

Sygn. akt VI Pa 18/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 kwietnia 2013 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

| | |
|-----------------|--|
| Przewodniczący: | SSO Renata Bukowiecka - Kleczaj |
| Sędziowie: | SO Aleksandra Mitros (spr.) SO Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk |
| Protokolant: | sekr. sądowy Renata Kępińska |

po rozpoznaniu w dniu 5 kwietnia 2013 roku w Szczecinie

sprawy z powództwa B. C. (1)

przeciwko (...) w W., (...) (...) Oddziałowi (...)

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę B. C. (1) od wyroku Sądu Rejonowego S. – C. w. S.IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 7 listopada 2012 roku sygn. akt IX P 209/12

I. oddala apelację;

II. zasądza od powódki B. C. (1) na rzecz pozwanej (...) w W. kwotę 60 (sześćdziesięciu) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Sygn. akt VI Pa 18/13

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 20 stycznia 2012 r. B. C. (1) wniosła o przywrócenie do pracy w (...) (...) Oddziale (...) w S.. W uzasadnieniu wskazała, że pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę na mocy art. 53 1 pkt 1 lit b Kp, która to czynność jest bezzasadna, ponieważ okres zatrudnienia znacznie przekracza długość okresu świadczenia pracy, rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w okresie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, a nadto powódka jest w okresie ochronnym, ponieważ w dniu 19.06.2012 r. nabyła prawa emerytalne. Niezależnie od przesłanek formalno-prawnych próba rozwiązania umowy o pracę jest karygodna ze względów etyczno-moralnych, ponieważ powódka swoje obowiązki wykonywała zawsze z najwyższą starannością.

W toku posiedzenia wyjaśniającego powódka sprecyzowała wartość przedmiotu sporu na kwotę 60.651 zł, podtrzymując roszczenie o przywrócenie do pracy. Jak wskazała dodatkowo, pisma procesowe z dnia 4 i 14 marca

2012 r. nie stanowią nowych roszczeń w sprawie a jedynie miały na celu określenie wartości przedmiotu sporu w wykonaniu zobowiązania sądu.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego ustalonych według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że powódka od dnia 08.08.2011 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a od dnia 08.09.2011 r. do dnia rozwiązania umowy o pracę pobierała zasiłek rehabilitacyjny. Okres choroby i pobierania zasiłku był nieprzerwany i w tym czasie powódka nie stawiała się do pracy. Jak wskazano dalej, art. 39 kp nie ma w niniejszej sprawie zastosowania bowiem powódce nie wypowiedziano umowy o pracę, a rozwiązano ją bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Na rozprawie w dniu 01.08.2012 r. Sąd Rejonowy wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego (...)w W.jako pracodawcę powódki.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...)w W.wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego ustalonych według norm przepisanych. W uzasadnieniu (...) powtórzyła argumentację pozwanego ad. 1, a nadto wskazała, że niezdolność powódki do pracy w momencie rozwiązania umowy o pracę nie może stanowić podstawy uznania go za niezgodne z zasadami współżycia społecznego, ponieważ zastosowana przez pracodawcę podstawa rozwiązania stosunku pracy właśnie z niezdolnością do pracy wiąże możliwość zakończenia umowy o pracę.

Na rozprawie w dniu 10.10.2012 r. pełnomocnik powódki oświadczył, że powódka modyfikuje powództwo w ten sposób, że w miejsce przywrócenia do pracy wnosi o zasądzenie odszkodowania w kwocie 8.000 zł, którą wskazała w piśmie z dnia 22.08.2012 r.

Wyrokiem z dnia 7 listopada 2012 r. Sąd Rejonowy (...)IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo wobec pozwanej (...)w W.(pkt I), odrzucił pozew wobec pozwanej (...)(...) Oddziału (...) (pkt II), zasądził od powódki B. C. (1)na rzecz pozwanego (...)w W.kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt III) i odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu w zakresie pozwanego (...)(...) Oddziału (...) (pkt IV).

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

B. C. (1)była zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w (...) w W.od dnia 16 lutego 2004 r., ostatnio na stanowisku Głównego Specjalisty. W związku z długotrwałą chorobą, B. C.przebywała od dnia 22 kwietnia 2009 r. do dnia 20 października 2009 r. na zwolnieniu lekarskim, a od dnia 21 października 2009 r. do dnia 15 października 2010 r. pobierała w związku z tym świadczenie rehabilitacyjne.

Z dniem 18.10.2010 r. powódka została przeniesiona przez pracodawcę na stanowisko głównego specjalisty i przestała pełnić obowiązki Kierownika Sekcji, którą to funkcję sprawowała od dnia 22.11.2006 r.

Z dniem 8 marca 2011 r. B. C. (1) udała się na zwolnienie lekarskie, które trwało nieprzerwanie do dnia 5 września 2011 r. Od dnia 6 września 2011 r., decyzją ZUS z dnia 01.09.2011 r., powódce przyznane zostało świadczenie rehabilitacyjne na okres od dnia 6 września 2011 r. do dnia 3 marca 2012 r.

Pismem z dnia 9 stycznia 2012 r., doręczonym B. C.w dniu 13 stycznia 2012 r., pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę na podstawie art. 53 1 pkt 1 lit b) kp, wskazując, że przyczyną jest niezdolność do pracy spowodowana chorobą trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz trzymiesięcznego świadczenia rehabilitacyjnego. Oświadczenie podpisał dyrektor (...) Oddziału (...)pozwanego - J. Ł.na mocy upoważnienia z dnia 28.04.2010 r. udzielonego mu przez prezesa (...) w W.do dokonywania za pracodawcę czynności faktycznych i prawnych z zakresu prawa pracy.

Decyzją ZUS z dnia 23 lutego 2012 r. powódce przyznane zostało prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres od dnia 4 marca 2012 r. do dnia 30 sierpnia 2012 r. Do końca okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego powódka nie odzyskała zdolności do pracy i nie stawiała się do pracy.

Decyzją ZUS z dnia 2 marca 2012 r. powódce zostało obniżone świadczenie rehabilitacyjne do kwoty odpowiadającej 100% przeciętnego wynagrodzenia w związku z ustaniem stosunku pracy. Decyzją ZUS z dnia 12 września 2012 r. powódce przyznano emeryturę w związku z osiągnięciem wieku 60 lat z dniem 29 czerwca 2012 r.

W okresie zatrudnienia powódka realizowała swoje obowiązki nienagannie oraz do kwietnia 2009 r. sporadycznie przebywała na zwolnieniach lekarskich.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo oparte na przepisach art. 56 § 1 kp w zw. z art. 58 zd. 1 kp. okazało się w całości bezzasadne. W pierwszej kolejności Sąd zajął się naruszeniem przez powódkę terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę, uznając iż przekroczenie tego terminu wiązało się z początkowo nieprawidłowym określeniem pracodawcy, co skutkowało ostatecznie wydaniem w toku procesu przez sąd postanowienia o wezwaniu do udziału w sprawie (...) w W.. Tym samym, zgodnie z art. 198 § 1 kpc, który stanowi, iż wezwanie do wzięcia udziału w sprawie w charakterze pozwanego zastępuje pozwanie, formalnie należało uznać, iż odwołanie od wypowiedzenia powódka złożyła skutecznie dopiero w dniu 1 sierpnia 2012 r. (data rozprawy, na której wydane zostało postanowienie w trybie art. 194 § 1 kpc w zw. z art. 477 kpc). Jednocześnie Sąd Rejonowy odrzucił powództwo wobec pierwotnie pozwanego - (...) (...) Oddziału (...)w S., jako że podmiot ten nie posiadając przymiotu pracodawcy w rozumieniu art. 3 kp, nie miał zdolności sądowej (art. 199 § 1 pkt 3 kpc). Dalsze podtrzymywanie powództwa wobec wezwanego do udziału w sprawie pozwanego Sąd I instancji potraktował jako wniosek powódki o przywrócenie terminu do złożenia odwołania. Sąd uznał, iż przekroczenie przez powódkę - w kontekście wezwania do udziału w sprawie podmiotu prawidłowego dopiero w toku procesu - terminu do złożenia odwołania, nastąpiło bez jej winy. Podstawową okolicznością, którą Sąd Rejonowy miał w tym zakresie na uwadze był fakt, iż powódka zainicjowała niniejsze postępowanie w określonym przez ustawę 14-dniowym terminie. Sposób sformułowania oznaczenia pracodawcy w samym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę (opatrzonego podpisem dyrektora Oddziału (...)wraz ze wskazaniem Oddziału w nagłówku pisma), w świadectwie pracy wydanym powódce, (gdzie podano, że była ona zatrudniona w (...) w (...) Oddziale (...)ze wskazaniem dodatkowo w miejscu pieczęci pracodawcy - oznaczenia Oddziału) oraz - co Sąd I instancji podkreślił - we wszystkich umowach o pracę, mogło zrodzić po stronie pracownika mylne przekonanie co do sposobu oznaczenia pracodawcy.

Sąd Rejonowy podzielił ponadto w omawianym zakresie pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 19.10.2010 r. (PK 99/10), zgodnie z którym artykuł 264 kp wymaga dla prawidłowego odwołania od rozwiązania stosunku pracy tylko wniesienia pozwu z zachowaniem terminu. Nie wymaga natomiast wyraźnego lub bezbłędnego określenia pracodawcy, szczególnie gdy inna osoba rozwiązuje stosunek pracy, a inna jest pracodawcą.

Sąd I instancji wskazał, że pracodawcą powódki był wezwany do udziału w sprawie podmiot - (...)w W., co wynikało wprost z art. 11 ustawy z dnia 9 maja 2008 r. o (...) (Dz. U. z dnia 9 czerwca 2008 r., Nr 98, poz. 634), na mocy którego (...) jest pracodawcą w stosunku do pracowników zatrudnionych w Centrali (...), oddziałach regionalnych oraz biurach powiatowych.

W dalszej części rozważań Sąd Rejonowy zajął się oceną oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Zgodnie z art. 53 1 pkt 1 lit b k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa: 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. W świetle powyższego zatem pracownik może korzystać z zasiłku chorobowego przez okres 182 dni (co daje około 6 miesięcy), a po zakończeniu tego okresu może otrzymać świadczenie rehabilitacyjne - zgodnie z przepisem art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa - na czas nie dłuższy niż 12 miesięcy. Jednak do

okresu wskazanego w przepisie art. 53 § 1 pkt b) kp wlicza się jedynie pierwsze 3 miesiące pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Oznacza to, że pracownik pozostaje w okresie ochronnym związanym z zakazem rozwiązania z nim umowy o pracę przez pracodawcę w trybie wypowiedzenia lub bez wypowiedzenia (tak jak to miało miejsce w niniejszej sprawie) przez okres pobierania zasiłku chorobowego oraz **przez pierwsze 3 miesiące pobierania zasiłki rehabilitacyjnego.**

Odnosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy wskazał, że w momencie dokonania przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę, powódka nie pozostawała w okresie ochronnym, ponieważ pierwsze 3 miesiące pobierania świadczenia rehabilitacyjnego po wyczerpaniu okresu zasiłkowego upłynęły jej z dniem 4 grudnia 2011 r. Fakt, że ZUS przyznał jej świadczenie rehabilitacyjne na dalsze okresy świadczy o tym, że powódka nadal pozostawała niezdolna do pracy (czego nie kwestionowała i pobierała to świadczenie aż do momentu uzyskania emerytury we wrześniu 2012 r.). Pracodawca zatem – w ocenie Sądu Rejonowego, miał pełne uprawnienie do rozwiązania umowy o pracę z powódką, zgodnie z art. 53 kp.

Sąd I instancji wskazał, że nie ma żadnych podstaw, aby podzielić argumentację powódki, iż w związku z ukończeniem 60 roku życia w dniu 29 czerwca 2012 r., pozostawała w okresie ochronnym na mocy art. 39 kp, przepis ten odnosi się bowiem wyłącznie do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, zaś sporne oświadczenie pracodawca złożył powódce w trybie bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy podał też, iż kodeks pracy w art. 30 § 1 wprowadza ściśle rozróżnienie poszczególnych sposobów rozwiązania umowy o pracę, która może ustać na mocy porozumienia stron (ust. 1), przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem) (ust. 2), przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia), (ust. 3), z upływem czasu, na który była zawarta (ust. 4) oraz z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta (ust. 5). Jednocześnie, na mocy art. 41 kp, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oznacza to, w ocenie Sądu Rejonowego, że do momentu upływu okresów określonych w art. 53 kp, pracodawca nie może zwolnić pracownika w drodze wypowiedzenia. Po upływie tych okresów nadal pracownikowi nie może umowy o pracę wypowiedzieć, jednak – jak wskazano w obu omawianych przepisach – może rozwiązać ją bez zachowania okresu wypowiedzenia - co miało miejsce w niniejszej sprawie.

Tym samym niezdolność powódki do pracy w momencie rozwiązania umowy o pracę nie może stanowić podstawy uznania go za niezgodne z prawem, ponieważ zastosowana przez pracodawcę podstawa rozwiązania stosunku pracy właśnie z niezdolnością do pracy wiąże możliwość zakończenia umowy o pracę.

Sąd Rejonowy nie dopatrył się jednocześnie w sprawie żadnych uchybień ze strony pracodawcy, które skutkować by musiały uznaniem, że sporne rozwiązanie umowy o pracę naruszało zasady współzycia społecznego - co podnosiła powódka już w pozwie. Sąd wskazał, że nie może mieć w realiach niniejszej sprawy znaczenia fakt nienagannej pracy powódki, sporadycznego korzystania ze zwolnień lekarskich oraz fakt bycia bezpartyjną przez całe życie. Sporne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę było bowiem związane wyłącznie z usprawiedliwioną nieobecnością powódki związaną z długotrwałą chorobą. Jak wskazano powyżej, pracodawca nabywa uprawnienie do zastosowania tego trybu rozwiązania umowy o pracę, jak tylko upłyną okresy wymienione w przepisie, a pracownik nie odzyska zdolności do pracy. Nie ma przy tym znaczenia jakość pracy oraz ewentualna przynależność do związków zawodowych. Z pewnością nie może mieć znaczenia fakt choroby powódki, bo właśnie z tą okolicznością ustawodawca wiąże możliwość rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 kp, który to tryb w praktyce częściej może dotyczyć pracowników w wieku przedemerytalnym z uwagi na wiek i ogólny stan zdrowia.

Sąd I instancji wskazał, że przy przyjmowaniu nadużycia prawa należy zachować szczególną ostrożność. Organ (sąd), uznając sprzeczność żądania osoby powołującej się na prawo podmiotowe (w tym przypadku pracodawcy, który skorzystał z uprawnienia danego przez art. 53 kp do rozwiązania z powódką umowy o pracę) z zasadami współzycia społecznego czy też społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa, powinien w każdym wypadku ustalić, na czym

ona polega (jaka konkretnie zasada została naruszona i dlaczego). Nie wystarczy więc powołać się ogólnie na - z natury rzeczy - nieokreślone zasady współzycia społecznego, lecz należy wskazać jaką przyjętą w społeczeństwie zasadę współzycia społecznego naruszył powód swym postępowaniem wobec pozwanego. Przez odwoływanie się, zwłaszcza ogólne, do klauzul generalnych przewidzianych w art. 8 kp, nie można podważać pośrednio mocy obowiązującej przepisów prawa. Taka praktyka mogłaby prowadzić do naruszenia zasady praworządności w demokratycznym państwie prawnym, a w życiu gospodarczym do podważenia pewności obrotu, która w gospodarce rynkowej ma szczególne znaczenie. Norma art. 8 kp ma bowiem charakter wyjątkowy i można ją stosować w sytuacji, gdy w innej drodze nie można zabezpieczyć interesu osoby zagrożonej wykonaniem prawa podmiotowego drugiej osoby.

O kosztach postępowania Sąd I instancji orzekł w punkcie III wyroku na podstawie art. 98 § 1 kpc w związku z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), dzieląc w tym zakresie stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (niepublikowanej), której nadano moc zasady prawnej. Zgodnie z jej treścią, podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56§ 1 kp w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Z kolei o kosztach postępowania należnych Oddziałowi (...) orzeczono w punkcie IV wyroku na podstawie art. 102 kpc, uznając że powyżej opisane okoliczności dotyczące oznaczenia pozwanego pracodawcy stanowiły usprawiedliwioną podstawę odstąpienia od obciążenia powódki kosztami procesu w zakresie pozwanego ad. 1.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka, która wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie kwoty 13.800 zł albo uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji. W uzasadnieniu skarżąca wskazała, iż Sąd I instancji w najmniejszym stopniu nie dążył do ustalenia prawdy obiektywnej i cały proces prowadził wręcz groteskowo, w szczególności Sąd pominął podstawowe twierdzenia powódki dotyczące okoliczności zmiany stanowiska pracy po pierwszym świadczeniu rehabilitacyjnym oraz fakt rozwiązania umowy o pracę z powódką w okresie świadczenia rehabilitacyjnego (a więc w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy), na 4,5 miesiąca przed uzyskaniem wieku emerytalnego. Skarżąca podniosła, iż Sąd odrzucił wniosek o przeprowadzenie dowodu z zeznań dyrektorów jednostki pozwanej, z porównania okresów zwolnień lekarskich w stosunku do całego okresu zatrudnienia, tj. od lutego 2004 r., nie okazał również zainteresowania orzeczeniami Sądu Najwyższego (np. wyrokiem Sądu Apelacyjnego w K. z dn. 9.10.1991 r., sygn. I AUr 254/91; wyrokiem Sądu Najwyższego z dn. 21.09.2006 r., sygn. II PK 6/06), które pełnomocnik usiłował przedstawić na rozprawach. W tych okolicznościach zarówno strona pozwana, jak i Sąd nie udzielili odpowiedzi na pytanie; jak dzieje się tak, iż najlepszy pracownik strony pozwanej (co bezspornie przyznał również pełnomocnik pozwanej) jest awansowany na stanowisko kierownicze. Po czym wyłącznie w wyniku wylewu krwi do mózgu zostaje zdegradowany, a następnie rozwiązuje się z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia w sytuacji, gdy strona pozwana nie ponosiła jakichkolwiek kosztów.

Ponadto skarżąca podkreśliła, iż pozew ze stycznia br. został stronie pozwanej doręczony dopiero w lipcu, co spowodowało błędne określenie wartości przedmiotu sporu, ponieważ powódka z postawy pozwanej wnosiła, iż nie będzie wypłacona odprawa emerytalna. Powódka w tej sytuacji dochodziła w dalszej części procesu jedynie tego co bezpośrednio utraciła, tj. różnicę świadczenia rehabilitacyjnego oraz ekwiwalentu za urlop w okresie od stycznia do końca sierpnia br. W sumie wartość przedmiotu sporu wynosiła 14 tys. zł, a nie 63 tys. zł. Pominięcie podstawowych dowodów wnioskowanych przez powódkę, zamieniło w ocenie skarżącej, proces z roszczenia ze stosunku pracy w rozważania Sądu I instancji co do określenia strony pozwanej, wobec czego istota rzeczy została zupełnie pominięta. Skarżąca podniosła, iż w tych okolicznościach Sąd nie zastanowił się nad rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy przez stronę pozwaną ze swoim najlepszym pracownikiem po jego uprzedniej degradacji na 5 miesięcy przed nabyciem praw emerytalnych w okresie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego wykorzystując ciężką chorobę. Tego rodzaju postawa prowadzi nie tylko do oczywistego krzywdzenia pracowników, ale również utwierdza kierownictwo

jednostki w przekonaniu że „w demokratycznym państwie prawa” można z pracownikami robić wszystko co się podoba.

Na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2013 r. powódka doprecyzowała, iż wartością przedmiotu zaskarżenia jest kwota 8.000 zł z tytułu odszkodowania oraz że skarży wyrok w całości.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki okazała się w całości nieuzasadniona i jako pozbawiona podstaw podlegała oddaleniu.

Na wstępie wskazać należy, iż postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebrany w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60). Może również zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu I instancji, i to zarówno po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, jak i bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (por. uchwała składu 7 sędziów Izby Cywilnej z 23 marca 1999 r., sygn. akt III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7–8, poz. 124).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozstrzyganej sprawy, stwierdzić należy, iż Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Ustalenia Sądu Rejonowego w tym zakresie Sąd Okręgowy w całości podzielił i przyjął za własne. Podobnie ocenić należało rozważania prawne Sądu meriti w zakresie podstawy prawnej powództwa o odszkodowanie, które Sąd Odwoławczy również w całości podziela. Podkreślić także należy, że Sąd I instancji odniósł się w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku szczegółowo do wszystkich zarzutów podniesionych przez powódkę w apelacji.

Co do zarzutu w zakresie niewłaściwego określenia przez Sąd Rejonowy pracodawcy powódki jest on całkowicie chybiony. Nie ma żadnych wątpliwości, iż Sąd ten prawidłowo wskazał, powołując się na jednoznaczny w tym zakresie przepis art. 11 ustawy z dnia 9 maja 2008 r. o (...) (Dz. U. z dnia 9 czerwca 2008 r., Nr 98, poz. 634), iż to (...) jest pracodawcą w stosunku do pracowników zatrudnionych w Centrali (...), oddziałach regionalnych oraz biurach powiatowych. Pracodawcą powódki nie może być zatem Oddział (...) w S..

Dalsze twierdzenia powódki o groteskowym prowadzeniu procesu przez Sąd Rejonowy, ponieważ pominięte zostały „podstawowe twierdzenia powódki dotyczące okoliczności zmiany stanowiska pracy po pierwszym świadczeniu rehabilitacyjnym oraz fakt rozwiązania umowy o pracę z powódką w okresie świadczenia rehabilitacyjnego (a więc w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy), na 4,5 miesiąca przed uzyskaniem wieku emerytalnego”, są nieusprawiedliwione i pozbawione podstaw. Nie było żadnych powodów, dla których Sąd I instancji miał badać w niniejszym postępowaniu okoliczności zmiany stanowiska pracy powódki po pierwszym świadczeniu rehabilitacyjnym, powódka bowiem nie odwoływała się od tego przeniesienia do Sądu. Przedmiotem niniejszego

postępowania było odwołanie powódki od rozwiązania z nią przez pozwaną (...) umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art.53 kp.

Podkreślić należy, że Sąd Rejonowy szczegółowo wyjaśnił – w oparciu o obowiązujące przepisy prawne – dlaczego uznał rozwiązanie z powódką przez pozwaną umowy o pracę w trybie art.53 kp za zgodne z prawem w czasie pobierania przez B. C. (1) dalszego świadczenia rehabilitacyjnego (po upływie 3 miesięcy). Motywacja Sądu w tym zakresie była jasna i logiczna, wynikała bowiem wprost z treści zacytowanego przez ten Sąd przepisu art. art. 53 § 1 pkt b) kp, zgodnie z jego brzmieniem 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, (...)

Sąd Rejonowy szczegółowo wyjaśnił treść tego przepisu, wskazując, iż z jego brzmienia wynika, iż okres ochronny pracownika pobierającego świadczenie rehabilitacyjne trwa tylko przez pierwsze 3 miesiące pobierania tego świadczenia.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przez Sąd art.8 kp, bo tak należy odczytać twierdzenia powódki dotyczące pominięcia ustalenia przez Sąd rzeczywistej przyczyny „rozwiązania stosunku pracy przez stronę pozwaną ze swoim najlepszym pracownikiem po jego uprzedniej degradacji na 5 miesięcy przed nabyciem praw emerytalnych w okresie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego wykorzystując ciężką chorobę”, to także ten zarzut okazał się nieuzasadniony.

Sąd Rejonowy szczegółowo opisał w jaki sposób strony mogą korzystać z tego zarzutu i kiedy może być on skutecznie podniesiony oraz dlaczego w niniejszej sprawie nie znalazł zastosowania. Do podzielanych w całości rozważań tego Sądu Sąd Odwoławczy dodaje tylko, że rozwiązując z powódką umowę o pracę, pozwana miała świadomość dalszego przedłużenia powódce przez ZUS – na okres początkowo do 3 marca 2012 r. – świadczenia rehabilitacyjnego oraz możliwości nabycia przez powódkę prawa do emerytury w związku z ukończeniem przez nią w dniu 29 czerwca 2012 r. 60 roku życia, co oznaczało, że dysponowała wiedzą, iż powódka – pomimo rozwiązania z nią umowy o pracę – ma finansowo zabezpieczoną przyszłość. Zachowanie pracodawcy wobec pracownika w takiej sytuacji - przy dochowaniu wszelkich wymogów prawnych zwolnienia – uniemożliwia uznanie czynności pracodawcy za niezgodne z zasadami współżycia społecznego, nawet jeżeli dotyczy bardzo dobrego pracownika. Podkreślić bowiem należy, że pracodawca - w ramach obowiązujących przepisów prawnych – ma prawo doboru pracowników.

Z uwagi na powyższe, uznając apelację powódki w całości za nieuzasadnioną, na podstawie art. 385 § 1 k.p.c. apelację tę oddalono, o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

Ponieważ powódka przegrała sprawę w postępowaniu apelacyjnym w całości, zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. obowiązana jest zwrócić stronie przeciwnej koszty procesu za postępowanie przed sądem II instancji. W związku z tym, że jedynie Agencja wniosła o zasądzenie tych kosztów, apelująca winna zwrócić koszty zastępstwa procesowego tylko temu pozwanemu. Koszty te, zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, wynoszą 60 złotych. Z tych względów Sąd Okręgowy orzekł jak w punkcie II wyroku.