadomie zapomniał o zawiadomieniu”, oraz że myślał, że zapis z dziennika ambulatorium wystarczy. Podkreślić w tym miejscu należy, iż samo to oświadczenie jest wewnątrznie sprzeczne, bo albo powód zapomniał dochować procedury, albo sądził błędnie iż nie musi jej dochowywać, tj. sam nic musi nic robić, a wystarczy zapis z dziennika, - te dwie przyczyny logicznie się wykluczają, nie mogły nastąpić łącznie.

Warto też zauważyć, iż jeśliby powód uważał, iż zgłoszenie wypadku nastąpiło przez zapis w dzienniku ambulatoryjnym (z marca 2015r.) to po kilku miesiącach musiałby się zacząć niepokoić i ponaglać pracodawcę o przesłuchanie go i przedłożenie protokołu powypadkowego. Nie sposób dać wiarę powodowi, iż przez cały ten czas- od marca do października (pół roku!!) powód tylko dzwonił i się dopytywał lub dzwonił i bezskutecznie prosił o podjęcie sprawy ale był zbywany. Powód nie jest osobą nieporadną – jest osobą wykształconą, doświadczoną zawodowo, o niemałym stażu ogólnym pracy, nie sposób uwierzyć, iż dałby się zbywać przez pół roku w tak ważnej i dotkliwej dla niego finansowo sprawie. Nawet gdyby tak założyć, iż dał się zbywać telefonicznie, to trudno znaleźć wyjaśnienie, dlaczego w piśmie z dnia 27 października 2015r. nic nie napisał o tym, jak rzekomo był zbywany, czemu miałby nie zwrócić uwagi na uchybienia przełożonych i kadr – tymczasem nic takiego w piśmie tym nie ma. Zupełnie nieprzekonujące i nieadekwatne jest tłumaczenie powoda, iż nie napisał tego w piśmie, gdyż był „wystraszony”. Powód

nie wyjaśnił, czym był tak wystraszony i czemu to wystraszenie miałyby skutkować ominięciem tylko tej okoliczności, a nie innych, których się nie bał powołać. Powód nie wyjaśnił, jak to było, iż nie bał się dzwonić, a bał się napisać prawdę. Wątpliwe jest, iż pracownik o takim doświadczeniu, wykształceniu i stażu ogólnym bałby się zwrócić uwagę na niedopatrzania po stronie pracodawcy. Podkreślenia wymaga, iż u pozwanego działają związki, o czym powód wiedział (i nawet z których pomocy korzystał, na co wskazują zastrzeżenia powoda z 23 listopada 2013r. (k. 17), jeśli zatem powód obawiałby się pracodawcy, mógłby od razu poprosić związki o pomoc. Nie sposób dać wiary powodowi, iż liczył na polubowne załatwienie sprawy, bowiem każdy rozsądnie myślący obywatel, należycie dbający o swe sprawy, nawet o przeciętnej znajomości rzeczy, po upływie miesiąca czy dwóch bezowocnego zbywania i kilkukrotnego potwierdzenia, iż nikt tym się nie chce zająć, w końcu wysłałby pismo, tak aby był ślad jego zabiegów i dowód na brak współpracy po stronie pracodawcy, a przede wszystkim, by zmusić pracodawcę do formalnej odpowiedzi, do zajęcia się sprawą..

Podkreślenia w tym miejscu wymaga, iż nawet w zastrzeżeniach do protokołu powypadkowego z listopada 2015r. powód nie powołuje się na fakt powiadomienia o wypadku jakiegokolwiek przełożonego, mimo iż w pierwszym protokole, nieuznającym wypadku, jest mowa o późnym zgłoszeniu wypadku i przez to braku możliwości ustalenia okoliczności wypadku. Przy takich zarzutach aż się prosi podnieść, że przecież pracownik się starał, zgłaszał, że wtedy i wtedy rozmawiał z tym i tym, treść rozmowy taka i taka, wynik taki a taki. Tymczasem powód do tej okoliczności odnosi się tylko tak, iż powołuje się na zgłoszenie zdarzenia lekarzowi (k. 17-20)..

W ocenie sądu wszystko to dowodzi braku prawdziwości twierdzeń powoda w tym zakresie. Nie polega na prawdzie że wielokrotnie odmawiano mu prawa do zgłoszenia. Przecież zgłosić wypadek pracownik może na piśmie, druki są ogólnie dostępne przy użyciu internetu, a jeśli sekretariat nie chce przyjąć pisma, to najłatwiej jest wysłać pismo pocztą z potwierdzeniem odbioru. Powód nic takiego nie uczynił. Podkreślenia wymaga, iż powód znał procedurę zgłaszania wypadków, był bowiem doświadczonym pracownikiem o niemałym stażu ogólnym, zaś u pozwanego przeszedł szkolenie bhp informujące o sposobach zgłaszania wypadków. Nie wymaga zresztą wielkiej wiedzy i obycia napisanie pisma o treści: „zawiadamiam że dnia takiego i takiego uległem wypadkowi przy pracy, proszę o wszczęcie postępowania o uznanie wypadku przy pracy”.

Jak wynika z zeznań powoda, z pracownicą z kadr rozmawiał na temat celowości złożenia zwolnienia, ale rozmowa dotyczyła opłacalności tego w sytuacji powoda, gdy zwolnienie obejmowało czas wolny. Z zeznań powoda nie wynika, by wyraźnie mówił pracownicy o wypadku przy pracy, zaś fakt, iż mowa była o 80% podstawy, dowodzi, iż nie było mowy o wypadku przy pracy w tej rozmowie, gdyż wtedy tematu równicy w wysokości zwolnienia by nie było. Sam powód przyznał, iż pracownica nie odmówiła przyjęcia zwolnienia, a sam po rozmowie z nią zdecydował się go nie składać, byłoby to dla niego niekorzystne finansowo.

W ocenie sądu zbieżność czasowa okresu przygotowania wniosku o świadczenie rehabilitacyjne i pism powoda o wypadku świadczy, iż dopiero tym okresie (październik 2015r. ) powód zainteresował się tematem wypadku i uznał, że należy się starać o uznanie zdarzenia z 9 marca 2015r. za wypadek przy pracy.

Sąd nie dał wiary, jakoby powód się skarżył, że lekceważono jego prośby, bowiem powód, reprezentowany na rozprawie przez profesjonalnego pełnomocnika, zaś w toku postępowania wyjaśniającego okoliczności wypadku korzystającego z pomocy związków (treść pisma k. 17) nie przedstawił żadnego dowodu potwierdzającego te okoliczności. W pismach złożonych do sprawy, kierowanych do pracodawcy, nie ma nic na ten temat.

Nie sposób dać wiary powodowi, iż zawiadomił kierownika o wypadku 3-4 maja, kierownik mu powiedział, że nic z tym nie robi, a powód przez 5 miesięcy nie ponagla na piśmie, a w pierwszym piśmie na temat wypadku w ogóle nie pisze o kwestii zawiadomienia kierownika!!!!. Żaden logicznie myślący, dbający o swoje sprawy pracownik tak by nie zrobił. Na co bowiem powód czekał, jeśli rzekomo już 3-4 maja kierownik mu powiedział, że nie ma żadnych podstaw by wszcząć procedurę, bo nie zna sprawy. Zeznania powoda odnośnie tego, dlaczego nie podjął żadnych sensownych czynności po tym, jak rzekomo przełożony odmówił współpracy, są nielogiczne i nieprzekonujące, pełne sprzeczności.

Nie można też zapomnieć, iż zgodnie z rozporządzeniem RM z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, (§ 2) pracownik, który uległ wypadkowi, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala,

powinien poinformować niezwłocznie o wypadku swojego przełożonego. To jego pismo wszczyną całą sprawę, a nie kierownika.

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, powód nie odzyskał zdolności do pracy, nie powrócił do jej wykonywania, wykorzystał w chwili doręczenia rozwiązania umowy już 3 miesiące świadczenia rehabilitacyjnego, 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 wypadkiem przy pracy.

Powód nadto podnosił, iż jego zdaniem całokształt okoliczności sprawy sprawił, iż rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, mimo że było zgodne z przysługującymi pozwanemu uprawnieniami, stanowiło nadużycie prawa jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Powód powołał się tu na art. 8 k.p. Przepis ten stanowi, iż nie można czynić ze swojego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Z tym stanowiskiem nie można się zgodzić.

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.

W ocenie sądu materiał dowodowy prowadzi do ustalenia, iż doszło do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. z możliwością takiego rozwiązania stosunku pracy przez pozwanego.

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 wypadkiem przy pracy, innymi słowy, sam fakt, iż niezdolność do pracy jest spowodowana wypadkiem przy pracy, 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 to w niektórych przypadkach przedłuży to okres wyczekiwania na możliwość rozwiązania umowy, nic ponadto.

O nadużyciu prawa mógłby świadczyć tylko inne towarzyszące sprawie okoliczności szczególne, np. ciężkość wypadku, wyjątkowo rażące przyczynienie się pracodawcy do wypadku staż czy wiek pracownika, jego wyjątkowo trudna sytuacja życiowa. Takie sytuacje w ocenie sądu tu nie wystąpiły.

Po pierwsze powód nie był pracownikiem z długim stażem – pracował od kilku miesięcy.

Po drugie, sam wypadek był wypadkiem lekkim – skręcenie, stłuczenie kolana, sam powód początkowo bagatelizował skutki zdarzenia, po zdarzeniu i okresie harmonogramowego odpoczynku kontynuował pracę bez korzystania z pomocy lekarskiej na platformie.

Po trzecie, sam powód przyczynił się do kłopotów z ustaleniem wypadku przy pracy, nie zgłaszając wypadku niezwłocznie, jak wymagają tego przepisy. Jak wskazano wyżej, całkowicie są niewiarygodne niekonkretne i wewnętrznie sprzeczne zeznania powoda, jakoby wcześniej zgłosił wypadek niż w październiku 2015r. Zgłaszając go zaś tak późno powód przyczynił się do trudności z ustaleniem jego okoliczności.

Podkreślenia wymaga, iż w piśmie z dnia z dnia 27 października 2015 roku, powód oświadczył, iż zapomniał o wszczęciu procedur powiadamiania organów BHP na platformie o zaistniałym zdarzeniu.

Jak stanowi § 2 Rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy z dnia 1 lipca 2009 roku (Dz.U. Nr 105, poz. 870) pracownik, który uległ wypadkowi, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala, powinien poinformować niezwłocznie o wypadku swojego przełożonego. Załączone do rozporządzenia druki(wzory) są dostępne w Internecie, nie wymagają one parafowania przez przełożonego na etapie złożenia zawiadomienia. Pozwany informował powoda o powyższym obowiązku (szkolenie bhp) Pomimo tego, powód



zaniechał powiadomienia bezpośredniego przełożonego lub jakiegokolwiek innego pracownika spółki pozwanej o zaistniałym zdarzeniu.

Nie sposób dać wiary powodowi, iż pracodawca utrudniał mu zgłoszenie wypadku przy pracy – zgłasza się to po prostu na piśmie, pismo można nadać pocztą, powód nie przedłożył żadnego dowodu, iż zawiadomił przełożonego o wypadku, zaś jego zeznania – o czym szeroko sąd wypowiedział się już wyżej – są niewiarygodne z punktu widzenia logiki, doświadczenia życiowego i wobec sprzeczności ze zgromadzoną dokumentacją.

Po czwarte, powód przyczynił się do problemów z ustaleniem okoliczności wypadku także przez to, iż sam niekonsekwentnie podawał okoliczności zdarzenia. Wysłuchany pierwszorazowo nie podał nic na temat rzekomo zaolejonej powierzchni. Mówił o złym ustawieniu nogi na stopniu. Podpisał te wyjaśnienia. Na szczegółowe pytania o powierzchnię powiedział jedynie (co potwierdził swoim podpisem), iż nie wyklucza śliskiej powierzchni. Nic nie podał o oleju. Gdyby stwierdził plamy oleju, że pośliznął się na zaolejonej powierzchni, dlaczego nią miałby tego powiedzieć? Dlaczego miałby tylko „nie wykluczać?” wyraźnie by powiedział „pośliznąłem się” a nie, że źle postawił nogę. Nawet jakby przyjął, że mówił wtedy o oleju, a członkowie zespołu to pominęli, to przed podpisaniem protokołu powód musiałby to zauważyć i poprosić o dopisanie (na protokole są skreślenia, dopiski, widać, że poprawiano treść w trakcie pisania), czego, co znamienne, nie uczynił. W zastrzeżeniach do I protokołu powód też nie podnosi, że mówił o oleju, ale członkowie zespołu tego nie zapisali wbrew jego wyraźnym słowom. Wręcz przeciwnie, w zastrzeżeniach do protokołu temat oleju pojawia się jakby mimochodem, a szczegóły co do zaoliwionej powierzchni pojawiają się dopiero w oświadczeniu z 23.11 2015r.(k. 19-20)

W takich okolicznościach absolutnie nie dziwi, iż pracodawca miał wątpliwości co do okoliczności zdarzenia, jeśli powód nie podaje wszystkich istotnych szczegółów od początku, a uzupełnia swoje opisy o znaczące fakty dopiero po otrzymaniu protokołu nieuznającego zdarzenia za wypadek. W takich okolicznościach nie sposób obarczyć pracodawcy winą za czas trwania postępowania, ani za fakt, iż w świetle licznych wątpliwości (rozbieżne opisy zdarzenia, upływ czasu utrudniający weryfikację, wcześniejsze leczenie tego kolana u powoda) pracodawca podjął też taką a nie inną ocenę zdarzenia.

Odnosnie zaś rozmowy z pracownica kadr o zwolnieniu, tu też nie sposób doszukał się naruszenia zasad współzycia społecznego, sam powód przyznał, iż pracownica nie odmówiła przyjęcia zwolnienia, a sam po rozmowie z nią zdecydował się go nie składać, byłoby to dla niego niekorzystne finansowo, zatem nie można się tu dopatrzeć żadnej nieprawidłowości po stronie pracodawcy.

Wątpliwości pracodawcy co do zasadności długotrwałego zwolnienia lekarskiego, skoro zaczęły się od wyglądającego początkowo na błahy urazu (stłuczenie, skręcenie), przy długim okresie trwania zwolnienia nie dziwią, są zrozumiałe, nie stanowią o złej woli, a po prostu o wątpliwościach, które teoretycznie mogły okazać się zasadne, w takich okolicznościach sprawy. Nie sposób dopatrzeć się tu szykany czy nękania po stronie pracodawcy, a zrozumiałą ostrożność, w świetle niejednoznacznych i wątpliwych okoliczności sprawy. To, że powód był wielokrotnie wzywany na komisję lekarską, nie świadczy o złej woli powoda – z akt osobowych wynika jednorazowa kontrola z inspiracji pracodawcy, zaś to, że udzielano świadczeń na kilka miesięcy a nie cały rok, to częsta praktyka ZUS w razie istnienia rokowania do wyleczenia i nie ma to nic wspólnego z pracodawcą, który nie ma już nic do czynienia na tym etapie w przedmiocie świadczenia rehabilitacyjnego.

Po piąte, powód nie wskazał żadnych okoliczności szczególnych leżących po jego stronie, które by powodowały uznanie rozwiązania stosunku pracy za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Powód powołał się tylko na to, iż chciał w tej firmie pracować dłużej oraz że obecnie na świadczeniu rehabilitacyjnym ma o połowę mniej pieniędzy niż gdy pracował, co w ocenie sądu nie kwalifikuje się jako przesłanka uznania rozwiązania stosunku pracy za nadużycie prawa w tej sytuacji.

Sam powód przyznał, iż pozwanemu przysługiwało uprawnienia do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Jak wskazał SN w cytowanym wyroku z dnia 16 listopada 2004 roku, I PK 649/03, uprawnienie pracodawcy do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. jest niezależne od współdziałania z organem rentowym, w szczególności w sprawie ustalenia prawa do świadczenia rehabilitacyjnego.

W tym miejscu podkreślenia wymaga, iż z dokumentacji powypadkowej wynika, iż zespół powypadkowy działał zgodnie z prawem, a w szczególności zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy z dnia 1 lipca 2009 roku (Dz.U. Nr 105, poz. 870). Dodatkowo, z przebiegu procedury ustalania wypadku przy pracy wynika, iż pozwany uwzględniał dodatkową dokumentację dostarczaną przez powoda w trakcie toczącego się postępowania.

W dniu złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, tj. 8 lutego 2016 roku okres niezdolności do pracy powoda trwał dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące, bowiem świadczenie to przyznano od 3 listopada 2015 roku na okres 4 miesięcy, co tym bardziej uzasadnia zastosowanie art. 53 k.p. Kolejną Decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 lutego 2016 roku powodowi przyznano świadczenie rehabilitacyjne na okres od 2 marca 2015 roku do 29 czerwca 2016 roku.

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 wrywkowy 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 ocenie sądu pracodawca nie naruszył zasad współzycia społecznego.

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

O kosztach Sąd orzekł w pkt II wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Z uwagi na fakt, iż powód jest stroną, która w całości przegrała niniejszy proces, to na nim spoczywa obowiązek pokrycia wszystkich kosztów, jakie zostały wygenerowane w niniejszym postępowaniu. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego pozwanego ustalono na kwotę 360 zł na podstawie § 9 ust. 1, rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015/1804)